



”Salus populi suprema lex esto”

- En kvantitativ undersökning, med en kvalitativ fördjupning, av ett företags hälsoarbete

Linnea Bergkvist och Mikael Nilsson

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN

Examensarbete 2012:11

Hälsopedagogprogrammet : 2009-2012

Handledare: Rolf Carlsson

Seminariehandledare: Örjan Ekbohm

Examinator: Lena Kallings

Sammanfattning

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie var att undersöka hur företagets hälsoplan efterföljs och i vilken utsträckning den lever upp till de anställdas behov och önskemål. Samt undersöka hur de anställdas aktuella hälsostatus ser ut. Vi arbetade utefter tre frågeställningar;

Hur ser det aktuella hälsoarbetet ut på företaget? Hur ser de anställdas aktuella hälsostatus ut? Samvarierar hälsostatus (upplevd psykisk, fysisk hälsa och upplevelser i arbetslivet) med grad av fysisk aktivitet eller tid i stillasittande? Hur upplever det anställda företagens hälsoarbete?

Metod

Vi har gjort en kvantitativ enkätstudie med en kvalitativ fördjupning i form av en intervju. Enkäten är gjord i googledoc och skickad via internet, resultaten bearbetades i IBM SPSS Statistics 19. Företaget vi har valt att undersöka har kontor i Sverige och Finland och urvalsgruppen är dem med anställning på företagets kontor i Stockholm och Mariehamn. Antalet utskickade enkäter är 191 varav 73 har blivit besvarade.

Resultat

Resultaten visar att de anställda har förhållandevis god hälsa men uppvisar tendens till stressrelaterad sjukdom. Företaget bedriver hälsoarbetet på så sätt att man försöker uppmuntra till fysiskaktivitet på arbetstid samt bjuder in till olika typer av föreläsningar och ”prova på pass” för att på så vis försöka individanpassa de anställdas träning. Företagets anställda upplever hälsoarbetet som relativt genomtänkt och relevant, förhållandevis tillräckligt för att tillgodose behoven hos de anställda och de flesta tycker att ledningen lyckats ganska bra med att upprätthålla den nedskrivna hälsopolicyn.

Slutsats

Företagets arbete har på ett bra sätt nått fram till de anställda, dock finns vissa områden där deras uppfattningar om vad som sätts i kraft går isär. Vi anser att företaget arbetar bra men att det finns områden där mer skulle kunna göras, så som att minska stressen på arbetsplatsen och på ett tydligare sätt promota de förmåner som finns.

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Introduktion.....	5
1.2 Bakgrund.....	6
1.2.1 Företagshistorik.....	6
1.2.2 Hälsopolicyn	7
1.2.3 Nuläge	9
1.3 Forskningsläge	9
1.4 Syfte och frågeställningar;	12
2. Metod	12
2.1 Metodval	12
2.1.1 Enkätmetodik	12
2.1.2 Intervjumetodik.....	13
2.2 Urval.....	13
2.3 Procedur	14
2.4 Databearbetning	15
2.5 Bortfallsanalys	15
2.6 Validitet.....	15
2.7 Reliabilitet.....	16
2.8 Statistisk bearbetning	17
2.9 Etiska aspekter	17
3. Resultat.....	18
3.1 Hur arbetar företaget för att uppfylla hälsoplanen?	18
3.2 Hur ser de anställdas aktuella hälsostatus ut?	19
3.3 Samvarierar hälsostatus (upplevd psykisk, fysisk hälsa och upplevelser i arbetslivet) med grad av fysisk aktivitet eller tid i stillasittande?.....	22
3.4 Hur upplever de anställda företagets hälsoarbete?.....	26
4. Diskussion.....	29
4.1 Hur arbetar företaget för att uppfylla hälsoplanen?	29
4.3 Hur upplever de anställda företagets hälsoarbete?.....	33
4.4 Sammanfattande diskussion.....	34
Käll- och litteraturlista.....	37
Bilaga 1 Sökord	
Bilaga 2 Enkät	
Bilaga 3 Intervjumall	
Bilaga 4 Företagets hälsopolicy	
Bilaga 5 Intressebrev	

Figurförteckning

Figur 1 ”*Nikotinanvändning*” s. 20

Figur 2 ”*Fysisk aktivitet*” s. 20

Figur 3 ”*Tillfredställelse av motion*” s. 21

Figur 4 ”*Chefens arbete för god rehabilitering*” s. 26

Tabellförteckning

Tabell 1 ”*Upplevd hälsa*” s. 19

Tabell 2 ”*Fysiska besvär*” s. 19

Tabell 3 ”*Motionens inverkan på hälsan*” s. 21

Tabell 4 ”*Stillasittandets inverkan på hälsan*” s. 23

Tabell 5 ”*BMI:s inverkan på hälsan*” s. 24

Tabell 6 ”*Tankar om företagets hälsopolicy*” s. 27

1. Inledning

1.1 Introduktion

Cirka 400 f.kr levde en man vid namn Hippokrates. Idag uppfattas Hippokrates traditionellt sett som läkekonstens fader. Han beskrev hälsa som ett tillstånd där kroppens och själens olika funktioner skulle finna sig i balans med yttervärlden. Under 1600-talets upplysningstid utvecklades dualismen, där kropp och själ delades i två delar (Statens folkhälsoinstitut, FHI 2004). Numera är definitionerna av ordet hälsa många, en av de vanligare definitionerna kommer ifrån världshälsoorganisationen: *“a state of complete physical, mental and social wellbeing and not merely the absence of disease or infirmity.”*(WHO 2010)

Idag säljs det en mängd olika artiklar och tjänster som sägs vara mer eller mindre hälsofrämjande. Numera säljs hälsa i form av mat, träning, läkemedel, böcker, musik med mera, listan kan göras oändlig. Hälsa är inte längre bara ett psykiskt och fysiskt välbefinnande utan en marknad där folk tjänar stora summor pengar på både bra och mindre bra tjänster och artiklar.

Denna studie fördjupar sig i hälsa på en arbetsplats. Vilket indirekt har lett till en undersökning över hur hälsoarbetet fungerar samt hur personalen mår på ett utvalt företag. Det finns enormt mycket forskning kring företagshälsa, företagsklimat, företagsmiljö etc. Mängder av studier genomförs varje år med ett syfte om att göra arbetet för de anställda inom företag mer ergonomiskt, mer psykiskt tillfredställande och mindre skadebenäget. I Sverige finns det något som heter arbetsmiljölagen. Där kan man läsa om vad arbetsledningen är skyldiga att sätta in för resurser och vad som krävs av dem vad gäller ett hälsofrämjande arbete (Arbetsmiljöverket 2012). Detta är alltså något som arbetsgivare är skyldiga att följa. Många företag gör dock mer än så då de har insett de positiva aspekter som medföljer då en god hälsa bland deras anställda erhålls. Företaget som undersöks har utformat en egen hälsopolicy utöver arbetsmiljölagen för att de anställda ska må så bra som möjligt.

Moroten för de flesta företag i att erhålla en god hälsa hos deras anställda bottnar oftast inte i att företagsledningarna består av empatiska individer som vill att deras anställda ska må bra. En god hälsa hos företagets anställda leder inte bara till en gladare grupp människor på arbetsplatsen utan kan även leda till lägre sjukfrånvaro, samt minskade kostnader vad gäller; produktionsbortfall, administrativa kostnader för vikarier och omorganisationer, kapital, material m.m.(Jobb och hälsa). Detta i sin tur leder till att företaget går bättre och blir mer vinstdrivande.

Vi vill genomföra denna uppsats för att vi ser det relevantt att i vår framtida yrkesroll, som hälsopedagoger, kunna genomföra hälsoundersökningar på företag. Vi ser denna uppsats som en möjlighet att skaffa erfarenheter kring ämnet. Företagshälsovård kommer i framtiden att kunna utgöra en stor del av vår arbetsmarknad. För företaget i fråga kan detta ge en inblick i personalens hälsa samt ge en klarare uppfattning om hur det egna hälsoarbetet bedrivs och vad personalen ser för utvecklingsmöjligheter.

1. 2 Bakgrund

1.2.1 Företagshistorik

Företaget som undersökts har funnits i snart 50 år med ett huvudkontor i Mariehamn på Åland samt två mindre kontor i Helsingfors och Stockholm, man har även två dotterbolag i Tallin och ett team i Madrid. Under 2011 hade man ett medeltal på 348 anställda och arbetsuppgifterna varierar till allt från verkstad/servicejobb till stillasittande kontorsjobb. Eftersom företaget har kontor i flera olika länder så finns det många olika lokala lagar och regler att ta hänsyn till, därför har man en organisation på tio personer som har hand om personalfrågor. Där jobbar man med allt från personalens löner till trivsel och hälsofrågor. Det finns olika anställningar inom företaget som syftar till att ansvara för hälsoarbetet och företagshälsovården i de olika länderna, en anställd i Mariehamn, en i Helsingfors och en i Stockholm.

