



AKADEMIN FÖR UTBILDNING OCH EKONOMI
Avdelningen för utbildningsvetenskap

Samarbetsförmåga, från lagidrott till arbetsplats

- en intervjustudie

Bodil Ander

2014

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Pedagogik
Hälsopedagogiska programmet
Pedagogik 61-90

Handledare: Johan Liljestrand
Examinator: Peter Gill

Samarbetsförmåga, från lagidrott till arbetsplats: en intervjustudie.

Författare: Bodil Ander

Högskolan i Gävle

Akademien för utbildning och ekonomi

Pedagogik 61-90

HT 2014

Sammanfattning

Samarbete är något som alltid behövs när en grupp vill nå samma mål. Syftet med denna uppsats är att undersöka om individer som är aktiva inom lagidrott upplever att de utvecklar en samarbetsförmåga inom idrotten som de kan ha användning av i arbetslivet. Fem informanter som är aktiva inom lagidrott och har ett arbete som sin huvudsyssla har intervjuats. Resultatet visar att informanterna tyckte att lagidrott utvecklar samarbetsförmåga och att samarbetet fungerar på ett likartat sätt inom lagidrotten och på arbetsplatsen. Att lära känna varandra i en annan miljö var en viktig faktor för att förbättra samarbetet både inom lagidrotten och på arbetsplatsen. De ansåg också att ett bra samarbete generellt sett bestod av att kommunicera med varandra, ha en positiv attityd, vara ärlig och öppen.

Nyckelord: Lagidrott, arbetsplats, samarbete och pedagogik.

Förord

Jag vill tacka alla informanter som har ställt upp i studien och delat med er av era upplevelser, er medverkan har lett till att uppsatsen har blivit av. Jag vill även tacka min handledare som har hjälpt och väglett mig under hösten.

Innehåll

Sammanfattning.....	
Förord	
Inledning.....	1
Problemformulering	1
Syfte och frågeställningar.....	2
Bakgrund/Tidigare forskning	2
Definitioner.....	3
Social kompetens.....	3
Samarbete, karaktär och teamwork	3
Idrott	4
Idrott och lärande.....	4
Samarbete på arbetsplatsen.....	5
Metod.....	6
Metodbeskrivning.....	6
Urval	7
Tillvägagångssätt	8
Pålitlighet och äkthet	9
Etiska överväganden.....	10
Presentation av informanter.....	11
Informant 1	11
Informant 2	11
Informant 3	12
Informant 4	12
Informant 5	12
Resultat/analys.....	13
Normer och principer inom lagidrotten	13
Normer och principer på arbetsplatsen.....	15
Vad som kännetecknar ett bra samarbete	16
Samarbete inom lagidrotten.....	17
Samarbete på arbetsplatsen.....	19
Förbättra samarbetet inom lagidrotten.....	20
Förbättra samarbetet på arbetsplatsen	21
Samarbetsförmågans utveckling.....	23
Resultat sammanfattning	25
Diskussion	26
Metoddiskussion.....	28
Slutsats.....	29
Fortsatt forskning.....	30
Referenser.....	31
Missivbrev Bilaga 1	
Intervjufrågor Bilaga 2	

Inledning

De två sporterna för barn och ungdomar mellan 6 och 25 år som i Sverige har flest deltagare i tävlingssammanhang under 2013 är två lagidrotter, fotboll och innebandy (Riksidrottsförbundet, 2014). Inom idrottsverksamheten börjar man tidigt och aktivt att arbeta med att förbättra samarbetsförmågan hos idrottarna. Det gör man bland annat genom samarbetsövningar som har syftet att utveckla trygghet både hos individen själv och i gruppen, öka den sociala kompetensen och förbättra självkännetheten hos individen (Asegård, 2007). För att en arbetsplats ska fungera bör det vara bra arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, u.å.). På arbetsplatsen är det viktigt att alla hjälps åt, arbetsgivare så som anställda för att förbättra arbetsmiljön vid behov. Genom att arbetsgivaren och de anställda samarbetar kan de tillsammans skapa en bra arbetsmiljö (ibid.).

Denna undersökning kan väcka tankar om det gynnar företag att satsa på lagidrott eller liknande aktiviteter som kan förbättra samarbetet och öka den fysiska aktiviteten för de anställda på arbetsplatsen.

Problemformulering

På arbetsplatsen har alla inte alltid möjligheten att välja sina kollegor, så är det även i ett lag inom lagidrotten. Hur ska man då arbeta för att nå dit företaget eller laget vill? Jag har själv arbetat inom olika områden och varit aktiv inom lagidrott och därmed umgåtts med många idrottare. Under den tiden var det många personer som uttryckte att lagidrott förbättrar samarbetsförmågan. Det finns än så länge inte så många undersökningar som visar att lagidrott faktiskt förbättrar samarbetsförmågan. I denna studie undersöks om det kan vara gynnsamt för arbetsplatser att satsa på lagidrott för att stärka samarbetsförmågan mellan de anställda. Det kan också vara gynnsamt för människor som arbetar med barn att läsa den här uppsatsen för att se om lagidrott är något som det ska satsas mer på inom barn- och ungdomsverksamheter. Det kan leda till att samhället och arbetsplatser gynnas av att satsa på lagidrott redan i tidig ålder för barn och ungdomar eftersom kanske får förmågor från lagidrotten som de har användning av senare i arbetslivet.

Syfte och frågeställningar

Jag vill undersöka om informanterna upplever att lagidrotten utvecklar en samarbetsförmåga som kan vara till användning i arbetslivet.

- Vad anser informanterna att ett bra samarbete är?
- Finns det några gemensamma faktorer för samarbete inom lagidrotten och på arbetsplatsen?

Bakgrund/Tidigare forskning

Denna undersökning baseras på vuxnas upplevelser och erfarenheter. Eftersom ett intresse för att se om det kan vara gynnsamt för samhället att satsa mer på lagidrott inom barn- och ungdomsverksamheter kommer bakgrunden att innehålla forskning som handlar om barn- och ungdomar. Att ha med den forskningen grundas också i att många av informanterna har varit aktiv inom lagidrott sedan deras barn- och ungdomsår.

Redan från barn- och ungdomsåren ser många föräldrar vinster med att barnen idrottar. Föräldrar och tränare tycker att barnen får en chans att utveckla sin samarbetsförmåga, självdisciplin och att lära sig hantera både framgångar och nederlag. Trots det sker ändå oetiska handlingar så som fusk även inom idrotten (Lumpkin, 2008). I och med att sport överlag innebär konkurrens mellan lag eller enskilda spelare går situationen att utnyttja för att lära ut värderingar om vad som är rätt och fel (ibid.). Vid situationer där etiska val behöver tas, är det tränarens uppgift att visa barn och ungdomar hur situationen bör hanteras (ibid.). Det som individerna lär sig vid dessa situationer har de användning av i sitt idrottsutövande när de växer upp. För att barn och ungdomar ska lära sig vad som är rätt och fel är det viktigt att föräldrar, tränare och lärare visar det även vid sidan av själva idrottsträningen (Lumpkin, 2011). I vissa fall har tränaren lärt de unga idrottarna olika sätt att fuska för att kunna vinna, när barn och ungdomar ser att vuxna tillåter fusk tror de att det är en handling som är accepterad (ibid.).

Harvey, Kirk och O'Donovan (2014) menar att när glädjen från sporten kommer från belöningarna vid vinster så som pengar eller priser, leder det till att idrottare använder sig av fusk, otillåtna substanser (droger) eller på andra sätt höjer sin prestation genom otillåtna medel. I och med det kan individer få felaktiga uppfattningar om vad som är rätt och fel och få en negativ social utveckling. När glädjen kommer från utövandet och deltagandet i grupp i sig kan en positiv utveckling ses.

Definitioner

Social kompetens

Encyclopedia of Children's Health (2014) definierar social kompetens som följande, "Social competence is the condition of possessing the social, emotional, and intellectual skills and behaviors needed to succeed as a member of society." (Definition, stycke 1). Social kompetens beskrivs alltså som de förmågor barn behöver för att kunna anpassa sig socialt. De tillgodoser de sociala, känslomässiga och de kognitiva förmågorna och beteendena. Det finns dock en brist i förklaringen då vissa faktorer i samhället kan påverka den sociala kompetensen då ett barn kan variera mellan att vara socialt kompetent och inkompetent beroende på vilket sammanhang barnet befinner sig i. Ett lugnt barn kan till exempel verka socialt inkompetent i en grupp med idrottare med mycket energi, men socialt kompetent där andra barn har liknande lugna intressen. Den sociala kompetensen betyder också att barnet ska kunna hantera sina egna känslor och inte låta sina negativa tankar och känslor styra över situationen. Det är också viktigt att barnet kan känna av andras reaktioner och känslor, vilket gör att barnet blir mer förstående gentemot andra människor (ibid.).

Samarbete, karaktär och teamwork

NE (2015) definierar samarbete som när det finns ett visst syfte som flera personer tillsammans strävar efter att uppfylla.

Rudd (2005) menar att när det kommer till sport finns två olika sätt som människor kopplar det engelska ordet "character" (svenskans karaktär) till. Vissa kopplar ordet till mer sociala beteenden och handlingar hos idrottaren, till exempel hur idrottaren arbetar i

laget, hur lojal, hängiven och uthållig personen är. Andra tycker istället att ordet ”character” definierar moraliska handlingar och beteenden så som hur ärlig, rättvis och respektfull idrottaren är. Även hur stort ansvar idrottaren tar och om personen visar medkänsla gentemot sina lagkamrater kopplas till de mer moraliska handlingarna (ibid.).

Hodge (citerad i Barker, 2007) använder sig av två begrepp i sin definition av teamwork. Den första är socialt sammanhang som handlar om huruvida lagkamrater tycker om varandra och den andra är uppgiftssammanhang som istället handlar om vilka i laget som kan samarbeta för att lösa en uppgift eller uppnå målen.

Idrott

Enligt NE (2015) innebär lagsport den idrottsform som går ut på att olika lag tävlar mot varandra.

Enligt Lindroth (2014) har idrottsrörelsen haft en definition på idrott sedan lång tid tillbaka, definitionen för idrott är "fysisk aktivitet som människor utför för att få motion och rekreation eller uppnå tävlingsresultat" (idrott, stycke 2). Min studie inriktar sig på idrottsrörelsen som förklaras som en organiserad rörelse som är självvald av medlemmarna (ibid.).

Begreppen lek och idrott har länge kopplats samman och benämningar som ”fria lekar” och ”friluftss lekar” har nu utvecklats till dagens olika idrottsgrenar (Lindroth, 2014). Dessa idrottsgrenar brukar vara startfasen för att senare leda till en tävlingsidrott (ibid.).

Idrott och lärande

Lindroth (2014) menar att det finns kopplingar mellan idrott och arbetsutveckling och handlingar i vardagen. Dessutom kan vissa idrottsgrenar vara till fördel om man har ett arbete som är mycket fysiskt. Att vara engagerad i någon form av idrott kan göra att överskottsenergi förbrukas och att man leker av sig under idrottsutövandet istället för exempelvis på arbetsplatsen (ibid.).

Weiss (2008) menar att det finns naturliga läroprocesser inom idrottsutövandet där individer lär sig att arbeta tillsammans, visa respekt och ta ansvar. Det visade sig att idrottsutövande bland ungdomar utvecklade egenskaper som respekt, samarbetsförmåga, ledarskap, de lärde sig att kontrollera sig själva, empati och att ta initiativ (ibid.)

Nas, Temel, Akpınar och Akpınar (2012) anser att en person kan utvecklas fysiskt, psykiskt och mentalt med hjälp av idrott. Nas et al. (2012) visade att det kan finnas en påverkan på skolarbete, mentalt, fysiskt och psykiskt genom att delta i idrott. Därför vill de belysa idrotten och leda in elever till att vara aktiva i idrott.

Samarbete på arbetsplatsen

Att gå till sin arbetsplats varje dag kan både kännas upplyftande eller nedstämmande, bland annat beroende på arbetskamraterna. Genom att ha ett bra samarbetsklimat på arbetsplatsen kan man genom kollegorna få energi och prestera eller utvecklas så som individen inte hade gjort utan sina kollegor. Det finns också motsatsen, när man som individ hamnar i ett dåligt samarbete, vilket kan påverka humör och prestation negativt (Lindgren, 2009).

Att dåligt samarbete på arbetsplatsen kan göra att de anställda presterar sämre håller Christer Eldh med om, han menar att en arbetsplats där kollegorna kommunicerar bra leder till en friskare arbetsplats (Suntarbetsliv, 2014).

Metod

Metodbeskrivning

Ett citat ur Kvale och Brinkmann (2009) lyder såhär; ”Genom samtal lär vi känna andra människor, vi får kunskap om deras erfarenheter, känslor, attityder och den värld de lever i.” (s.15). Jag har valt att göra en semi-strukturerad intervjustudie eftersom intervjun blir mer som ett samtal kan jag få mer utvecklande svar om deras erfarenheter och upplevelser. Vid några intervjuer använde jag mig av telefonintervju på grund av att de bodde längre bort än de andra informanterna, dessa informanter har annars haft samma villkor som de andra. Vid intervju med semi-strukturerade frågor är intervjun mer flexibel och kan följa en ny riktning beroende på hur informanten svarar (Bryman, 2011). Valet av semi-strukturerad intervju stärktes av att Cohen, Manion och Morrison (2007) förklarade att en sådan intervju görs utifrån samma frågor till alla respondenter, men att det finns utrymme för intervjuaren att utveckla frågan eller ställa följdfrågor för att få mer detaljerade svar. Eftersom jag inte är ute efter statistik utan vill kunna få så utvecklade svar och åsikter från informanten passar den här metoden bra.

Woods (citerad i Cohen et al., 2007) menar att det finns tre komponenter som är viktiga för intervjuaren att tänka på vid en intervju. Dessa tre komponenter är att skapa förtroende mellan intervjuaren och respondenten, visa att intervjuaren är nyfiken och intresserad av respondentens åsikter och att intervjuaren håller en neutral position för att inte respondenten ska påverkas att ändra åsikt. Med tanke på att jag var bekant med några av informanterna och de andra var vänner till mina bekanta kan det ha skapat ett större förtroende mellan oss på grund av att de kan ha känt sig tryggare än med någon de inte visste vem det var. Däremot kan det påverka både positivt och negativt angående att påverka deras åsikt eftersom de kanske svarar mer som de tror att jag vill höra för att de har svårt att vara objektiva än om de blev intervjuade av en total främling. Nilsson och Waldemarson (1995) talar om att det första intrycket har stor betydelse och att människor tar intryck av personers utseende från kläder till ansikte och hur deras röst låter. Vid ett möte med en ny person döms personen snabbt efter utsidan, vilket kan leda till nervositet inför ett möte (ibid.).

Till skillnad från en direktintervju kan en telefonintervju vara positiv i den bemärkelsen att författaren och informanten inte ser varandra. Det kan leda till att informantens svar inte påverkas av till exempel intervjuarens kön, klass, ålder, etniska bakgrund eller

närvaron av intervjuaren (Bryman, 2011). I denna studie hade det dock ingen betydelse då dessa informanter visste hur jag såg ut sedan tidigare. Nackdelen med att inte intervjuaren och informanten ser varandra är att det är svårare för intervjuaren att tyda osäkerhet inför frågor hos informanten (ibid.). Trots att informanterna visste hur jag såg ut sedan tidigare kan det ha varit av betydelse att jag inte såg dem vid intervjutillfället. Genom att tolka deras uttryck kan det ha hjälpt mig att få veta om jag skulle förtydliga eller utveckla frågorna mer.

Urval

Urvalsgruppen bestod av 5 personer som är yrkesverksamma i arbetslivet och håller på med en lagidrott. Arbetet är deras huvudsyssla, men det var inget krav att informanterna arbetar en viss procent. Lagidrotten skedde på amatör- eller elitnivå och regelbundet, men tävling behövde inte vara målet med idrottandet. Huvudsaken var att informanterna hade erfarenhet av samarbete i de båda kategorierna för att de skulle kunna reflektera själva över hur det ser ut på arbetsplatsen och inom lagidrotten. Det var också viktigt att informanterna var aktiva inom arbetslivet och inom lagidrotten när uppsatsen skrevs.

Jag hade individer som var bekanta eller ingick i vänners bekantskapskrets som uppfyllde kraven och frågade därför dem om de kunde delta. Genom att välja ut individer som har kopplingar till intervjuens frågor görs ett målstyrt urval (Bryman, 2011). Utifrån att jag visste att alla informanter uppfyllde kraven behövde jag inte tala om syftet i detalj, vilket skulle leda in dem i en riktning redan före intervjutillfället. Jag valde därför att berätta att studien handlade om samarbetsförmåga inom olika sammanhang. Några av informanterna var jag inte bekant med, men de ingick i mina vänners bekantskapskrets och på så vis fick jag kontakt med fler informanter. Jag upplever själv att bekantskapen och att vi hade gemensamma vänner förbättrade situationen och gav en tryggare stämning. Det kan ha lett till att informanterna kunde utveckla sina svar mer. Det fanns inget fokus på att uppdelningen mellan män och kvinnor skulle vara jämn, men däremot gjorde jag ett aktivt val att det skulle finnas en variation i urvalsgruppen.

Tillvägagångssätt

Jag valde att göra en pilotstudie på en person som arbetar och som tidigare har varit aktiv inom lagidrott. Detta för att se att frågorna inte misstolkades och att det blev respons på frågorna. Pilotinformanten hade dock lite svårt att respondera på frågorna till en början, men erkände att hon hade svårt att svara på intervjuer generellt. När jag började ställa följdfrågor började hon däremot prata mycket och svarade beskrivande på frågorna, därför ändrades inte originalfrågorna till de riktiga intervjuerna.