Inom företaget har man haft ett hälsotänk ganska länge och det har under en lång tid funnits möjlighet för de anställda att träna på företagets bekostnad. Man har även haft olika event för att inspirera och motivera de anställda till att träna. Men ungefär vid årsskiftet 2010/2011 så började man inom företaget fundera över hur man skulle göra för att flera anställda skulle få upp ögonen för träning. Man kom då underfund med att man mestadels fick med dem som redan var aktiva, på sin fritid, på deras olika träningsevent. Det beslutades då att man skulle ha en hälsokampanj. För att uppmuntra så många som möjligt av de anställda att delta i kampanjen, fick alla som gick med möjlighet att träna en timme i veckan på arbetstid, detta gjorde att nästan 70 procent av de anställda gick med i hälsokampanjen. Kampanjen började med att alla gjorde ett hälsotest där man testade kondition, styrka och fettprocent, man fick även prata med en fysioterapeut som gav tips och råd på vad och hur man kunde träna. Utefter hur det gått i testen så kunde de som hade riktigt dåliga resultat få extrahjälp av företagshälsovårdens fysioterapeut med träning på deras egna gym en gång i veckan. Efter det så hade man en mängd olika ”prova på pass” där de anställda fick testa olika

träningsformer för att kunna hitta något som passade varje individ. Man hade även föreläsningar om kost, sömn och motivation. Olika utmaningar mellan olika avdelningar ägde rum i form av fotbollsmatcher, utmaningar i att springa längre lopp o.s.v. Allt som skedde i själva hälsokampanjen skedde i ett samarbete med företagshälsovården. Efter ett halvår så gjorde man nya hälsotester som visade mycket goda resultat i kondition, styrka och fettprocent, man hade även minskat den korta sjukfrånvaron med 80 dagar under bara det halvåret. I samband med detta så beslutades att permanenta hela kampanjen, d.v.s. att fortsätta med hälsotesterna två gånger om året samt att införa träning på arbetstid för alla anställda. Under den pågående kampanjen så beslutades även om att utforma en egen hälsopolicy, där man ville beskriva företagets egen syn på hälsa hos deras anställda. Hälsopolicyn skrevs i början av Mars år 2011 och utformades tillsammans med företagshälsovården (Intervju 2012).

1.2.2 Hälsopolicyn

I bakgrunden av policyn beskrivs att det finns forskning som berättar att fysisk kondition hänger ihop med hur produktiv man är på jobbet. Det beskrivs vidare hur de som arbetsgivare ser det som en naturlig skyldighet att investera i deras anställdas hälsa. En investering som de vet kommer att ge en vinst på längre sikt i form av ökad effektivitet, produktivitet samt bättre stämning på arbetsplatsen. Man kan även läsa hur forskning visar att de mest stressfulla typer utav arbete är dem där det ställs orimliga krav i form av arbetsuppgifter som inte matchar den anställdes kompetens, där det finns lite utrymme för egna val eller kontroll, samt där man inte får hjälp från andra. Det har även visat sig att om man blir uppskattad på jobbet så är det en av de viktigaste faktorerna till ökad motivation och tillfredställelse likväl som hälsa och välmående. Detta menar företaget på att man tar mycket seriöst i sitt hälsoarbete.

Syftet med policyn är att beskriva hur företaget supportar och gör det möjligt att förbättra hälsan inom organisationen genom att ta hänsyn till balansen mellan arbete och fritid. Man vill aktivt och regelbundet arbeta med hälsofrämjande aktiviteter som har positiv effekt och är fördelaktigt både för de anställda samt arbetsgivaren. Det beskrivs även att policyn är skriven utifrån vad arbetsgivaren förväntas göra för sina anställda men att man även vill tillägga hur viktigt det är att de anställda själva tar ansvar och egna initiativ utifrån situationen de befinner sig i.

De viktigaste målen med policyn är att:

- Stödja och uppmuntra alla anställda till att delta i hälso- och träningsaktiviteter som passar individen.
- Minska sjukfrånvaron från ett medel på 6.88 per anställd (2010) till 5 dagar per anställd i medel.
- Sträva mot att de anställda inte har någon stressrelaterad sjukfrånvaro.

Företaget erbjuder sjukvård till alla sina anställda. Sjukvården som erbjuds består i sjuksköterskor, sjukgymnaster, läkare såväl som förlängd medicinsk vård vid till exempel kirurgiska ingrepp. Nya anställda ska alltid genomgå en hälsoundersökning hos företagshälsovården innan en provanställning går ut för att sen regelbundet gå på hälsoundersökningar vart annat eller vart tredje år.

Man vill att förhållandet mellan arbetsgivare och anställd ska vara karaktäriserat av omtanke samt respekt och att vid sjukfrånvaro sträva efter att ordna en snabb återgång till arbete. Alla anställda har och är förväntade att ta eget ansvar för sin hälsa och möjlig rehabilitering. Närmast överordnad är ansvarig för att en anställds återkomst till arbete sker på bästa möjliga sätt, med hjälp av att bästa möjliga rehabilitering erbjuds. Den personalansvarige på företaget tillsammans med företagshälsovården ska sprida information till övriga chefer och anställda om riktlinjer, kollektivavtal och lagar gällande hälsa. För att säkerställa en god kommunikation och hantering av sjukfrånvaro så ska närmsta chef bjuda in den anställda som varit sjukskriven i tjugo dagar eller mer under samma år, eller haft en period på tre veckors oavbruten sjukfrånvaro till en diskussion/möte. Om en anställd kommer upp i en sjukfrånvaro på tre månader så ska den personalansvarige bjuda in den anställda till diskussion/möte där även företagshälsovården är involverad. Man följer kollektivavtalen vad gäller regler för sjukersättning samt inlämning av läkarintyg. Vid oklarheter kring anledningen till sjukfrånvaro reserverar man sig för att kunna kräva läkarintyg från första dagen av sjukfrånvaron. Skulle sjukfrånvaron överskrida tre veckor inom en tidsperiod av tre månader så är den anställda tvungen att besöka företagsdoktorn från dag ett. Vid speciella fall så kan dock arbetsgivaren göra undantag från denna regel.

För att stimulera till träning och en hälsosammare livsstil så erbjuder man ett månatligt friskvårdsbidrag till alla anställda. Man rekommenderar och uppmuntrar även alla anställda att använda en timme i veckan av arbetstiden till hälsoaktiviteter såsom; löpning, promenad, simning, gym etc. Man litar på att de anställda tar vara på denna betalda hälsotimme och vet att det kommer skapa ett bättre välmående individuellt och i organisationen (Hälsopolicy 2011, bilaga 4).

1.2.3 Nuläge

I arbetsmiljölagen kan man läsa om vad arbetsledningen är skyldiga att sätta in för resurser och vad som krävs av dem vad gäller ett hälsofrämjande arbete. "Arbetsmiljön" omfattar alla dessa faktorer;

- tekniska
- fysiska
- arbetsorganisatoriska
- sociala
- arbetets innehåll (Arbetsmiljöverket 2012)

Regering och riksdag styr alltså indirekt hälsoarbetet. Men det är upp till varje företag att själva avgöra om de vill hålla sig till precis vad lagen kräver eller om de, för de anställda/företagets bästa, vill ta det ett steg längre och verkligen lägga ner tid, pengar och energi på företagets hälsa. Detta kan man då skriva ner så att man har en skriftlig hälsopolicy, något som idag inte är ett krav. Vad som då ska skrivas in i denna är svårt och kan vara ett stort projekt, då det på marknaden idag finns många håll att gå åt.

På sidan www.Jobb-halsa.se (Jobb och hälsa) kan man läsa om en rad olika tips och idéer på hur man skall kunna utveckla en policy och vad man ska tänka på när man väger in vilka åtgärder som kommer att behöva tas. Om man vill bygga upp ett företags hälsofrämjande arbete från grunden måste man vara beredd på att det kommer krävas mycket tid och stora omorganisationer, men som förhoppningsvis i slutändan kommer föra med sig nya goda rutiner. Därför är det många som tar in företag utifrån som sköter detta, man anknyter sig till ett företag som är inriktade på att endast arbeta med företagshälsovård. Företag som t.ex. Betania, Vegatus, Twitch, Previa, Alviva m.fl. är specialister inom detta område och hjälper dagligen företag i deras hälsoarbete.

1.3 Forskningsläge

I december 2011 visades resultat från en studie som tittade på huruvida anställdas hälsa skulle förbättras om de själva hade en större möjlighet att påverka sina arbetstimmar. Alltså om flexibiliteten på arbetsplatsnärvaron var större. Studien visar att det finns stor anledning att tro att detta skulle minska individens stressnivå genom att antalet "familjen vs. Arbetet"-gräl skulle reduceras (Moen, Kelly, Tranby och Huang 2011). Detta är en studie som exemplifierar hur man skulle kunna gå till väga för att minska ohälsa hos en anställd inom företaget. På vissa arbetsplatser kan det fungera bra med flexibla arbetstider, på andra inte. Det som många inte ser är att något som vid första anblick ser ut att bli en kostsam historia i själva verket kan vara gynnsamt. Det man bör räkna på är hur stora resultat man kan nå genom en förändring.

Resultat av hälsofrämjande insatser kan vara:

- minskade kostnader för långtidsfrånvaro
- minskade kostnader för korttidsfrånvaro
- kostnaden p.g.a. produktionsbortfall minskar
- administrativa kostnader för vikarier och omorganisationer minskar
- kapital-, material- och andra kostnader minskar (Jobb och hälsa)

”Ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor minskar inte bara den arbetsrelaterade ohälsan, de sociala skillnaderna i ohälsa och bidrar till en allmänt förbättrad folkhälsa utan är även en nödvändig förutsättning för en hållbar tillväxt.”(Statens folkhälsoinstitut, FHI 2007/08)

Regerings proposition 2007/08:110 *”en förnyad folkhälsopolitik”*, har elva övergripande mål med syfte att förbättra den svenska folkhälsan. De elva målen strävar mot att täcka in alla delar av samhället och fjärde målet *”Hälsa i arbetslivet”* har för avsikt att upprätthålla god hälsa på arbetsmarknaden. De skriver att kraven måste balanseras mot individens möjligheter att hålla sig friska och klara av ett helt arbetsliv. Och att det dessutom måste gå att kombinera arbete med ett socialt fungerande nätverk, så som t.ex. familj och fritid, på ett hälsofrämjande sätt. Enligt arbetsmiljölagen finns det regler och skyldigheter som gör att arbetsgivaren har ett stort ansvar i att uppfylla detta, genom de ovan nämnda faktorerna. Delmål 4 har som grundvillkor att individen ska känna att denne har egenkontroll över sin arbetssituation, känna sig uppmuntrad och behövd samt känna att utvecklingsmöjligheter finns. Men dem tycker inte att det bara ska arbetas utefter en strävan att ha en hälsofrämjande arbetsplats utan menar att det är minst lika viktigt att ha ett hälsofrämjande arbetsliv. Dem som ska se till att målområde 4 förverkligas är ett antal aktörer bland andra; myndigheter, arbetsmarknadens parter, företagshälsovård m.fl. Det folkhälsoinstitutet har som främsta uppgift är att följa upp dessa aktörer för att se hur arbetet fortskrider (Statens folkhälsoinstitut, FHI 2004).

2009 publicerade Svensk idrottsforskning en artikel med titeln *”Arbetsgivarens roll för motionsfrämjande och hälsopromotion”* I den kan man läsa om hur viktig arbetsgivarens roll, i att skapa en hälsofrämjande miljö och ett klimat som gynnar fysisk aktivitet, är. (Josefsson 2009a s. 46-49) Josefsson menar på att alla företag skulle tjäna i längden på att lägga ner resurser i hälsoarbetet. Hon hänvisar bland annat till Taylors studie *”physical activity, anxiety and stress”* (Taylor, 2000. s. 10-46) där denne kommer fram till att fysisk aktivitet kan associeras till mindre stress, en förbättrad livskvalitet och ett bättre humör (Biddle, 2000. s. 31, 290-304). Detta, tillsammans med att Bolin och Lindgren år 2006 redogjorde för vilka kostnader produktionsbortfall och sjukvård lastade samhället med (Bolin & Lindgren 2005), ser Josefsson som ett tydligt tecken

på att alla företag borde satsa mer på att förbättra klimatet på arbetsplatserna. Men att ändra sin livsstil, och gå från att vara en soffpotatis som alltid kommit med ursäkter för att inte träna till att vara en aktiv gymmedlem, är svårt. Josefsson menar att detta lättare skulle kunna förändras genom att omgivningen uppmuntrar och stimulerar till förändring.

Även beteendevetare Staffan Hultgren skriver i sin bok *”Fysisk aktivitet Folkhälsa Beteendeförändringar, en beteendevetenskaplig betraktelse”* om hur svårt det är att bryta redan invanda mönster och beteenden. Han skriver om att socialt tryck och socialt stöd är omgivningens värdering på ett beteende, och att man med ett bra socialt stöd kan främja utveckling av ett positivt handlings sätt (Hultgren 2008 s. 38, 63-83). Hultgren trycker också på hur viktigt det är att individen känner egenkontroll och känner att den skapar sina egna val. Då detta resulterar i självtillit och vilja att pröva på något nytt. Detta är något som även Josefsson kommer fram till i sin artikel. Hon menar att företagen bör ge sina anställda en möjlighet att träna på arbetstid men att dem själva ska ha en möjlighet att välja vilken typ av aktivitet. Det bör finnas flera alternativ att välja mellan och Josefsson förespråkar även att det kan finnas möjlighet till massage och kostrådgivning. Detta med bakgrund av att Försvarsmakten i flera år erbjudit sina anställda liknande förmåner och dessa individer tenderar att ligga långt över genomsnittet när det kommer till att vara regelbundet fysiskt aktiva, oavsett tid på dygnet (Josefsson, 2005, 2009b s.46-49). För att avsluta sin artikel tipsar Josefsson alla arbetsgivare, som planerar satsa på sin personals hälsa att de ska satsa på att anställa högre akademiskt utbildade personer som har kunskap och kan erbjuda *”aktivitetskoordinering, interventionsutformning, personlig rådgivning och support av hög kvalitet”* hon menar då att alla i det långa loppet kan bli vinnare så väl ekonomiskt som individuellt och sett ur ett folkhälsoperspektiv (Josefsson 2009a s.46-49).

I boken *”idrott & hälsa”* Skriver Almvärn och Fäldt om Aaron Antonovskys forskning kring vad som befrämjar vår hälsa. Antonovsky menar på att det är vår känsla av sammanhang, KASAM, som avgör vår sinnesfrid (Almvärn & Fäldt 2001 s. 35-41). KASAM består av tre delar, begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Där begripligheten uppkommer när vi känner förståelse för vår tillvaro, hanterbarhet handlar om att kunna klara av vardagliga problem och meningsfullhet handlar om intresse och engagemang. Almvärn och Fäldt ställer sig frågan om idrott kan förbättra känslan av sammanhang och dem menar på att frågans svar är ja. Att öka sin begriplighet handlar om att få in en rutin och en beteendemässig rytmik som leder till att vi känner en beständighet i tillvaron. Idrott är på många sätt en rituell företeelse och kan på så sätt hjälpa till att skapa rutin av att ha en aktivitet att luta sig emot. Genom erfarenhet och upplevelser kommer vi oss själva närmare, och genom att lära känna vår egen kropp kommer *begripligheten* tillsammans med en känsla av

hanterbarhet. Genom idrott och fysisk aktivitet lär vi känna våra muskler och sinnesorgan, vi lär oss *hantera* vårt största vapen och vår egen borg, kroppen. Genom att utöva fysisk träning ökar vår kondition och vi får ökad kraft, så att vi även under de tyngsta av dagar orkar känna *Mening*. Antonovsky trycker på den sociala sidans vikt i livet och menar att det är i den *känslan av sammanhang* har sin största kapacitet. Almvärn och Fäldt beskriver hur idrott ofta utförs i gemenskap tillsammans med andra, men att det är under förutsättning att rivalitet och konkurrens inte får dominera, som idrott kan ge individer fantastiska möjligheter att lära känna varandra och umgås. ”Villkoret är dock att målen för träningen är rimliga. Att sätta ribban för högt gör mer skada än nytta. Ur ett psykologiskt perspektiv är det därför den lekfulla, individanpassade idrottsverksamheten som är av godo” (Ibid)

1.4 Syfte och frågeställningar;

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur företagets hälsopolicy efterföljs och i vilken utsträckning den lever upp till de anställdas behov och önskemål. Samt undersöka hur de anställdas aktuella hälsostatus ser ut.

- Hur ser det aktuella hälsoarbetet ut på företaget?
- Hur ser de anställdas aktuella hälsostatus ut? Samvarierar hälsostatus (upplevd psykisk, fysisk hälsa och upplevelser i arbetslivet) med grad av fysisk aktivitet eller tid i stillasittande?
- Hur upplever de anställda företaget hälsoarbete?

2. Metod

2.1 Metodval

2.1.1 Enkätmetodik

Vi har valt att arbeta med både enkäter och en intervju, alltså en kvantitativ enkätstudie med en kvalitativ fördjupning. Dessa val är gjorda med bakgrund av att vårt syfte är att ta reda på hur de anställda på företaget uppfattar dess policy och hälsoarbete samt deras egenupplevda fysiska och psykiska hälsa (Hassmén & Hassmén 2008, s. 85). Att ta reda på detta med hjälp av bara intervjuer skulle bli ett väldigt långt och tidskrävande arbete. Dessutom är det tveksamt om det skulle leda till så mycket mer information än vad man kan få ut av enkäter. Detta då frågorna som efterlyser svar mestadels är frågor man med få ord ska ta ställning till, och då önskan är att så många som möjligt ska kunna svara på frågorna, för att få en så hög reliabilitet som möjligt. Det blir enklare att göra

allmänna antaganden om vad de anställda verkligen tycker om så många av dem som möjligt givit sina svar (Hassmén & Hassmén 2008, s. 229). Genom att bara arbeta med intervjuer, med en liten grupp av de anställda, skulle inte resultaten kunna sägas vara gällande för hela företaget, det kan dock ge en förning om hur det ser ut, men det känns inte relevant i detta fall. Vi har dessutom gjort valet att arbeta med en nätenkät. Detta för att på ett smidigt sätt ska kunna nå ut till alla anställda utan att behöva ta oss till respektive kontor. En nätenkät har också fördelen att man på ett smidigt sätt får hjälp med att överskåda resultaten på en gång. Det man kan ställa sig kritisk emot är det faktum att vi inte är närvarande i fysisk bemärkelse för att kunna svara på frågor. Detta har försökt lösas genom att i enkäten bifoga namn samt E-postadresser, där de deltagande hänvisades om att de närsomhelst kunde kontakta oss om de har frågor. Man kan också diskutera det externa bortfallet som riskerar att ske. Men då vetskap om exakt hur många mail som skickas ut och hur många som kommer tillbaka in är detta lätt att redovisa, och borde inte påverka resultatet. Det blir dessutom lätt att minska det interna bortfallet genom att man kan se till att inga enkäter kan skickas in ofärdiga, något som ökar reliabiliteten.

2.1.2 Intervjumetodik

Valet att utöka resultaten med en intervju ligger i att vissa frågor behöver ett längre svar och en längre utläggning. Dessutom är detta frågor som bäst besvaras av den person som är ansvarig för hälsopolicyn och den som har i uppgift att driva hälsoarbetet framåt (Hassmén & Hassmén 2008, s. 252-253). Vi kan också med hjälp av denna intervju få information till bakgrunden, då frågor kan ställas om hur arbetet började och hur man arbetade fram den policy som finns. Dessutom ökar validiteten om rätt frågor ställs till rätt personer. Det som kan bli problem med att lägga till en intervju är att denna person inte kommer att vara anonym inför oss eller företaget. Det kan då bli svårt för denna att svara helt sanningsenligt på frågorna. Svar riskerar att fås som är inövade och som inte blir spontana, svar som ser bra ut för företaget. Men detta kan inte kringgå då det på detta företag bara finns en person som är öppet ansvarig för hälsoarbetet. Även om inte dennes namn blir offentligt kommer det för alla på företaget vara självklart vem den intervjuade är. Men det är bara denna person som kan ge svar, så detta får lov att prioriteras, framför chansen att få tvivelaktiga svar.