Jag intervjuade fem personer, tre av intervjuerna var direkta och två var telefonintervjuer. Eftersom de två som intervjuades via telefon bodde på orter längre bort, skulle det tagit mycket tid och kostat betydligt mer att utföra direktintervjuer istället för telefonintervjuer, vilket Bryman (2011) använder som argument till telefonintervju. Intervjuerna tog ungefär 15 - 30 minuter. Enligt Frey (citerad i Bryman, 2011) är 20-25 minuter för en telefonintervju bra för att få den effektiv till skillnad från direktintervjuer som kan ta längre tid för att det spenderas tid på att lära känna varandra mer.

Semistrukturerade intervjuer har ofta enligt Bryman (2011) ett slags frågeschema (intervjuguide), där man utgår från sina frågor men kan variera ordningsföljden. Eftersom intervjun var semistrukturerad hade jag ett antal frågor, i denna intervju var det fem stycken, som alla informanter skulle besvara. Därefter ställdes följdfrågor om det fanns något att utveckla från frågorna eller svaren. De flesta av frågorna i intervjun var öppna frågor, vilket gjorde att informanten kunde svara med egna ord och kunde svara något som inte var förväntat. Genom att ha öppna frågor leder inte frågorna in informanten i någon riktning och intervjuaren kan då få varierande tolkningar på frågorna av informanterna (ibid.). Det varierade i hur intervjuerna gick. Under första intervjun kände jag mig inte helt bekväm på grund av oerfarenhet. Efter den första intervjun hade jag lättare för att göra intervjun mer som ett samtal. Vissa informanter tolkade frågorna annorlunda än andra och svävade iväg, vilket gjorde att jag fick ställa om vissa frågor. Samtidigt ville jag att informanterna själva skulle reflektera över frågorna och svara så som de har upplevt det. Efter att intervjuerna var klara transkriberades de ord för ord och blev därmed studiens data. Jag valde att dela in resultatet i olika teman som grundades efter intervjuns upplägg. För varje informant valde jag att analysera en fråga i taget och se gemensamma eller skilda faktorer i deras

svar per fråga. På detta sätt kunde jag kontrollera vilken data som skulle vara med i resultatet och vilket som inte skulle det.

Pålitlighet och äkthet

Det har visat sig att begreppen reliabilitet och validitet inte är lika väsentliga vid kvalitativ forskning som vid kvantitativ forskning på grund av att det vid kvalitativ forskning inte berör mätning (Bryman, 2011). Därför använder jag mig av begreppen tillförlitlighet och äkthet, vilka är begrepp som Guba och Lincoln (citerad i Bryman, 2011) använder sig av.

Enligt Guba och Lincoln (citerad i Bryman, 2011) handlar tillförlitligheten om att kritiskt granska olika punkter i sin undersökning och att kunna stärka sitt resultat. Med det menas att undersökningen ska kunna genomföras en gång till med samma resultat. Med en kritisk granskningsvinkel har jag diskuterat olika punkter för att ta reda på tillförlitligheten i min studie.

Jag var bekant med några informanter och några ingick i vänners bekantskapskrets, vilket jag inte tror var en nackdel då det blev en avslappnad stämning, vilket kan ha lett till att informanterna hade lättare för att öppna upp sig. Alla informanter fick ta del av ett missivbrev innan intervjun för att få veta vad intervjun skulle handla om och hur den skulle gå till. Det fanns också information om hur anonymitet och hur materialet skulle hanteras efter att uppsatsen var klar. De hade också möjlighet att få ta del av intervjufrågorna om de ville för att kunna förebere sig. Några valde att läsa dem innan och var väl förberedda, andra tyckte det var bättre att inte få se dem för att kunna svara det första de kom att tänka på. I och med att några valde att inte se frågorna innan intervjuerna har förutsättningarna inte varit desamma för alla informanter. Med tanke på att vissa informanter hade förberett sig och vissa inte kan det ha påverkat tillförlitligheten. Alla intervjuer skedde på en plats där informanterna var bekväma och kände till väl. De spelades in på samma sätt, skillnaden för två av dem var att de skedde via telefon. Sedan transkriberades alla intervjuer av mig och behandlades lika. Alla kontakt och hantering av informanternas data har skett på samma villkor förutom de som själv valt inte ville läsa frågorna före intervjun och att två blev intervjuade via telefon därför bedömer jag att tillförlitligheten är god.

Enligt Guba och Lincoln (citerad i Bryman, 2011) syftar äkthet till fem kriterier. Sammanfattat så är det om undersökningen ger en rättvis bild av informanternas åsikter och om de har fått nya tankar om sin sociala situation och om den går att påverka. Förhoppningsvis har intervjun väckt tankar hos informanterna om sina egna beteenden. De kan också ha insett hur de kan arbeta för ett bättre samarbete eller vilka medel de skulle kunna använda laget eller arbetsgruppen. Med grund i att ha väckt tankar hos informanterna som de tidigare inte haft och att undersökningen är rättvist gjord från informanternas åsikter anser jag att äktheten är god.

Etiska överväganden

För att uppfylla vetenskapsrådets forskningsetiska principer behöver vissa punkter följas vid forskning, dessa är informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet. Dessa krav finns för att vägleda forskare hur forskning borde ske (Vetenskapsrådet, 2002). Eftersom alla informanter fick ta del av ett missivbrev där information om studiens syfte fanns med uppfylls informationskravet. I missivbrevet stod också att intervjun var frivillig och att de kunde säga ifrån sitt deltagande fram till och med den sjunde januari 2015. Jag har valt att med informantens tillåtelse spela in intervjun via bandspelare eller mobil, genom att få informanternas medgivande till inspelningen uppfylldes samtyckeskravet. Inspelningen grundades i att jag inte skulle behöva ta anteckningar. Merton et al. (citerad i Cohen, Manion & Morrison, 2007) menar att skriva anteckningar under intervjun kan störa informanten och leda till att mindre information från intervjun tas med i undersökningen på grund av tidsbrist vid notering och intervjuarens minne. Från bandspelaren utförs sedan en transkribering av materialet vilket blir som en översättning från muntligt till skriftligt (Cohen et al., 2007). För att konfidentialitetskravet skulle uppfyllas har inga personuppgifter så som namn eller bostadsort nämnts i uppsatsen. För att få ett övergripande sammanhang i resultatdelen nämns i vilken bransch och vilken idrott de är aktiva i. Jag anser att det inte är information som kan avslöja informanternas identitet. I missivbrevet fick informanterna reda på att inspelningen kommer att sparas på ett säkert ställe under ett år. Vid intervjuerna berättade jag att inspelningarna därefter förstörs och att endast författaren kommer åt materialet. Vid samma tillfälle gavs information om att materialet endast används till uppsatsen och att uppsatsen publiceras på DIVA-portalen. Genom den informationen uppfylldes nyttjandekravet.

Vid en intervju är det några saker som intervjuaren bör ha i åtanke ur ett etiskt perspektiv. Enligt Kvale (citerad i Cohen et al., 2007) är viktigt att ta hänsyn till respondentens samtycke, uppfylla tystnadsplikten och ha i åtanke vad intervjun kan få för konsekvenser för informanten. Intervjuaren måste ställa sig olika frågor gällande vilken och hur mycket information som ges till informanten och vara tydlig med vad som är aktuellt bland annat angående anonymitet och vilka som har tillgång till resultatet (Cohen et al., 2007). Vid en intervju öga mot öga går det inte att låta informanten vara anonym, däremot kan intervjuaren lova tystnadsplikt och att det inte kommer att finnas uppgifter, exempelvis namn, som gör att informanten blir spårbar (Cohen et al., 2007). Ejvegård (2009) menar även han att det är viktigt att uppfylla kraven för konfidentialitet genom att inte heller ange ålder, bostadsort, arbete eller liknande uppgifter som avslöjar informantens identitet.

I vissa sammanhang har forskaren inte något annat val än att dölja lite av sanningen för informanterna för att kunna studera det tänkta ämnet (Bryman, 2011). För att få informanter som ställde upp i undersökningen var jag tvungen att nämna kraven för att vara med i undersökningen, alltså att man skulle arbeta och vara aktiv inom en lagidrott. Däremot nämndes inte att samarbetsförmåga skulle kopplas mellan lagidrotten och arbetsplatsen, utan jag valde istället att nämna upplevelser av samarbetsförmåga i olika sammanhang. Däremot kan informanterna själva räknat ut att det skulle kunna finnas en koppling mellan lagidrotten och arbetsplatsen.

Presentation av informanter

Alla informanter är aktiva inom en lagidrott och har ett arbete, de kommer att presenteras kort för att få en större förståelse för resultatet. Jag har valt att inte låta informanterna att ha några namn i resultatet för att deras anonymitet inte ska avslöjas.

Informant 1

Informant 1 spelar hockey på tävlingsnivå och arbetar inom handel.