2.2 Urval

Det finns inga andra än dem anställda som kan svara på de frågor som rör deras arbetsplats (Hassmén & Hassmén 2008, s. 85-87). Dock är detta ett företag som har anställda i två olika länder; Sverige och Finland, med kontor i tre städer; Stockholm, Mariehamn och Helsingfors,

huvudkontoret är beläget i Mariefhamn, Åland. Både kontoret i Stockholm och i Mariefhamn är helt svensktalande men kontoret i Helsingfors är även finsktalande. Detta ställer till lite problem då vi inte talar Finska. Vi har inte heller haft för avseende att utforma en enkät på engelska. Detta pga. tidsbrist och det faktum att en lika stark enkät, på ett annat språk, inte tros komma kunna tas fram. Självklart är detta något att ta ställning till gällande huruvida reliabiliteten påverkas. Dock anses att uttalanden kommer kunna göras som är representativa för de två delar av företaget som undersöks. Resultaten kommer också kunna spegla en majoritet av hela företaget, då dessa två delar av har flest antal anställda. Detta är inte ett önskvärt och optimalt val men ses som enda möjlighet. Validiteten, om man mäter det som avses att mäta, sjunker något då inte hela företaget mäts fullt ut. Men att riskera skicka ut en enkät med frågor på ett annat språk kan också leda till att validiteten minskar. Detta är ett aktivt val som tas och vi står helt bakom det. Personen vi kommer att intervjua är som tidigare nämnts den ansvariga för hälsoarbetet på företaget. Hon är den som besitter informationen vi är ute efter och känns även hon som ett naturligt val.

2.3 Procedur

Ett brev konstruerades och skickades ut till ca 50 - 60 olika företag, i syfte att väcka deras intresse för denna studie, så att de skulle vilja vara det deltagande företaget. Det var inte många som nappade, ca 10 svar kom in där alla svarade att de inte var intresserade. Eftersom denna studie kräver att företaget har en befintlig hälsopolicy minskar urvalsgruppen av företag, då långt ifrån alla har detta. Vilket kan vara en förklaring till varför inte så många svarade. Men till sist, genom privata kontakter, etablerades kontakt med ett företag som var mycket intresserade av att delta och som dessutom hade en mycket välutvecklad och genomarbetad policy. En enkät arbetades fram med hjälp av befintliga enkäter (GIH hälsoenkät, 2010) och genom att konstruera frågor utefter frågeställningar och företagets hälsopolicy. Vi hade ett resonemang om att, för att öka reliabiliteten, skicka ut enkäten på en måndag. Detta för att de anställda skulle ha en hel vecka på sig att svara och för att det ansågs minska risken att mailet skulle falla i glömska, om man jämför med att skicka detta mot slutet av veckan då många kanske längtar hem till helg och ledighet. Kontaktpersonen på företaget ombeddes också att skicka ett mail innan enkäten skickades ut, där denne informerade de anställda om att det kommer att komma en enkät och ber dem att svara på denna. Även länken till enkäten skickas via dennes mail, för att kunna få in så många svar som möjligt. I informationsmeddelandet finns en länk till företagets hälsopolicy, i meddelandet ombeds de som inte tidigare bekantat sig med denna policy att klicka på länken för att göra detta. För att med säkerhet kunna veta att alla har haft möjlighet att läsa denna, då frågorna, i enkäten, annars blir svåra att besvara. Samtidigt som svaren ramlar in från nätenkäten påbörjas arbetet med

intervjumallen. En mall som består av två delar, den ena med fokus på att få fram bakgrundsfakta och den andra med syfte att besvara frågeställningarna. Detta gjordes med hjälp av att gå igenom andra intervjumallar, och genom att studera den information som redan innehas om policyn samt att grundligt se över syfte och frågeställningar. Intervjun skedde på Åland den 29/2 2012. En av oss skötte frågedelen av intervjun medans den andra förde anteckningar, denna person kom sedan in på slutet för att ställa kompletterande frågor som inte varit tillräckligt tydliga. Intervjun blev 42 minuter lång där man tyvärr får räkna in ett avbrott pga. att intervjupersonen blev tvungen att prata med kollegor om varför rummet var upptaget. I övrigt flöt det på bra och frågorna som ställdes blev besvarade och tack vare god personkemi blev det en behaglig konversation.

2.4 Databearbetning

Då svaren på enkäten kommer direkt in i en googledox fil, med Excel karaktär, fås en snabb överblick av resultaten och siffrorna kan på ett enkelt och smidigt sätt föras över till SPSS. Mestadels enklare körningar med chi2 crosstab användes, detta då frågeställningarna kan besvaras utan att ta hänsyn till fler variabler än vart den anställde är anställd (Stockholm eller Mariefhamn).

2.5 Bortfallsanalys

Enkäten skickades ut till alla anställda på kontoren i Stockholm och Mariefhamn vilket är 191 personer. 73 svar kom in, alltså 38 %, vilket ger ett ganska stort externt bortfall på ca 62 %. Det interna bortfallet är 0 % detta då det, i och med att datainsamlingen skett via nätenkät, varit omöjligt att lämna in enkäten utan att alla frågor varit besvarade. Något som varit mycket bra och gjort att arbetet med att sammanställa resultaten blivit enkelt. Något som kan förklara att det externa bortfallet blivit så stort är att, trots ansträngningar, mailet med länken till enkäten fallit i glömska och/eller medvetet ignorerats. Det kan också tas in att det veckan efter att enkäten skickats ut var sportlov för dem flesta anställda. Flera kan alltså redan ha varit bortresta och missade då denna enkät. Hur detta skulle kunnat undvikas är svårt att se, då arbetet med uppsatsen sammanfaller med de veckor dem flesta har lov. Självklart skulle man kunna haft länken till enkäten öppen längre än den veckan som satts som gräns, men då resultatet var tvunget att bearbetas och då detta dessutom gör att reliabiliteten minskar var detta ett aktivt val.

2.6 Validitet

Eftersom att enkäten till denna studies ena del är utarbetad efter företagets policy och dess innehåll samt strukturerad utefter frågeställningar och syfte, anses validiteten bli hög då det som avses mätas mäts (Hassmén & Hassmén 2008, s. 137-154). Frågorna som handlar om de anställdas

egenupplevda hälsa är hämtade från GIHs hälsoenkät, som är mycket etablerad och erkänd. Mycket arbete har lagts ner på att välja ut frågor från denna enkät som för denna studie känns relevanta och hjälper till att besvara frågeställningarna. När det gäller validiteten under intervjun är även denna mall anpassad utefter studiens frågeställningar samt utefter hur företagets, policy är strukturerad (Hassmén & Hassmén 2008, s. 155-160). Vi anser att det inte vore att föredra att använda en redan färdig mall då detta inte alls hjälper oss i vårt arbete. Att vi valt att bortse från kontoret i Helsingfors utgör en risk för att validiteten minskar, men som tidigare nämnts var detta ett aktivt val då det eventuellt riskerade minska validiteten ändå pga. kommunikationsbrist. Vi har också valt att ta in en intervju för att öka validiteten i vårt arbete, så att alla frågorna besvaras av rätt personer.

2.7 Reliabilitet

För att studien ska få en så hög reliabilitet som möjligt har noggrannhet i utförandet av arbetet, kring så väl datainsamling som utförandet av enkäter och intervjumall, varit centralt. Alla anställda fick enkäten vid samma tillfälle via ett mail från deras personalansvarigas adress, då detta sågs som ett säkrare sätt att mailet faktiskt skulle öppnas. Alla anställda har i lugn och ro kunnat svara på enkäten då dessa har haft en lång svarstid. Man har dessutom kunnat svara på den när som helst, då det är möjligt att klicka upp mailet igen vid senare tillfälle. Det stora externa bortfallet påverkar självklart reliabiliteten negativt. Att bara 38 % av de anställda svarat på frågorna gör det väldigt svårt att dra slutsatser om resultaten.

Att företagets hälsopolicy bifogas ses som ytterligare en reliabilitetsåtgärd, då detta ökar chanserna att alla verkligen läst och tagit del av dess innehåll. Något som är väldigt viktigt för att kunna besvara de frågor som finns med i enkäten. Under intervjun valde vi att bara en ställde frågor, detta för att intervjupersonen inte ska bli förvirrad och för att det ska bli en behagligare konversation. Dock är båda medverkande, men den andre var endast uppmärksam på vad som sägs och antecknar. En diktafon användes som låg på samma avstånd från intervjuare och intervjuperson, för att det på bästa sätt skulle höras vad som säs, diktafonen var dessutom testad sedan tidigare. Intervjuaren satt snett emot personen, för att denne inte skulle känna sig allt för iakttagen och för att inte känna en stress i att besvara frågorna, allt detta för att öka reliabiliteten i intervjun (Hassmén & Hassmén 2008, s. 135-136).

2.8 Statistisk bearbetning

Valet att bearbeta resultaten i programmet SPSS, Statistical Package for the Social Sciences, grundar sig i att detta program är erkänt och har en mycket hög tillförlitlighet. I SPSS finns möjligheten att jämföra resultat med varandra och göra körningar mellan flera variabler, detta gör det möjligt för oss att på ett tillförlitligt sätt analysera svaren på vår enkät. Vi kommer kunna ta reda på t. ex. hur en stillasittande grupp även har svarat på frågor gällande sömn och upplevd hälsa. Detta gör vi med hjälp av analytisk statistik genom chi-square tests samt med deskriptiv data. I ett chi-square test ställer man en variabel mot en/flera andra. Man vill med detta test titta på hur sannolikt det är att en grupp som svarat på ett visst sätt i en fråga svarar på en annan och om detta med signifikant visar på ett samband mellan detta. Den vald signifikans nivån är ställd till 0,05.

För att svara på frågeställningen ”Hur ser de anställdas aktuella hälsostatus ut? Samvarierar hälsostatus (upplevd psykisk, fysisk hälsa och upplevelser i arbetslivet) med grad av fysisk aktivitet eller tid i stillasittande?” så har vi sammanställt de aktuella enkätsvaren genom att dela in dem i färre svarsalternativ, där svaren sammanfattas som antingen hög, låg, god eller dålig. Anledningen till detta är att vi enklare ska kunna urskilja om hälsostatusen hos de anställda samvarierar med graden av fysisk aktivitet, tid i stillasittande samt övervikt.

2.9 Etiska aspekter

I boken *idrottsvetenskapliga forskningsmetoder* av Hassmén och Hassmén kan man läsa om de krav som HSFR (Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet) ställde på forskning inom området (HSFR verkar idag under VR (vetenskapsrådet)). Dessa 4 krav som ställdes är; informationskravet, samtyckekravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. (Hassmén & Hassmén 2008, s. 389-390) I vårt arbete har vi lagt ner mycket energi på att vara tydliga gentemot våra respondenter. Dels om vad meningen med undersökningen är, varför vi ställer vissa frågor och vad vi ska använda svaren till. Alla av dem tillfrågade har medverkat frivilligt och ingen har svarat på vår enkät mot sin vilja. I uppsatsen nämner vi inte företagets namn en enda gång. Vi har dessutom heller aldrig pratat om detta företag utanför arbetets väggar. Den person som har intervjuats har inför de anställda varit svår att dölja identiteten på, men för allmänheten finns ingen riska att det framgår vem denna individ är. Detta är en situation som den intervjuade har varit medveten om innan personen i fråga deltog i undersökningen.

3. Resultat

3.1 Hur arbetar företaget för att uppfylla hälsoplanen?

Företaget har ingen som arbetar heltid med bara hälsofrågor. Men däremot så beskriver personaldirektören, som har yttersta ansvaret för hälsoarbetet på företaget, hur det finns en ansvarig på varje kontor för hälsoarbetet. Detta för att företagets hälsoarbete ska bli så övergripande och likvärdigt som möjligt på de olika kontoren. Allt hälsoarbete på företaget sker i samarbete med företagshälsovården.

För att uppfylla hälsoplanen så beskriver personaldirektören hur man har återkommande hälsotester två gånger om året. Där testas kondition, styrka och fettprocent samtidigt som man får tips och råd ifrån en hälsoterapeut på hur och vad man kan träna. Om det i testet visar att någon i personalen har mycket dåliga resultat så blir den individen erbjuden träning med vägledning i form av en fysioterapeut en timme i veckan. Fysioterapeuten är tillgänglig för alla anställda på företaget som vill ha hjälp med träningsupplägg eller dylikt.

För att öka personalens intresse kring träning så brukar man ha olika former av ”prova på pass”. Där har man fått testa på olika former av träning, allt ifrån dans till styrketräning och vattengympa, för att så många som möjligt i personalen ska kunna hitta en träningsform som passar var och en. En timmes träning på arbetstid är något som alla anställda på företaget har som förmån. Man anordnar även föreläsningar om bl.a. kost, sömn och motivation, mycket för att personalen själva ska få upp ögonen för det här med hälsa. *”vi kan ju inte göra valet åt en individ utan individen måste ju alltid välja själv, vill jag röra på mig, vill jag träna, vill jag må bra? Men vi kan göra det så enkelt för den som möjligt, ta bort ett antal hinder eller ja ursäkter om man ska kalla det så. Och det är därför bland annat som vi har infört den här träningstimmen, för att faktiskt hjälpa människor att ta steget och börja träna och börja röra på sig och inte skylla på att jag har inte tid, eller jag måste hämta barnen och sådär. För vi vet att det ger så pass stora vinster”* berättar företagets personaldirektör. Företaget har även en egen träningsdagbok på internet, där kan man följa sina arbetskamraters träningar samt se egen träningsstatistik. Man kan även se företagsstatistik där man kan ha ett visst mål att försöka nå upp till, såsom att gemensamt försöka springa ett visst antal mil eller dylikt. Man försöker jobba mycket med personalens eget engagemang för att det inte ska bli för styrt från ledningens sida. Från företagets sida strävar man efter att de anställda gärna ska träna tillsammans, springa på lunchen, gå till gymmet ihop eller utmana varandra i olika lopp eller dylikt. Detta för att få igång ett hälso- eller träningsnack kring lunchborden. Personaldirektören beskriver

det på följande sätt ” *fler människor lockas om det blir en sådan här snackgrej, ja men jag kanske skulle prova, alla andra håller ju på med det där och det verkar ju inte så svårt. Och det tror jag är en viktig del i det, alltså att det blir en grej. Och då får det inte vara för styrt, för mycket HR eller personalavdelningen som ska bestämma, utan det måste finnas utrymme för lite egna initiativ.*”

För att inte allt hälsofokus enbart ska hamna på träning så brukar man ibland bjuda de anställda på en hälsosam frukost. Personaldirektören beskriver arbetet ”*Det handlar om att inspirera och locka, presentera nya alternativ för människor, att man kan bryta sina dåliga vanor.*”

Personaldirektören berättar under intervjun hur man lyckats sänka den korta sjukfrånvaron ” *Men det som var mest roligt att i vår hälsopolicy som vi tog fram i och med att vi startade det här så där hade vi ju en målsättning med att minska på den här korta sjukfrånvaron, alltså strödagarna/.../ och vi såg att efter ett halvår så lyckades vi minska antalet strö dagar med då jag tror två och en halv månad totalt, så vi har haft en person mer på plats under två och en halv månad, så det var 80 dagar mindre ströfrånvaro under ett halvår. Vilket är jätteroligt.*” Under en pågående sjukfrånvaro så beskriver personaldirektören att man hela tiden försöker ha en så god dialog som möjligt med den sjuke. Efter ett visst antal dagars frånvaro under en viss period så ska närmsta chef ha ett möte med den anställda där man har en diskussion kring situationen och om det finns något som företaget kan göra. Detta görs främst för att i så stor utsträckning som möjligt undvika långtidssjukskrivningar. Efter en långtidssjukskrivning så försöker man hela tiden att slussa in den anställda bit för bit på ett humant sätt som ska göra att uppgiften inte känns övermäktig. Oftast genom deltidsarbete eller dylikt. Man har dock inte lyckats sänka den sammanlagda sjukfrånvaron till önskvärd nivå på 5 dagar per anställd som det beskrivs i policyn.

3.2 Hur ser de anställdas aktuella hälsostatus ut?

Vid granskning av resultaten under denna punkt kan inga signifikanta skillnader mellan de olika kontorens placering utskiljas. Därför redovisas inte resultaten med hänsyn till denna variabel. Det totala antalet svaranden är 73 (64 på Åland och 9 i Stockholm)

När vi tittar på de anställdas egenupplevda hälsa (se tabell 1) kan vi se att 83 % är Ganska tillfredställda – Tillfredställda med sin kroppsliga fysiska hälsa och hela 88 % är Ganska tillfredställda – Tillfredställda med sin själsliga psykiska hälsa.

Tabell 1 – Upplevd hälsa (antal personer)

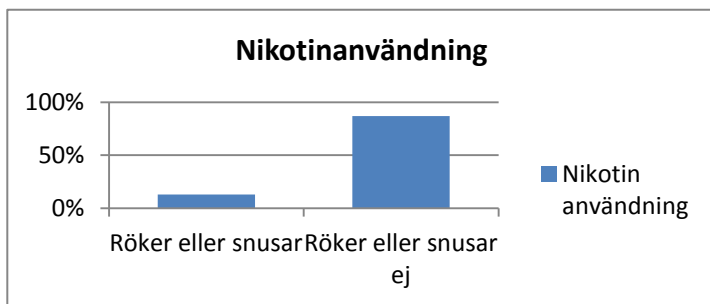
Hur upplever du din;	Tillfredställande	Ganska tillfredställande	Ganska otillfredställande	Otillfredställande
<i>Kroppsliga (fysiska) hälsa?</i>	27	34	9	3
<i>Själsliga (psykiska) hälsa?</i>	30	35	7	1

När vi ser på hur de anställda har angett sina kroppsliga åkommor (se tabell 2) kan vi se att en stor andel, 20 %, har haft besvär av Magsår, mag- och /eller tarmkatarr. 40% Har ofta förekommande besvär med rygg, axlar och nacke och 14 % har problem med ofta förekommande, långvarig, huvudvärk. 30 % har någon gång känt sig så pass stressad att dennes livskvalitet påverkats avsevärt.

Tabell 2 – Fysiska besvär (antal personer)

Har du senaste tiden haft ihållande problem med;	Nej	Ja	Vet ej
<i>Magsår, mag- och /eller tarmkatarr?</i>	58	15	0
<i>Långvarig huvudvärk?</i>	62	10	1
<i>Stress?</i>	49	22	2
<i>Rygg-, axlar- och nackbesvär?</i>	43	30	0

Cirkeln (se figur 1) visar hur stor andel av de anställda som använder nikotinpreparaten cigaretter och snus. 13 % har angett att de nyttjar detta. Av de som angett att de nyttjar nikotin har en svarat att denne använder sig av både snus och cigaretter. Av dem som snusar kan vi se att 75 % endast snusar då och då med en max gräns på 2-3 dosor på en vecka. De som röker är lite mer utspridda men 30 % har angett att de röker mindre än ett paket i veckan. Ytterligare 30 % röker dock runt 6 paket i veckan.

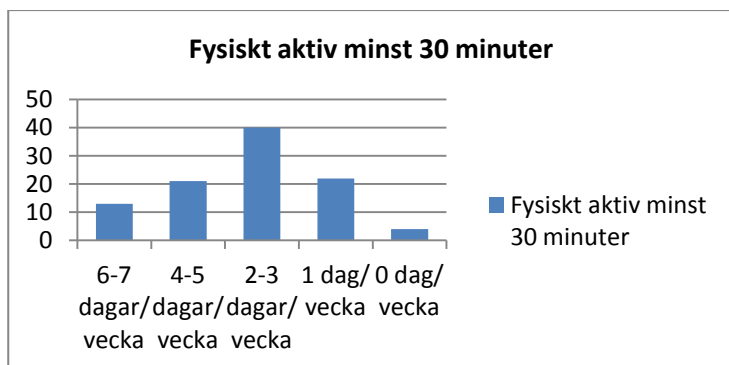


Figur 1 –Nikotinanvändning (anges i procent)

På företaget (se figur 2) är 13 % fysiskt aktiva* 6-7 ggr/ vecka.