Informant 2

Informant 2 är aktiv inom två olika lagidrotter, handboll och fotboll, det sker också på tävlingsnivå. Branschen informant 2 arbetar inom är barnomsorg.

Informant 3

Informant 3 spelar fotboll på tävlingsnivå och arbetar inom sjukvården.

Informant 4

Informant 4 utövar innebandy för nöjets skull och är bra kompis med medlemmarna i laget. Den här informanten är hantverkare.

Informant 5

Informant 5 är aktiv inom fotboll sedan många år och spelar för att det är roligt, i laget är de bra kompisar. Informant 5 arbetar inom handel.

Resultat/analys

Efter att intervjuerna hade genomförts kunde jag se både likheter och skillnader i hur informanterna såg på samarbete i olika sammanhang. Det kommer inte att finnas någon skillnad mellan kön i resultatet eller analysen på grund av att jag inte tycker att det är relevant för syftet i studien.

Vid transkriberingen av intervjuerna spelade jag upp ljudfilen en liten bit för att sedan stanna och skriva ner det som sades ordagrant. Därefter spolade jag tillbaka ljudfilen för att kunna lyssna samtidigt som jag hade det jag skrivit ner framför mig för att se att det var korrekt nerskrivet. Alla intervjuer transkriberades på samma sätt. I undersökningen valde jag att skriva ner orden som de stavas istället för att ha kvar talspråket.

Normer och principer inom lagidrotten

Informant 1 menar att laget har kommit överens om att alla ska ha en positiv inställning och vara trevliga för att laget ska kunna kämpa i samma riktning. Ett exempel är:

nej, det är väl typ om, ja, men om någon gör något misstag liksom och alla gnäller på en, liksom då ska man bara skit, stryka det liksom och köra vidare liksom, ja, vi gjorde fel där men då har vi gjort ett misstag då vet vi hur vi inte ska göra (informant 1).

Det verkar vara något som lag kan ha gemensamt då även informant 2 ger exempel på en liknande situation:

Så man får tänka på hur man betar sig på plan, både mot sina spelare och inte skrika någonting negativt bara man missar mål eller gör en felpassning, ska man inte skrika någonting negativt då, då drar man ju ner hela spelet för allihopa och då kan man lika gärna gå av planen (informant 2).

Citaten kan tyda på att det är viktigt att spelarna inte lägger för stor vikt vid det negativa som kan uppstå i en lagidrott eftersom det kan göra situationen ännu värre. Det kan vara viktigt att visa spelaren som gjorde fel att det är okej och att de istället kan ta lärdom från det.

Däremot har laget informant 2 spelar i strikta regler från tränarna som att de inte får spela match om de inte är med på träning eller om de beter sig dåligt på planen tar tränaren av spelaren från planen. Det kunde informanten dock känna själv också, om det egna spelandet eller beteendet var dåligt på planen kunde hen lika gärna gå av och fundera över situationen och gå ut igen när hen lugnat ner sig. För vissa fungerar dock inte detta tankesätt och därför måste tränaren säga åt dem att gå av planen. Även informant 4 menar att det inte får förekomma dåligt beteende på planen och om det skulle ske skulle de sluta spela och åka därifrån. De är ett kompisgäng som spelar och därför menar hen att de kan vara så pass ärliga mot varandra att de kan avsluta spelet om någonting som inte är accepterat skulle hända. Även inom hens lag skulle ett sådant missöde snart glömmas bort och spelet skulle kunna fortsätta. Informant 4 kommer också in på att sunt förnuft har stor betydelse i spelet och eftersom alla känner varandra väl brukar det inte vara något problem.

Informant 5 menade att vilka principer som gäller kan bero på vilken tränare laget har. När hen var yngre såg principerna och normerna ut såhär:

...då var det väldigt mycket att man ska respektera varandra och alla har lika värde och att man ska respektera varandra både på planen och utanför planen. Och normen var väl lite grann att alla ska vara med, man ska inte dela upp några i grupper utan vi är ett helt lag och alla individer som är med och deltar i det laget (informant 5).

Citatet kan tyda på att grundvärderingar i bemötande av andra människor lärdes ut redan i ung ålder och att det kan påverka ens beteende i senare skeenden av livet. När hen sedan blev äldre ändrades situationen inom laget och det blev mer egocentriskt, där man som individ var tvungen att tänka på sin egen prestation för att få vara med i startelvan samtidigt som man var tvungen att samarbeta med de andra. Då behövde de inte ha samma respekt för alla i laget utan de hanterade en situation när det uppstod en. Dock tror informant 5 fortfarande att man egentligen ska ha respekt för alla på planen även motståndare, det tror hen att man har med sig från när de var yngre. Hen talar också om sunt förnuft och att vi i högre ålder får klara oss mer själva.

Normer och principer på arbetsplatsen

När informanterna skulle beskriva vad det finns för slags normer och principer varierade svaren, vilket kan bero på att de har tolkat frågan på olika sätt. Informant 1 till exempel att det var samma slags normer och principer på arbetsplatsen som inom lagidrotten.

Hen beskrev det som följande:

...man måste ha en positiv inställning liksom. Jag tror inte vi har någon riktigt skriven regel där hur man ska bete sig mot varann, man lär tänka lite själv hur man ska göra. Man ska ju ändå jobba där och man måste ju vara trevlig mot andra för att andra ska vara trevliga tillbaka (informant 1).

Citatet kan tolkas som att en viktig egenskap är att vara positiv mot de andra anställda. Hen menar att de på arbetsplatsen får tänka själv hur de ska bete sig, vilket kan tolkas som att de alla måste ha lärt sig att bemöta människor någonstans under livets gång.

Om det skulle bli en konflikt menade informant 1 att det enklaste sättet att hantera situationen är att direkt kommunicera med personen som det är problem med eller prata med chefen som kan hjälpa till att lösa konflikten.

Informant 2 har arbetat på olika ställen inom barnomsorg där hen berättar att det fanns stora skillnader i bemötandet. På ett ställe där hen var ny ville personalen inte ens äta tillsammans med de nya och välkomnade inte in dem i gemenskapen. På stället hen är nu gick det igenom rutiner tillsammans så att hen skulle veta vad som skulle göras, vilket gjorde att hen kände sig bekväm. Det ledde också till att hen kände sig sedd och att personalen ville ha hjälpen som erbjöds. På arbetsplatsen där hen inte var välkomnad var det svårt att ställa frågor på grund av de inte var trevliga, vilket ledde till att hen fortfarande inte visste vad som skulle göras.

Informant 3 beskriver sin arbetsplats såhär:

...alltså det är ju väldigt mycket snack, sådär att sådär ska det vara, så där ska det vara, men sen så gör man lite som man själv tycker. Det pratas väldigt mycket på möten hur det ska gå till och hur man ska arbeta och sådär, men sen så kör alla på sitt sätt i alla fall (informant 3).

Jag tolkar citatet som att samarbetet inte fungerar på bästa sätt på denna arbetsplats eftersom de gjorde på sitt eget sätt även fast de hade riktlinjer att följa. För att samarbetet ska kunna fungera bra bör alla komma överens om hur arbetet ska gå till.

Informant 3 tycker att det är på grund av att människor gör på sitt eget vis som det blir grupperingar. På hans arbetsplats arbetar de redan i lag och då om lagen börjar följa egna principer så blir det osämja mellan lagen. Ändå belyser hen att personalen ska ha lite vett och etikett eller allmän uppfostran, att de ska behandla alla likadant och hjälpa varandra på arbetsplatsen.

Att behandla alla med lika värde och att alla ska arbeta lika hårt och lika mycket är något som också är viktigt på arbetsplatsen där informant 5 arbetar. Hen belyser också att det är viktigt med kommunikation och att alla ska kunna umgås tillsammans, detta leder till att hans arbetsplats är väldigt öppen. Det är tydligt att det så det ska gå till trots att ingenting finns skrivet för bemötande personal emellan. Till skillnad från informant 5 tycker informant 4 att det inte finns några normer inom hans bransch. Däremot tycker informant 4 att det finns orättvisor på den nuvarande arbetsplatsen. Till exempel om någon är äldre och har arbetat på firman en längre tid, vilket beskrevs såhär:

...även om jag kommer med en super bra idé så, jag är förövrigt överlägset yngst på firman. Men även, lite äldst vet bäst och sen om idé, sen om den äldre har en bättre idé än den yngre det är ju lite skitsamma...(informant 4).

Det här citatet tyder på att det inte råder ett bra samarbete på den här arbetsplatsen eftersom det sker orättvisa på grund av ålder. På en arbetsplats där samarbetet fungerar bra bör inte faktorer som ålder, kön eller religion etc. ha någon betydelse.

Efter en sådan situation kan det bli lite irritation på arbetsplatsen och en del prat bakom ryggen. Ofta blir det att de är irriterade ett tag, men sedan läggs det på hyllan istället för att ta upp saken med personen i fråga eller med chefen.