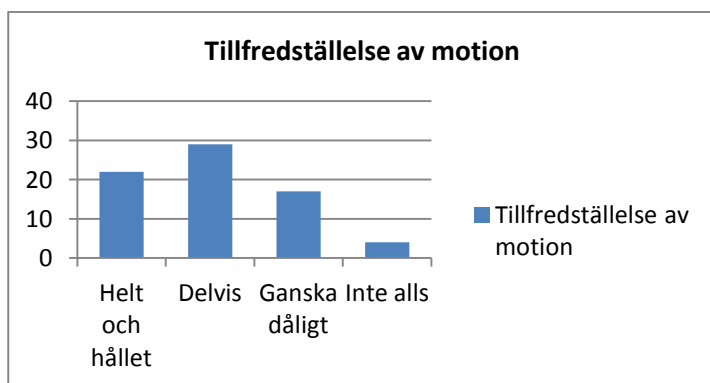
De allra flesta, 40 %, är fysiskt aktiva* 2-3 ggr i veckan.

22 % är endast fysiskt aktiva* 1 dag/ vecka och 4 % är aldrig fysiskt aktiva.



Figur 2 – Fysisk aktivitet (anges i procent)

De flesta på företaget, 70 %, anser att den motion de får idag tillfredställer deras behov av att röra på sig (se figur 3), antingen helt och hållet eller delvis. 30 % anser att den tillfredställer ganska dåligt eller inte alls. Företaget har ett medel-BMI på 25 och en median-BMI på 24.



Figur 3 – Tillfredställelse av motion (anges i procent)

3.3 Samvarierar hälsostatus (upplevd psykisk, fysisk hälsa och upplevelser i arbetslivet) med grad av fysisk aktivitet eller tid i stillasittande?

Efter att ha jämfört de anställdas motionsvanor med deras hälsostatus (se tabell 3) så är den enda signifikanta samvariationen man kan urskilja att de som i låg grad motionerar upplever sin fysiska hälsa som dålig i jämförelse med de som motionerar i hög grad.

Tabell 3 – Motionens inverkan på hälsan (antal personer)

Motion			
	Hög	Låg	Signifikans
Upplevd fysisk hälsa;			
God	13	14	0,033
Dålig	11	35	
Upplevd psykisk hälsa;			
God	6	9	0,510
Dålig	18	40	
Upplevelse av hopp (i arbetslivet)			
God	9	25	0,277
Dålig	15	24	
Upplevelse av glädje (i arbetslivet)			
God	9	24	0,355
Dålig	15	25	
Upplevelse av lugn (i arbetslivet)			
God	12	22	0,681
Dålig	12	27	
Upplevelse av kontroll (i			

arbetslivet)			
God	14	22	0,281
Dålig	10	27	
Upplevelse av meningsfullhet (i arbetslivet)			
God	9	22	0,548
Dålig	15	27	
Vakna och känna sig utvilad			
God	2	3	0,725
Dålig	22	46	
Upplever en god natts sömn			
God	2	3	0,725
Dålig	22	46	

Efter att ha jämfört de anställdas tid i stillasittande med deras hälsostatus (se tabell 4) så kan vi se att tiden i stillasittande i ganska stor utsträckning samvarierar med de anställdas sömn. Alla anställda som kan kategoriseras som i hög grad stillasittande känner sig inte utvilade när de vaknar. Alla utom en av dessa stillasittande anställda upplever heller inte att de sover gott om natten.

Tabell 4 – Stillasittandets inverkan på hälsan (antal personer)

Stillasittande			
	Hög	Låg	Signifikans
Upplevd fysisk hälsa;			
God	13	14	0,069
Dålig	32	14	
Upplevd psykisk hälsa;			
God	11	4	0,296

Dålig	34	24	
Upplevelse av hopp (i arbetslivet)			
God	21	13	0,984
Dålig	24	15	
Upplevelse av glädje (i arbetslivet)			
God	22	11	0,423
Dålig	23	17	
Upplevelse av lugn (i arbetslivet)			
God	21	13	0,984
Dålig	24	15	
Upplevelse av kontroll (i arbetslivet)			
God	22	14	0,926
Dålig	23	14	
Upplevelse av meningsfullhet (i arbetslivet)			
God	19	12	0,957
Dålig	26	16	
Vakna och känna sig utvilad;			
God	0	5	0,03
Dålig	45	23	
Upplever en god natts sömn;			
God	1	4	0,047
Dålig	44	24	

I tabell 5 har vi jämfört de anställdas BMI med deras hälsostatus, dock så har inga resultat med signifikans framkommit.

Tabell 5 – BMIs inverkan på hälsan (antal personer)

BMI			
	Överviktig	Normalviktig	Signifikans
Upplevd fysisk hälsa;			
God	6	16	0,095
Dålig	21	22	
Upplevd psykisk hälsa;			
God	5	6	0,772
Dålig	22	32	
Upplevelse av hopp (i arbetslivet)			
God	13	18	0,951
Dålig	14	20	
Upplevelse av glädje (i arbetslivet)			
God	11	19	0,461
Dålig	16	19	
Upplevelse av lugn (i arbetslivet)			
God	16	15	0,116
Dålig	11	23	
Upplevelse av kontroll (i arbetslivet)			
God	13	18	0,951
Dålig	14	20	
Upplevelse av meningsfullhet (i			

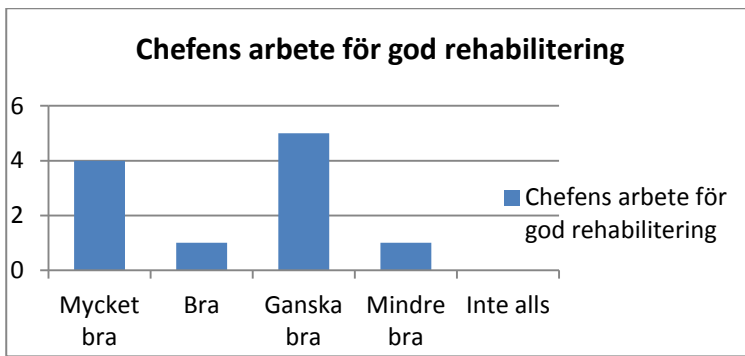
arbetslivet)			
God	13	16	0,629
Dålig	14	22	
Vakna och känna sig utvilad			
God	2	3	0,942
Dålig	25	35	
Upplever en god natts sömn			
God	2	2	0,723
Dålig	25	36	

3.4 Hur upplever de anställda företagets hälsoarbete?

Under denna rubrik kan man finna en signifikant skillnad mellan de olika kontorens placering. Det vill säga att det tydligt går att se skillnader i svaren beroende på om man arbetar i Stockholm eller i Mariehamn. Där detta är ett faktum kommer resultaten att visas med hänsyn till denna variabel. 64 personer svarade på enkäten från det Åländska kontoret och 9 från Stockholm.

Av de 73 anställda som svarade på enkäten, hade 55 individer innan denna undersökning tagit del av företagets hälsopolicy. Nästintill 100 % av de anställda på företaget kände till att dem erbjöds en arbetsfri timme varje vecka avsedd för träning och 40 % utnyttjade denna timme minst varannan vecka. När det kommer till företagets erbjudande om ett månatligt träningsbidrag kände 93 % av de anställda till detta och 61 % utnyttjar den regelbundet.

I företagets policy kan man läsa att alla nyanställda ska genomgå en hälsoundersökning. När man sammanfattar enkätsvaren så kan man dock utläsa att endast 45% av de anställda i Stockholm samt 80% i Mariehamn genomgått en sådan undersökning. En signifikant skillnad mellan de olika kontoren och resultat som inte går i linje med målen i policyn.



Figur 4 – Chefens arbete för god rehabilitering (anges i procent)

När det kommer till de anställda som angett att de har varit sjukskrivna (se tabell 6), minst 20 dagar under samma år eller 3 arbetsveckor i sträck, utgör dessa 15 % av alla anställda. Av dem svarar 45 % att de blev inbjudna till ett möte med närmsta chef för att diskutera detta. 55 % anser alltså att de inte har fått denna inbjudan. Figuren ovan anger de anställdas (de som varit sjukskrivna) uppfattning om hur deras närmsta chef arbetat för att ge dem en så god rehabilitering som möjligt. 36 % tycker sig ha en chef som utfört detta mycket bra medans 45 % tycker att detta skötts bra. Ingen har angett att chefen inte gjort något alls.

Tabell 6 (sid. 28) visar hur de anställda ställer sig till ett antal påståenden om företagets hälsopolicy. Runt 60 % anser att alla påståenden stämmer helt. Något som inte syns i denna tabell men som går att utläsa i enkätsvaren är att 85 % av de anställda tycker att företaget lyckats leva upp till sin policy på ett bra sätt.

Tabell 6 – Tankar om företagets hälsopolicy (antal personer)

Vad anser du om företagets hälsopolicy;	Stämmer helt	Stämmer till viss del	Stämmer mindre bra	Stämmer inte alls
<i>Den tillgodoser mina behov gällande hälsa på arbetsplatsen?</i>	43	28	0	2
<i>Den känns genomtänkt och relevant?</i>	46	24	2	1
<i>Den har goda förutsättningar att leda till att mitt företag blir en mer hälsotänkande och friskare arbetsplats?</i>	51	20	1	1

4. Diskussion

4.1 Hur arbetar företaget för att uppfylla hälsoplanen?

Syftet med uppsatsen var att undersöka hur företagets hälsoplan efterföljs och i vilken utsträckning den lever upp till de anställdas behov och önskemål. Samt undersöka hur de anställdas aktuella hälsostatus ser ut.

Under intervjun med personaldirektören för gällande företag så framgick det ganska bra vad företaget gör för att uppfylla hälsopolicyn, dock endast ur hennes perspektiv. I policyn så kan man läsa att de följande målen är de viktigaste:

- Stödja och uppmuntra alla anställda till att delta i hälso- och tränings aktiviteter som passar individen.
- Minska sjukfrånvaron från ett medel på 6.88 per anställd (2010) till 5 dagar per anställd i medel.
- Sträva mot att de anställda inte har någon stressrelaterad sjukfrånvaro.