Vad som kännetecknar ett bra samarbete

Informanterna fick beskriva vad de tycker kännetecknar ett bra samarbete. De hade lite olika svar på frågan, men rent övergripande verkade de ha en liknande positiv syn på

vad som kännetecknar ett bra samarbete trots att de är aktiva inom olika lagidrotter och arbetar med olika saker. Informant 1 tyckte att ett bra samarbete kännetecknades genom att alla hade samma målsättning och ville arbeta tillsammans för att nå till målet.

Dessutom var det viktigt att det fanns humor inom gruppen och att det var trevligt på vägen till målet. Informant 2 och 3 beskrev ett bra samarbete som att alla hjälps åt. För informant 2 var det också viktigt att man inte låter någon annan göra mer jobb än någon annan, men tyckte att det var sunt förnuft att man inom en grupp hjälps åt. Något som återkom hos både informant 3 och 4 var att ärlighet var viktigt i ett samarbete.

Informant 4 beskrev också att ödmjukhet är en bra egenskap för samarbete och att det inte går att vara egocentrisk och bara prata om sig själv och inte bry sig om andra människor. Informant 5 svarar att god kommunikation är det viktigaste i ett bra samarbete och beskriver det såhär:

...Så det är ju väldigt viktigt att man kan kommunicera med varandra och också det att man ska respektera alla och allas åsikter och vad alla tycker, sen är det klart att alla inte kan tycka lika, men då måste man ändå kunna försöka förstå den personen och förklara, kunna förklara varför man själv tycker som man gör och varför man borde samarbeta på nåt sätt (informant 5).

Citatet tolkas som att informant 5 har en pedagogisk syn på hur man hanterar en situation där samarbetet inte fungerar som det ska där de anställda får en rättvis behandling trots olika uppfattningar. I och med en bra kommunikation kan samarbetsförmågan utvecklas på arbetsplatsen.

Samarbete inom lagidrotten

Informant 1 förklarar samarbetet inom lagidrotten kort och gott såhär:

Och alla är med på, alla sitter i samma bil (informant 1).

Citatet tolkar jag som att alla spelare i laget är beredda på att ta både framgångar och nederlag tillsammans. Alla accepterar vad som krävs av varandra och de räknar med att ingen sviker laget. Att spelarna räknar med varandra skulle kunna vara en orsak till att samarbetet fungerar bra eftersom en spelare inte kan vara egoistisk.

Inom laget informant 1 spelar i finns faktorerna som hen tycker att samarbete står för. De är humor och strävan efter samma mål, alltså att vinna, vilket gör att alla i laget får arbeta tillsammans även i motgångar. Informant 3 tycker att ärligheten och öppenheten är viktig inom lagidrotten och tycker att det fungerar i hens idrott. Om det fungerar bra kommer alla även att kunna ge konstruktiv kritik, vilket inte är några problem i det laget. Med konstruktiv kritik kommer ju också utveckling.

För att nå ett bra samarbete inom lagidrotten trodde informant 2 att det var viktigt att alla kände varandra väl. Det är ett relativt nystartat lag och till en början gick spelet inte bra, men efter att de hade lite team-buildning i annan miljö än på fotbollsplanen och lite samarbetsövningar gick matcherna bättre. De utförde bland annat en övning där de ska flytta läskbackar mellan varandra och var då tvungna att hjälpa varandra och ha kroppskontakt vilket ökade samarbetsförmågan även inom spelet på fotbollsplanen. Då visste de mer vart de hade varandra.

För informant 4 var ärlighet, ödmjukhet och att inte vara själviskt de tre huvudfaktorerna till ett bra samarbete. Det stämmer väl överens med hur det fungerar inom hens lag, men det kan bero på att de är väldigt bra kompisar i laget.

Informant 5 tycker att det överlag inom hens lagidrott finns grundvärderingar som man har haft med sig från lagidrotten när man var liten. Om man har lagidrottat när man var mindre har man med sig att kunna just samarbeta eftersom det är en lagidrott som de är aktiva i. Sedan poängterade hen också att samarbetet inom laget varierar beroende på vilket lag man spelar i. I det nuvarande laget fungerar det bra med samarbetet men då känner alla spelare varandra väl sedan tidigare, så de vet vart de har varandra. Dessutom har alla spelat fotboll länge och kan reglerna och vet hur man ska bete sig på planen.

Informant 5 beskrev hur laget numera ser på spelet såhär:

... nu är det mer på en rolig nivå som jag sa tidigare, även om i stundens hetta kanske det kan bli allvar ibland, men alla har ändå kvar i sig att det är faktiskt på skoj nu...(informant 5).

Samarbete på arbetsplatsen

På arbetsplatsen tyckte informant 1 att det inte skiljde sig så mycket åt från lagidrotten i frågan hur samarbetet fungerade. Alla ville ju gå åt samma håll även på arbetet, men istället för att vinna en match eller kliva upp en division handlade det om att alla ville tjäna pengar. Eftersom hen arbetar inom handel beskrivs gruppdynamiken såhär:

Det blir ju mycket, man jobbar ju alltid, alla är ju där samtidigt, men alla har ju egna uppgifter. Så man blir ju själv fast ändå inte och behöver man hjälp så lär man ju fråga någon annan så får de hjälpa till (informant 1).

Citatet kan tolkas som att samarbete också kan bestå av individens enskilda arbete, men att man vet att det finns hjälp att få om det skulle behövas.

I och med att de har olika sysslor tilldelade, arbetar de själva, men utan ett samarbete skulle inte arbetsplatsen fungera. Informant 2 är inne på ett liknande spår där hen menar att rutinerna gör att de hjälps åt på arbetsplatsen. Hen ger exemplet:

...men om någon av de andra är sjuk, då finns det även lappar uppsatta på alla olika områdena till nästa vikarie som kommer så att även de ska veta om det skulle bli lite stressigt så de kan läsa där (informant 2).

Citatet kan tolkas som att samarbete är att hjälpa varandra innan ett problem har uppstått, att de hjälps åt att förbereda för anställda som inte vet hur allting fungerar på arbetsplatsen än. Det kan också tydas som att det blir mer tidseffektivt att ha komihåglappar till nyanställda, vilket kan leda till att det blir mindre stressigt för de andra.

Sedan beskriver informant 2 också att de får en lista på vilka rutiner varje anställd har olika dagar gällande uppgifterna på arbetsplatsen. På andra arbetsplatser hen har arbetat på har det inte alls fungerat på detta sätt, så det varierar beroende på arbetsplats.

Informant 3 beskrev sin arbetsplats som grupperad och övergripande fungerade samarbetet inte utifrån hens samarbetsfaktorer öppenhet och ärlighet. Det var skillnader i samarbetet mellan vikarier och ordinarie arbetande och sedan mellan grupperna.

Däremot inom grupperna fungerade samarbetet bra. Informant 4 tyckte inte alls att samarbetet utifrån sin egen beskrivning på samarbete stämmer in på hens arbetsplats till skillnad från idrottslaget. På arbetsplatsen har alla samma uppgift och det blir mycket

som hen uttrycker det tissel och tassel bakom ryggen. Det leder till att det blir irritation på arbetsplatsen, men ingen arbetskollega verkar vara angelägen att göra något åt problemet, vilket gör att det kvarstår och läggs i skymundan så småningom.

Informant 5 anser att det nästan är ännu viktigare att ett bra samarbete finns på arbetsplatsen eftersom man, i alla fall på hans arbetsplats, är betydligt färre än inom ett idrottslag. Hen beskriver det såhär:

...men på en arbetsplats, i alla fall min arbetsplats så är vi inte så många så där måste man kunna ta hjälp av varandra och kunna samarbeta för att det ska gå runt varje dag (informant 5).

Det är dock inga problem på hans arbetsplats eftersom de har bra kommunikation och alla har lite olika ansvar och uppgifter. Hen menar också att det är samma faktorer som behövs i ett bra samarbete inom en lagidrott och på en arbetsplats.

Förbättra samarbetet inom lagidrotten

För informant 1 kan ett bättre samarbete utvecklas genom att hen har en positiv attityd och gör sitt bästa i alla situationer. Såhär beskrivs det:

Om jag kör hårt liksom och gör mitt bästa hela tiden så kommer de andra se att jag gör det, då vill, då kanske de blir lite meddragna (informant 1).

Hen menar också att om hen är trevlig mot andra kommer det att visa samma sida tillbaka. Min tolkning är att hen vill gestaltas som en förebild som kan göra att de andra följer efter beteendet. Informant 2 arbetar också med att fundera över sitt eget beteende, men fokuserar mer på det dåliga beteendet. Hen är en dålig förlorare och menar att vid situationer när hen betar sig illa eller spelar dåligt, är det bättre att gå av planen. När hen senare är har lugnat ner sig kan hen gå ut och spela igen. En i laget har spelat i högre divisioner tidigare och haft stora problem med attityden, men har nu bättrat sig och hjälper de andra i laget. Informant 2 beskriver det såhär:

När jag kommer in i det där att jag blir jätte gnällig och sur och dålig attityd, då brukar XXX varva ner mig och bara tänk positivt, för XXX har liksom, XXX har ju börjat tänka annorlunda nu också (Informant 2).

Citatet kan tolkas som att det är viktigt att ha en förebild inom laget och att vara någon annans. Det kanske är bra att fundera på hur spelarna själva ser sig själva, ibland kan det vara lättare att motivera sig till det bättre om man vet att det påverkar andra människor bättre.

Informant 2 har också berättat att hen tror mycket på team-building utanför idrottssammanhang för att förbättra samarbetsförmågan. Det är något som informant 3 också tror fungerar, att laget gör något annat än de brukar göra. För egen del skulle hen kunna pusha laget och vara framåt. Det viktiga är att behålla ärligheten i laget.

Informant 4 menar att om det skulle ske elakheter eller liknande inom laget så skulle hen bli arg och säga rakt ut att hen inte ville vara med i spelet längre. Det tyder på att informant 4 inte tolererar ett sådant beteende överhuvudtaget. Genom att inte vara med i spelet längre skulle lagkamraterna fundera över situationen och därmed skulle det leda till det bättre.

Informant 5 menar att kommunikationen fortfarande är viktigast för samarbetet genom att beskriva det såhär:

...egentligen så skulle man ju kunna försöka se till att alla stannar kvar ett tag efter och man kan prata igenom hur matchen gick och hur alla tyckte och upplevde det, hur det kändes...(informant 5).

I hens lag träffas de även utanför idrottssammanhang eftersom de är vänner, det tror hen är viktigt i alla lag för att kunna se vilka lagkamraterna är utanför spelplanen. I sammanhang där lagkamraterna inte umgås utanför spelplanen skulle samarbetsövningar där man ska lösa problem ihop vara ett bra alternativ för att förbättra samarbetsförmågan. I hens lag kommer de ofta till matcherna precis innan och åker hem direkt efteråt, hen menar att om en person i laget skulle kunna vara den som säger till att alla skulle kunna vara kvar ett tag efter för att diskutera hur matchen kändes och upplevdes. Då tror hen att de flesta gärna skulle göra det.

Förbättra samarbetet på arbetsplatsen

På arbetsplatsen tycker informant 1 att man får göra på samma sätt som när man ska förbättra samarbetet inom lagidrotten. Det handlar om att ha en positiv inställning och

vara trevlig, vilket leder till att arbetskolllegorna är trevliga tillbaka. Hen menar också att man ska försöka att blicka framåt hela tiden. Informant 4 tycker inte heller att det skiljer sig så mycket från hur samarbetsförmågan skulle kunna förbättras på arbetet som inom lagidrotten. Hen menar att om det skulle vara osämja mellan kollegor så skulle de kunna säga ifrån, men då direkt till kollegan, inte till chefen. Hen talar om påverkan och beskriver det såhär:

...visst skulle man kunna säga till oftare eller försöka och liksom påverka så att det blir mer rättvist kanske eller att, visst kan man påverka absolut (informant 4).

Hen har dock svårt att avgöra om det skulle bli någon skillnad om hen sa ifrån oftare. Citatet skulle kunna tolkas som att det är tveksamheten till om det verkligen skulle hjälpa att säga ifrån som gör att informant 4 inte säger ifrån oftare, istället skulle det kanske leda till en konflikt. Även informant 5 tycker att det är liknande sätt man arbetar inom idrottslaget och på arbetsplatsen för att förbättra samarbetet. Hen beskriver sin arbetsplats såhär:

Där är man ju ganska fast att vi går till vårt arbete och man är på samma ställe varje dag, flera timmar om dagen och inte bara under en match eller en träning utan där måste vi kunna klara av att vara med varandra flera timmar om dagen och de är dem vi umgås mest med (informant 5).

Citatet kan tydas som att hen tycker att det är viktigt att kollegorna trivs ihop och att man försöker prata om annat än arbete för att lära känna kollegorna genom att ta tid före eller efter arbetet. Där skulle de kunna gå igenom och lyssna på andras idéer om hur samarbetet eller miljön på arbetsplatsen skulle kunna förbättras. Dessutom tror hen att det är viktigt att ibland umgås utanför arbetet eftersom man kan vara annorlunda som person på arbetsplatsen och utanför. På den nuvarande arbetsplatsen anordnar chefen en till två gånger per år någon aktivitet för personalen. Eftersom det skiljer sig åldermässigt mellan kollegorna där brukar de yngre göra saker ihop då och då under resten av året, men det vore egentligen bättre att alla deltog för att förbättra samarbetsförmågan.

Informant 2 har bytt arbetsplatser till och från och beskriver bland annat vad som är viktigt att tänka på när man kommer till en ny arbetsplats såhär:

...det är om man kommer till en ny arbetsplats att man vågar fråga så att man gör rätt från början (informant 2).

Citatet kan tolkas som att det är svårt att våga ställa frågor på en ny arbetsplats, men att det kanske skulle kunna leda till mindre konflikter senare på arbetsplatsen. Dessutom tar det mer tid för alla om någon gör fel för att sedan behöva göra om. Hen menar också att det är viktigt att våga ta plats på arbetsplatsen eftersom det är lätt att annars bli överkörd av de andra kollegorna.

För informant 3 är det bra för samarbetsförmågan att fråga sina kollegor om de behöver någon hjälp och vid behov hjälpa dem. Sedan står hen fast vid att ärlighet och öppenhet är det som gör att ett bra samarbete utvecklas.

Samarbetsförmågans utveckling

Alla informanterna trodde mer eller mindre att samarbetsförmåga kan utvecklas genom lagidrott. Informant 1 menade att alla i laget var tvungna att satsa för att de skulle kunna utvecklas inom laget och att ett krav var att kritik, positiv som negativ ska kunna hanteras. Beskrivningen lät såhär:

Ja, vi vill ju kliva upp en division nu, liksom så då har vi kört, hade vi ett möte innan säsongen började och pratade igenom liksom vad vi behöver göra också för att ta oss dit, alla måste vilja gå åt samma håll, köra hårt hela tiden. Och va med och träna och vara med på matcherna och liksom lyss.., alla borde kunna ta positiv kritik som negativ kritik (informant 1).

Citatet tolkas som att alla bör ta lika stort ansvar för att laget ska kunna kliva upp en division. Eftersom alla vill mot samma mål så hjälper spelarna varandra vilket kan leda till ett bättre samarbete inom laget.

Informant 3 har liknande åsikter att alla i laget har en strävan att uppnå samma mål så behöver man hjälpas åt för att nå dit. Dessutom tror hen att känslan av att man tillhör en grupp eller ett lag leder till att man är mer villig att samarbeta. Informant 5 tror också att själva grupptillhörigheten leder till att man lär sig behandla andra människor med respekt och att man lär sig att umgås i större grupper redan från när man är liten om man

är aktiv i en lagidrott. Hen tror också att det finns en skillnad mot att vara aktiv inom en lagidrott och en individuell idrott som beskrivs såhär:

För det är ju det här kruxiga med att fortfarande tänka på sig själv och att man själv måste prestera samtidigt som man klarar inte av att göra allting själv utan man måste ha andra runt om sig som också hjälper till eftersom man själv också ger någonting annat. Vilket jag inte tror på samma sätt man får om man skulle vara i en idrott där man är själv (informant 5).

Citatet tolkar jag som att det har funnits konkurrens inom laget för informant 5, vilket måste ha försvårat samarbetsförmågan eftersom spelarna också vill ha egen vinning. Samtidigt kan diskussionen med sig själv om att det inte går att vinna utan de andra spelarna leda till bättre förmåga att samarbeta med andra än i en idrott där man presterar ensam.

Informant 2 menar att en kombination av lagidrottandet i sig och övningar eller team-building med laget i andra sammanhang är bra för att utveckla samarbetsförmåga. Hen tror att team-building utanför idrottsarenan är ett bra sett att utveckla samarbetet för att man ska lära känna varandra bättre. Samtidigt menar hen att alla i laget måste hjälpas åt på plats, alltså under träning eller match för att det ska bli ett lagarbete och att man ska kunna uppnå sina mål. Ett exempel beskrivs såhär:

...Är man back så lär man sköta det, är man målvakt så lär man göra det, även om man har jätte, jätte bra på forward så spelar ju inte det någon roll om det inte fungerar på backlinjen liksom, alla lär, det lär ju fungera på alla platser, man lär ju hjälpas åt...(informant 2).

Citatet tolkas som att det i en lagidrott inte går att undvika att lära sig att samarbeta med andra människor eftersom alla i laget har olika roller som inte skulle klaras av på egen hand.

Att hjälpas åt för att utvecklas är något som de flesta informanterna tycker, så även informant 4 som menar att det blir mycket kompromissande inom lagidrott. Där man bland annat diskuterar taktik och behöver komma överens om hur de ska lösa vissa uppgifter där de behöver som hen uttrycker det, mötas på mitten. Hen tror att man har med sig det från lagidrotten till andra situationer som till exempel arbetsplatsen och de man arbetar med där.