Att stödja och uppmuntra de anställda till att delta i olika hälsoaktiviteter som passar individen verkar det som företaget gör med bravur. Hälsotester erbjuds två gånger om året för alla anställda. Man erbjuder en mängd olika ”prova på pass” för att alla anställda ska kunna hitta något som passar just den enskilde individen utifrån kunnande och behov. De som får dåliga resultat i hälsotesterna får genast stöd i form av att de omgående blir slussade till en fysioterapeut, som varje vecka hjälper dem utifrån deras behov med träningen. På så sätt fångas de med dålig hälsa upp på en gång av företagshälsovården och slussas vidare, utan att den anställda behöver ta tag i och söka hjälp för sin dåliga hälsa på egen hand. Ett stöd som vi tror är viktigt för att så många som möjligt, av dem som inte har varit så aktiva tidigare i livet, ska få ändan ur vagnen och börja bli fysiskt aktiva. Detta går även hand i hand med det som både Josefsson och Hultgren tar upp i sina respektive skrifter, studentuppsats och bok, (Josefsson 2009a s. 46-49)(Hultgren 2008 s.63-83) där de båda beskriver vikten av att den sociala omgivningen främjar till en bättre hälsa. De tar också upp hur svårt det är med förändring och hur ett livsstilsbyte kan ta tid. Personaldirektören beskrev också i intervjun att man fortfarande erbjuder deras anställda en arbetsfri timme i veckan för att kunna utföra någon form av hälsofrämjande aktivitet. Fler uppmuntrande faktorer för att öka träningslusten hos de anställda som företaget bistår med är olika former av föreläsningar där vikten av olika faktorer för god hälsa belyses. Man har även olika former av hälsoevent där anställda kan tävla mot eller med varandra, en träningsdagbok har skapats på internet för alla anställda. I intervjun så beskrevs även hur företaget ibland har bjudit på frukost för att de anställda ska kunna få inspiration till att äta

nyttigare och kunna bryta dåliga vanor. Allt detta är interventioner som vi tycker täcker behovet av uppmuntrande och stöd för att de anställda ska kunna delta i hälso- och tränings aktiviteter i så stor utsträckning som möjligt, helt i riktning med vad som beskrivs i policyn. Även här kan vi återkoppla till vad Josefsson och Hultgren tar upp. Josefsson menar på att det är viktigt att låta de anställda träna på arbetstid och att dem ska kunna utföra aktiviteter som de själva är intresserade av som på så sätt får dessa att känna att de själva gjort egna val, som enligt Hultgren leder till egenkontroll. Något som i sin tur ger en större känsla av sammanhang (Almvärn och Fäldt 2001 s. 31-45). Att företaget jobbar på att individanpassa hälsofrämjandet är mycket positivt. Däremot kan man ställa sig frågan om vart gränsen går för vad som anses vara en medveten hälsosam miljö och vad som är en tävlingsinriktad omgivning. Enligt Almvärn och Fäldt är det en förutsättning för idrotten att rivalitet och konkurrens inte får dominera. Man kan då fråga sig hur pass bra det är att det finns en träningsdagbok där alla kan se vad man gör och har möjlighet att kommentera en annans träning. Detta kan självklart vara en motivator, men för vissa kan det också ses som stressande. Att man måste ha gjort något för att det ska finnas information att delge de andra, bara för att något indirekt är frivilligt betyder inte det att man inte känner sig tvingad till att delta. Detta är något man inom företaget bör ta ställning till och en diskussion om huruvida alla ska kunna se allt kan vara en god idé. Man ska dessutom ha i åtanke att våra resultat kring vad företaget gör för att leva upp till policyn, är tagna ur en intervju med den ytterst hälsoansvariga på företaget. Det finns en risk att hon inte blir objektiv i sitt beskrivande av hälsoarbetet, då hon som ansvarig eventuellt lätt förskönar insatserna för att det är så hon vill och hoppas att arbetet ska fortskrida.

Genom att få personalen att bli mer fysiskt aktiv, samtidigt som man erbjuder sjukvård i form av; sjuksköterskor, läkare och sjukgymnaster och dessutom håller en god kommunikation med de anställda som har hög sjukfrånvaro, så vill man sänka sjukfrånvaron till 5 dagar per anställd. I vår intervju med personaldirektören så framgick det dock att man inte lyckats med detta. En anledning ska ha varit en hög andel svårare sjukdomsfall som drabbat vissa anställda. På ett så relativt litet företag som detta är så gör det på en gång att siffrorna kring sjukfrånvaron stiger kraftigt. En positiv aspekt kring sjukfrånvaron är däremot att man lyckats sänka den korta sjukfrånvaron med sammanlagt 80 timmar per månad tidigare i bakgrund med, på bara det första halvåret, sen hälsopolicyn skapades. Vi tycker att förklaringen till varför man inte uppnått detta mål är acceptabelt. Vissa omständigheter i livet och sjukdomar som kan drabba människan är inget som företagets hälsoarbete kunde ha rådigt bot på. Är man då ett relativt litet företag så kan dessa siffror bli lite missvisande. När man skapade policyn så låg sjukfrånvaron på 6.88 dagar per anställd, detta innebär att man vill sänka den med cirka 27 procent ner till 5 dagar per anställd. Detta låter i våra

öron som ett lite för högt mål då sjukfrånvaron inte är så jättehög från början. Men på det stora hela så tycker vi ändå att man utför ett hälsoarbete som på lite längre sikt bör resultera i en märkbar sänkning av sjukfrånvaron. Något som även tyder på att sjukfrånvaron ändå är på väg i rätt riktning är att den korta sjukfrånvaron ändå minskat mer än marginellt inom företaget.

När man i policyn beskriver att ”*Sträva mot att de anställda inte har någon stressrelaterad sjukfrånvaro.*” så ser vi det som mycket positivt att företaget vågar jobba emot den fortfarande något tabubelagda psykiska ohälsan. Men för att lyckas i sin strävan mot stressrelaterad sjukfrånvaro så bör man, enligt oss, jobba lite bredare än att bara hoppas att den fysiska aktiviteten och en god stämning på jobbet ska hålla dessa psykiska symptom borta. Att uppnå ett resultat där ingen anställd drabbas av stressrelaterad sjukfrånvaro kommer även att bli svårt då denna typ utav besvär inte alltid är relaterade till arbetsplatsen.

4.2 Hur ser de anställdas hälsa ut? Samvarierar hälsostatus (upplevd psykisk, fysisk hälsa och upplevelser i arbetslivet) med grad av fysisk aktivitet eller tid i stillasittande?

De anställda på företaget skattar sin egenupplevda psykiska hälsa som god. Att den är tillfredställande eller mycket tillfredställande måste ses som ett gott tecken på att det inom företaget finns en mycket liten del psykisk ohälsa. Att dessutom 83 % anser sig vara i god form även fysiskt är också det ett positivt resultat. Man kan dock fråga sig om detta alltid speglar verkligheten. Då medelBMI ligger på 25 visar detta att företaget ligger lite i överkant av vad som är rekommenderat, då 25 – 29,9 visar på övervikt. Företagets medianBMI ligger dock något lägre på ca 24,0, men fortfarande nära överviktsnivån. Vi har dock inte funnit några signifikanta data på att de anställdas BMI skulle påverka deras hälsostatus i stort.

I FYSS kan man läsa om den fysiska aktivitetens positiva egenskaper gentemot stressrelaterade sjukdomar (FYSS s.573), och hur detta kan påverka kroppen. Individer som regelbundet motionerar har i större utsträckning ett bättre psykiskt välbefinnande (FYSS 2008 s. 573) än de som inte är fysiskt aktiva. Detta är något som även vi kan se i vår undersökning då en stor andel av de anställda har uppgett att de känt sig så pass stressade, någon gång under den senaste tiden, att detta avsevärt sänkt deras livskvalité. När man dessutom tittar på vad de anställda angett för svar på sjukdomsrelaterade problem är det skrämmande många som svarat att de har problem med smärtor i axlar, nacke och rygg, problem med långvarig svår huvudvärk samt problem med magsår och mag-

och/eller tarmkatarr, symptom som kan kopplas ihop med stress (FYSS 2008 s. 573). Detta indikerar att företaget har problem med stressrelaterade besvär och symptom. Det går även att utläsa av enkätsvaren att det finns ett samband mellan dåliga sömnvanor och mycket stillasittande hos personalen. Om inaktiviteten leder till sömnproblem som vidare är en hög riskfaktor för stressymptom (Vårdguiden 2012) så riskerar de anställda att hamna i en ond cirkel där den största boven är inaktivitet.

Ett positivt resultat är att nikotinanvändandet är förhållandevis litet, och att det dessutom inte verkar vara många som nyttjar denna drog på heltid. Men självklart ser vi gärna att företaget skulle lägga ner mer resurser på nikotinavvänjande än de gör idag, detta pga. de stora hälsorisker detta medför. När vi analyserade resultaten i SPSS kunde vi heller inte se på något som helst signifikant samband mellan nikotinutnyttjande och minskad aktivitetsgrad, utan dessa individer låg, precis som det övriga genomsnittet, på 2-3 ggr/ vecka. 40 % av de anställda anger nämligen att de är fysiskt aktiva, minst 30 minuter sammanlagd tid, 2-3 ggr/ vecka. Ett resultat som är lite utav en besvikelse då man kunnat hoppas på att denna siffra var högre med tanke på hur mycket energi företaget lägger ner på att aktivera sin personal. Men man kan ju dock ändå glädjas åt att 34% är fysiskt aktiva minst 4 ggr/ vecka. Man kan då hoppas att det är åt det hållet övrig personal är på väg. Det är också positivt att endast 4 % inte är aktiva någon gång/vecka, eftersom att detta ändå visar att företagets arbete kan ha bidragit till detta. 71 % Anser att deras motion är tillfredställande, vilket är en indikation på att de anställda känner sig nöjda över sina prestationer och detta kan då vara en förhöjning av deras egenkontroll och kan dessutom visa på en hög självkänsla, något som ökar det allmänna välbefinnandet (Hultgren 2008 s. 63-83).