Resultat sammanfattning

För att ett samarbete ska kunna fungera bra både på arbetsplatsen och inom lagidrotten verkar bra kommunikation och en god inställning vara det som leder dit. Informanterna tycker att det inte skiljer sig mycket åt i hur man bör bete sig i ett samarbete på arbetsplatsen som inom lagidrotten. Däremot skiljer det sig lite mellan informanterna vad som utgör ett bra samarbete. Några av informanterna belyste också att team-building och samarbetsövningar i annan miljö än där gruppen vanligtvis är kan förbättra samarbetsförmågan både inom ett idrottslag och på arbetsplatsen. Utifrån svaren har det stor betydelse att alla vill hjälpas åt inom laget eller arbetsgruppen, men också att man själv visar en bra attityd som kan sprida sig inom gruppen. Alla informanter ansåg att lagidrottande utvecklar samarbetsförmåga i någon form, vissa tyckte att en kombination av lagidrott och team-building ledde till den bästa utvecklingen. Det är på grund av att man lär sig kommunicera och kompromissa med de andra lagmedlemmarna som vissa ansåg att samarbetsförmåga utvecklas.

Min tolkning är att samarbete verkar fungera bättre inom idrottslag eller på en arbetsplats om alla har olika roller så att arbetet blir uppdelat. Då har alla ansvar för sin del och alla är nödvändiga för att laget eller arbetet ska kunna fungera. När alla har samma roller eller uppgifter kan det vara möjligt att konkurrensen ökar och leder till ett sämre samarbete. Dessutom verkar rutiner vara viktigt för ett bra samarbete.

Diskussion

Studien visar att alla informanter på något sätt tycker att samarbetsförmåga är något som utvecklas inom lagidrott. Det framkom att det inte skiljer sig särskilt mycket åt hur man som individ arbetar för ett bättre samarbete oavsett om det är inom ett idrottslag eller på arbetsplatsen. Några av informanterna beskrev att det var tränarens ord som egentligen var grunden till hur spelarna skulle bete sig på planen både mot sina medspelare och mot sina motståndare. En informant nämnde att det fanns konkurrens inom laget för att kunna samla poäng åt sig själv samtidigt som laget var tvunget att samarbeta för att vara en bra konkurrent till motståndarlaget. Lumpkin (2008) menar att det inom idrott sker konkurrens mellan medlemmar inom laget och mellan olika lag. När det uppstår situationer där etiska val behöver tas inom idrotten kan tränaren lära idrottarna vad som är rätt och fel (ibid.). Vissa informanter ansåg att tränaren hade en viktig roll i vad som är accepterad på planen och att de grundvärderingarna var något som de hade med sig från när de var yngre. Ofta verkade det vara hårdare regler när informanterna beskrev sitt idrottande i yngre åldrar än nu när de var äldre. Numera hade de grundvärderingarna med sig, men det var sunt förnuft inom både lagidrotten och på arbetsplatsen som de flesta informanterna tyckte var viktigt att använda sig av.

En negativ social utveckling kan skapas om glädjen för idrottandet beror på vinsterna eller priserna vilket kan leda till att otillåtna medel och fusk tas till (Harvey, Kirk och O'Donovan, 2014). Om glädjen istället kommer från att idrottaren tycker om sin idrott och får ut glädje av att tillhöra en grupp kan istället en positiv social utveckling ses (ibid.). Några av informanterna talade om att de var aktiva inom idrott för att de tyckte om att just utöva idrotten. Vissa informanter ansåg också att man som individ tillhör en grupp, till exempel spelare i ett lag, kan leda till att man är villig att samarbeta bättre eftersom alla strävar efter att nå samma mål. Genom att tillhöra en grupp ansåg en informant att som spelare i ett lag lär man sig redan från ung ålder att respektera andra och att fungera i en större grupp. Weiss (2008) menar att idrottsutövande gör det naturligt att bland annat att lära sig respektera andra, fungera med flera personer och ta ansvar. Ungdomar som är aktiva inom idrott utvecklade dessa egenskaper, men lärde sig också att kontrollera sina egna känslor, att visa empati, ta initiativ, visa ledarskap och lärde sig att samarbeta med andra (ibid.).

Social kompetens beskrivs som de förmågor som barn behöver för att fungera i sociala sammanhang (Encyclopedia of Children's Health, 2014). Min undersökning är gjord på vuxna lagidrottare, men jag kan koppla vissa sätt som barn hanterar situationer till informanterna i min studie. Informanterna har dessutom varit aktiva inom lagidrott sedan deras barn- och ungdomsår. I social kompetens ingår också att individer ska kunna hantera sina egna känslor och negativa tankar (ibid.). En av informanterna hade själv lite problem med sina tävlingskänslor, men hade lärt sig att gå av planen när känslorna började gå över styr. När informanten sen hade lugnat sig kunde spelet fortsätta för informantens del. Det fanns även en annan spelare i laget som hade haft stora problem tidigare, men som hade fått hjälp och kunde använda den erfarenheten till att hjälpa andra lagkamrater. De flesta av informanterna menade att om det skulle förekomma osämja inom idrottslaget eller på arbetsplatsen skulle man antingen säga ifrån direkt till personen ifråga eller prata med tränaren eller chefen. I vissa fall skulle de acceptera situationen för att ignorera situationen och se framåt istället för att gnälla vilket skulle kunna leda till en konflikt.

Informanterna ombads att beskriva vad som kännetecknar ett bra samarbete för dem. Enligt NE (2014) är samarbete när flera personer tillsammans försöker uppnå ett syfte eller mål. Många av informanterna nämnde att ett bra samarbete inom idrottslaget eller mellan arbetskolllegorna är just när alla arbetar mot samma mål. Eftersom alla vill nå målet samarbetar alla för att ta sig dit även om de egentligen inte tycker om varandra. Genom att ha en positiv attityd och vara ärlig skulle ett bra samarbete kunna ta dem till målet.

Rudd (2005) talar om engelskans character inom idrott och att det finns två olika sätt att se på ordet. Det ena är att se till hur idrottaren beter sig socialt och vilka handlingar idrottaren utför, exempelvis hur idrottaren arbetar inom laget. Den andra tolkningen kopplas mer till moraliska beteenden och handlingar så som att visa bland annat respekt, vara ärlig och visa att de kan ta ansvar. Det kan jag koppla till informanternas svar när de beskriver vilka normer och principer som finns både inom lagidrotten och på arbetsplatsen. Även när det kommer till vad informanterna skulle kunna göra för att förbättra samarbetsförmågan beskriver de att ärlighet är viktigt och att kunna ta ansvar för sig själv, men också att tänka på att inte svika laget.

Några av informanterna trodde att team-building eller samarbetsövningar i en annan miljö än där de var vana att träffas påverkade till ett bättre samarbete överlag. Hodge (citerad i Barker, 2007) definierar teamwork med två begrepp, socialt sammanhang och uppgiftssammanhang. Det förstnämnda innebär huruvida lagkamrater tycker om varandra eller inte medan uppgiftssammanhang betyder vilka lagkamrater som kan samarbeta för att lösa en uppgift. Några informanter talade mycket om att det var viktigt att lära känna sina lagkamrater även utanför planen för att kunna förstå hur de fungerar. Det i sin tur leder till ett bättre samarbete på spelplanen och kan förstärka det sociala sammanhanget. Att lösa uppgifter genom team-building eller samarbetsövningar förstärker uppgiftssammanhanget som de har stor nytta av på spelplanen eller på arbetsplatsen. Jag tänker att det i alla lag eller grupper finns människor som inte kommer överens helt och hållet, men som inte lägger vikt vid den sociala biten för att nå målet som är detsamma för alla.

För vissa informanter var kommunikation viktig faktor för ett bra samarbete, andra informanter sa det inte rakt ut, men talade om ärlighet och öppenhet på arbetsplatsen. Christer Eldh menar att en frisk arbetsplats är den arbetsplats som har en bra kommunikation (Suntarbetsliv, 2014). Många av informanterna menade att om någon osämja skulle uppstå tar de konflikten direkt eller så låter de det vara och inom idrottslaget gällde samma principer. Det visade att informanterna tyckte att samarbete är ungefär detsamma vare sig det är inom ett idrottslag eller på arbetsplatsen.

Metoddiskussion

Studiens resultat baseras på en kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer som har genomförts. Anledningen till att den här metoden har valts beror på att syftet var att undersöka om informanterna upplever att lagidrott utvecklar samarbetsförmåga som kan användas i arbetslivet. Det är informanternas erfarenheter och åsikter som är till grund för resultatet. Genom att använda den här metoden har informanterna själva fått reflektera över hur det ser ut inom deras lagidrott och på deras arbetsplats. Syftet med att få dem att reflektera och sedan berätta var att se om det fanns några gemensamma faktorer eller om det skiljde sig åt i deras upplevelser av samarbete. Kraven för informanterna var att de skulle vara aktiva inom en lagidrott och ha ett arbete som huvudsyssla. I denna studie var informanterna bekanta med mig eller mina vänner, då

mina vänner visste vilka kraven var och trodde att deras vänner skulle passa studien och ville ställa upp. Att ha denna relation till informanterna kan ha påverkat resultatet. Dock tror jag att det påverkade resultatet positivt då de kände sig avslappnade med mig och kunde svara öppet på frågorna. Nilsson och Waldemarson (1995) menar att första intrycket av en person är viktigt och att människor överlag tycker att starten av möte så som en arbetsintervju kan vara nervöst. Vid ett möte för första gången lägger människor märke till hur den andra personen ser ut i ansiktet, kroppsspråket, frisyren och klädstilen, dessutom utvecklas bilden av personen beroende på rösten. Ett möte med en ny person kan därför vara nervöst (ibid.). I relation till den här studien tror jag att informanterna hade lättare att fråga om det var något de inte förstod. Informanterna visste vad de hade att förvänta sig av mig eftersom de visste hur jag såg ut och hur min röst lät, vilket kan ha bidragit till en mer avslappnad stämning.

Syftet med uppsatsen var att undersöka hur informanterna såg på samarbete och om det fanns gemensamma faktorer mellan lagidrott och arbetsliv gällande samarbete, vilket jag tycker att jag har fått fram.

Slutsats

Syftet med denna uppsats var att undersöka om individer som är aktiva inom lagidrott upplever att de utvecklar en samarbetsförmåga inom idrotten som de kan ha användning av i arbetslivet. Alla informanter upplevde att samarbete sker på liknande sätt på arbetsplatsen och inom lagidrotten. Informanterna upplevde dessutom att lagidrott utvecklar samarbetsförmåga. Från informanternas svar om sina upplevelser och erfarenheter är min slutsats att det kan finnas en möjlighet att lagidrott kan utveckla samarbetsförmåga hos individer som de sedan kan ha användning av på arbetsplatsen.

Trots att min studie utfördes på vuxna lagidrottare kan jag koppla till Nas, Temel, Akpinar och Akpinar (2012) vars forskning tyder på att barn kan utvecklas både fysiskt och psykiskt med hjälp av fysisk aktivitet. Deras slutsats var att det kan finnas en påverkan på skolarbetet beroende på hur aktiv individen är inom idrott. Därför ville de få fler elever att vara aktiva i idrott. Med stöd från min slutsats borde det satsas mer på lagidrott inom barn- och ungdomsverksamhet för att barnen ska utvecklas inom bland annat samarbetsförmåga. Vilket är något som individen, samhället och arbetsplatser skulle gynnas av.

Fortsatt forskning

I en forskning där personer som deltagit i idrott vid high-school undersöktes deras status som bland annat utbildning, hälsa och hur attraktiva de var på arbetsmarknaden åtta år efter deras sista år på skolan. I undersökningen framkom det att det var en högre andel personer från hög-socionomisk status som deltog i idrott under high-school tiden (Carlsson, Scott, Planty & Thompson, 2005). Med det i åtanke har jag som idé att fortsätta denna forskning med att undersöka om det är en viss typ av människor som söker sig till lagsport respektive individuell sport från början. Om det är egenskaper hos personerna som från början avgör vilken sorts idrott de väljer beroende på hur bra de är på att samarbeta med andra och hur roligt de tycker att det är.

En annan variant av fortsatt forskning är att utföra en liknande studie som denna, men istället fokusera på en viss lagidrott och/eller arbetsplats.

Referenser

- Alsegård, H. (2007). *Samarbetsövningar: leda, lära, relatera, reflektera*. Stockholm: SISU idrottsböcker.
- Arbetsmiljöverket. (u.å.). *Skyddsombud och samarbete för en bra arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Barker, D. (2007). Reconsidering Teamwork. *Quest*, 59(4), 415-427.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Carlson, D., Scott, L., Planty, M., & Thompson, J. (2005). What Is the Status of High School Athletes 8 Years after Their Senior Year? Statistics in Brief. NCES 2005-303. *National Center For Education Statistics*.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. (6. Ed.) London: Routledge.
- Ejvegård, R. (2009). *Vetenskaplig metod*. (4. uppl.) Lund: Studentlitteratur
- Encyclopedia of Children´s health. (2014). *Social competence*. Tillgänglig: <http://www.healthofchildren.com/S/Social-Competence.html>
- Harvey, S., Kirk, D., & O'Donovan, T. M. (2014). Sport Education as a Pedagogical Application for Ethical Development in Physical Education and Youth Sport. *Sport, Education And Society*, 19(1), 41-62.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Lindgren, K. (2009). *Storm eller stiltje på jobbet? Handbok för robust samarbete*. Stockholm: KFS Företagsservice AB.
- Lindroth, J. (2014). Idrott. *Nationalencyklopedin*. Tillgänglig: <http://www.ne.se/lang/idrott>
- Lumpkin, A. (2008). Teaching Values through Youth and Adolescent Sports. *Strategies: A Journal For Physical And Sport Educators*, 21(4), 19-23.

- Lumpkin, A. (2011). Building Character through Sports. *Strategies: A Journal For Physical And Sport Educators*, 24(6), 13-15.
- Nas, K., Temel, V., Akpinar, S., & Akpinar, O. (2012). Social, Mental, Academic and Physical Development in Groups Doing Sports. *Educational Research And Reviews*, 7(26), 563-570.
- Nationalencyklopedin (NE). (2015). *Lagsport*. Tillgänglig:
<http://www.ne.se.webproxy.student.hig.se:2048/uppslagsverk/ordbok/svensk/lagsport>
- Nilsson, B. & Waldemarson, A. (1995). *Kommunikation mellan människor*. Lund: Studentlitteratur.
- Riksidrottsförbundet. (2014). *Idrotten i siffror*. Tillgänglig:
[http://www.rf.se/ImageVaultFiles/id_48735/cf_394/2013 - Idrotten i siffror - _RF.PDF](http://www.rf.se/ImageVaultFiles/id_48735/cf_394/2013_-_Idrotten_i_siffror_-_RF.PDF)
- Rudd, A. (2005). Which "Character" Should Sport Develop?. *Physical Educator*, 62(4), 205-211.
- Nationalencyklopedin (NE). (2014) *Samarbete*. Tillgänglig:
<http://www.ne.se.webproxy.student.hig.se:2048/uppslagsverk/ordbok/svensk/samarbete>
- Suntarbetsliv. (2014) "En frisk arbetsplats är där man kommunicerar". Tillgänglig:
<http://www.suntliv.nu/forskning/konflikter-och-kommunikation/en-frisk-arbetsplats-ar-en-dar-man-kommunicerar/>
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Weiss, M. R. (2008). "Field of Dreams:" Sport as a Context for Youth Development. *Research Quarterly For Exercise And Sport*, 79(4), 434-449.

Missivbrev

Bilaga 1

Hej!

Jag är student på Högskolan i Gävle och läser Hälsovetenskapprogrammet. Under denna termin skriver jag min C-uppsats och dess syfte är att undersöka individers upplevda samarbetsförmåga inom olika områden. Eftersom du är aktiv inom både lagidrott och yrkeslivet tror jag att du har erfarenheter av samarbeten som du kan delge mig och som kan ligga till grund för min uppsats.

Intervjun beräknas att ta cirka 30 minuter. Den kommer att spelas in med ditt godkännande och sedan transkriberas, vilket innebär att jag lyssnar på inspelning och översätter intervjun från muntlig till skriftlig form. Bandinspelningen kommer att sparas på ett säkert ställe i ett år och sedan raderas.

Deltagandet är frivilligt och du kan avbryta pågående intervju och även ditt deltagande i undersökningen fram till och med 7/1 2015, då jag meddelar kursansvarig om arbetet ska läggas fram. Inga personliga uppgifter kommer att finnas med i uppsatsen och om du citeras i uppsatsen kommer det inte att gå att relatera till dig.

Har du några frågor, hör gärna av dig till mig eller min handledare!

Med vänlig hälsning,

Bodil Ander bodil.ander@hotmail.com

Handledare, XXX

Intervjufrågor

Bilaga 2

1. Vilka normer och principer för hur man ska bete sig mot spelarna tycker du visar sig i din lagidrott?
2. Vilka normer och principer för hur man ska bete sig mot sina kollegor tycker du visar sig på din arbetsplats?
3. A) Finns det några saker som kännetecknar ett bra samarbete generellt?
B) Stämmer din beskrivning in på hur det ser ut inom din lagidrott respektive på din arbetsplats?
4. Hur skulle du kunna arbeta för att förbättra din insats i ett bra samarbete inom lagidrotten respektive på arbetsplatsen?
5. Kan samarbetsförmåga generellt utvecklas genom lagidrott?
Ge exempel: Var – i vilka sammanhang?