Då detta är ett företag med mestadels kontorspersonal är det inte konstigt att resultatet visar att 63% är stillasittande 8 timmar eller mer under sin vakna tid. Det kan vara svårt att få den dagliga motionen om man har ett arbete som förutsätter att man sitter vid datorn. Det vi hoppas att man från företagets sida kan bistå med är att ge de anställda kunskaper kring hur man kan bryta detta stillasittande. Genom att eventuellt inspirera till att sitta 45 minuter röra sig 5 minuter, exempelvis.

När det kommer till kost hade vi här bara en fråga, uppdelad på tre, huruvida de anställda äter de tre huvudmålen; frukost, lunch och middag. Vi kan här tydligt se att de allra flesta äter dessa mål. Frukosten är dock det mål som de flesta hoppar över, 15 av 73 säger att de inte alltid äter detta mål. Det är allmänt vedertaget att man bör äta regelbundet för att lyckas erhålla god hälsa och vi anser att detta är något som företaget kan arbeta mer för. Då frukost är ett av dagens viktigaste mål

(Byström, Neely, Landström & Lennernäs 2002 s.18) är det tråkigt att det är här många missar. Företagets initiativ på att ibland anordna hälsosamma frukostar är därför något som kan ses mycket hälsofrämjande och kan verkligen bidra till att fler börjar äta detta mål.

Generellt anser vi att de anställda har en förhållandevis god hälsa med problemområden som inte är alltför svåra att förändra. Framförallt inte om arbetet, med att upprätthålla den fina hälsopolicyn, fortskrider som planerat och med samma goda resultat som man hittills lyckats skapa.

4.3 Hur upplever de anställda företagets hälsoarbete?

Av företagets 73 anställda som deltagit i undersökningen så hade 55 individer innan denna undersökning tagit del av företagets hälsopolicy. De som har tagit del av policyn ger den mycket höga betyg i vår undersökning, vad gäller relevans och om de tror att den kan leda till en friskare arbetsplats. Detta helt i linje med vad man kan läsa i policyns bakgrund och vad dess syfte ska vara. Runt 60 % anser att det ”stämmer helt” gällande hur policyn tillgodoser dess behov av hälsa på arbetsplatsen. Samtidigt har nästan alla resterande 40 % svarat ”stämmer till viss del” på samma fråga. Så överlag kan man se att de anställda är väldigt nöjda över hur policyn är utformad vad gäller hur den tillgodoser deras behov gällande hälsa på arbetsplatsen. Hela 85 % av de anställda anser att företagets hälsoarbete lever upp till det som står i policyn ”bra” eller ”mycket bra”, vilket utifrån företagets synsätt måste ses som mycket positivt och ett bevis på att man jobbat i rätt riktning.

Så gott som alla anställda var medvetna om att de kunde utnyttja en arbetstimme i veckan till hälsofrämjande aktiviteter, 40 % av de anställda utnyttjade denna timme minst en gång varannan vecka. Vad gäller företagets månatliga träningsbidrag till de anställda så kände 93 % av de anställda till detta samtidigt som 61 % utnyttjar bidraget med regelbunden basis. Det kan vara tänkvärt ur företagets synpunkt att fundera över varför de anställda hellre tränar efter arbetstid än under arbetstid, när de erbjuds denna förmån. Detta skulle kunna bero på de höga stress-siffrorna som undersökningen visat. Att 30 % upplever att de känner sig stressade kan vara en indikator på att de inte upplever sig ha tid att lämna arbetet för att träna, även fast detta är en förmån. Vi anser personligen att dessa anställda har fått en mycket god möjlighet att öka sin fysiska aktivitetsgrad och ser detta resultat som negativt och lite uppseendeväckande. Företagsledningen borde lägga ner energi på att undersöka de bakomliggande orsakerna.

Som det tidigare har belysts både i bakgrunden samt resultatet så ska alla nyanställda genomgå en hälsoundersökning. I vår enkätundersökning visar det sig dock att endast 45 % av de anställda i Stockholm och 80 % i Mariehamn har genomgått en hälsoundersökning vid nyanställning. För att säkerhetsställa att den låga siffran i Stockholm inte berodde på att anställningen startat för så pass länge sen att några sådana regler inte fanns, så jämförde vi med hur många av dem som varit på återkommande hälsoundersökningar vart tredje år. Där kan man utläsa att hälsoundersökningarna, i Stockholm, inte fungerar på ett tillfredställande sätt om man jämför med hur personaldirektören beskriver hur arbetet bedrivs, samt vad som står i policyn. Att 80 % av de anställda i Mariehamn har genomgått en hälsoundersökning vid nyanställning ser vi som ett bra resultat utifrån företagets synvinkel, då resterande del kan ha undkommit detta pga. en så lång anställning att dessa undersökningar inte bedrevs när anställningen gick i kraft.

I både policy och intervjun med personaldirektören så beskrivs att alla med en längre sjukskrivning ska inbjudas till en diskussion/möte med sin närmsta chef. Av alla anställda som uppfyller dessa krav så har 55 % av dem uppgivit att någon sådan inbjudan aldrig har ägt rum. Samma grupp uppger dock, lite motsägelsefullt, att deras chef arbetat på ett tillfredställande sätt för att ge dem en så god rehabilitering som möjligt. Hela 81 % anser att chefen jobbat ”bra” eller ”mycket bra” för att ge dem en så bra rehabilitering som möjligt. Så uppenbarligen känner de anställda som varit sjuka stöd från sin chef i deras rehabilitering, oavsett om de blivit inbjudna till diskussion/möte eller ej.

4.4 Sammanfattande diskussion

De slutsatser vi kan dra utifrån våra tre mindre diskussioner är att hälsoarbetet på företaget fortskrider på ett mycket bra sätt och de anställda verkar må bra, trots att man inte riktigt kan leva upp till alla mål i policyn. Problemen som finns är dock väldigt små och borde rimligen inte vara så svåra att åtgärda. De problemområden vi ser är; Bristen på hälsokontroll vid nyanställning, det låga utnyttjandet av den arbetsfria hälsotimmen, de höga stress-siffrorna samt att man inte lyckats nå målet med en sjukfrånvaro på 5 dagar/ anställd. Det vi tycker är mest alarmerande och det som förvånar oss mest är det låga utnyttjandet av arbetsfri timme. Detta borde omgående ses över och man bör undersöka om det finns ett samband mellan detta och att de anställda känner en stress inför arbetsuppgifterna. Något som inte framkommit av vår undersökning är huruvida denna timme är lättillgänglig eller ej. Behövs mycket mer jobb läggas på att få denna timme arbetsfri? Finns det andra hinder på vägen? Om så är fallet, anser vi att ledningen bör se över de rutiner som finns för att de anställda ska utnyttja denna förmån på en mer regelbunden basis. Om så inte är fallet bör

företaget lägga ner mer resurser och energi på att promota detta privilegium, som vi anser att de anställda faktiskt har.

Det är mycket trevligt att se så låga siffror på nikotinnyttjande bland personalen. Men något vi undrar över och något vi eftersöker är mål i policyn som handlar om rökfri arbetsplats. Man bör kunna få hjälp med rökavvänjning då det är allmänt vedertaget hur rökning skadar både rökaren och dess omgivning, samt arbetstid som kan gå förlorad för återkommande rökpauser. Ett företag med ett så pass gediget hälsoarbete bör lägga någon form av resurs på rökavvänjning, då detta är den i särklass största orsaken till ohälsa (Bolinder G 2001 s. 42-44).

På det stora hela ser vi att de anställda upplever hälsoarbetet helt i linje med vad personaldirektören berättat i intervjun, samt vad som står i hälsopolicyn. Detta tyder på att personaldirektören inte varit partisk i sin intervju, utan faktiskt förmedlat ett trovärdigt resonemang, trots sin position i företaget. Som ansvarig för hälsoarbetet hade hon lätt kunnat försköna verkligheten, men det anser vi inte att hon gjort. Detta kan man dessutom anse stärkande för vår reliabilitet, då vi genom detta får bekräftat att det som sagts i intervjun är pålitligt. Det finns dock ett par aspekter som går isär, bland annat förekomsten av hälsoundersökning samt arbetet som ska ske efter en längre tids sjukfrånvaro.

Alla våra resultat måste dock ses ur ett verklighetsperspektiv, vi har inte resultat från alla anställda. För det första har enkäten inte skickats ut till alla, utan endast till dem med kontorsjobb på Åland och i Stockholm. Man kan därför inte säga att våra resultat är signifikanta för hela företaget, utan främst för kontorsanställda på Åland och i Stockholm. Vi kan alltså inte anse oss möjliga att göra trovärdiga uttalanden kring dem som inte jobbar på företagets belysta kontor såsom service/verkstadspersonal. Vårt stora externa bortfall på 62 % utgör också en avsevärd sänkning av reliabiliteten i vår faktiska grupp. Vilket gör att våra uttalanden inte heller representerar alla i gruppen anställda på kontor i Stockholm eller Mariehamn. Dock anser vi att våra resultat kan ses som en stor indikator på hur de anställda mår och tycker, dessa bör därför inte förbises. Vi anser ändå att våra resultat är tillförlitliga och vi har utfört arbetet efter alla konstens regler. Om vi hade haft mer tid hade vi gärna utformat en enkät på engelska för att kunna inkludera även kontoret i Helsingfors, samt gjort fysiska enkäter till dem som inte arbetar på kontor.

Vi anser att de källor vi har använt oss av är av varierande kvalitet. Många är dock etablerade forskare och andra är vanligt förekommande kurslitteratur inom den hälsorelaterade utbildningssektorn. Den källa vi ställer oss mycket kritiska till är www.Jobb-halsa.se som är en hemsida till för företag som vill ha hjälp med att utforma eget hälsoarbete och en egen hälsopolicy.

Denna sida är inte vetenskaplig men innehåller dock information vi anser som relevant. Relevant ur den synpunkt att mycket av det som står där är metoder som används i stor utsträckning. Denna typ av hemsidor/företag är ”up and coming” och många företag tar hjälp av sidor som denna. Det kan då ur vårt perspektiv vara intressant att titta på dessa. Än en gång vill vi dock pålysa källans brist på vetenskaplig anknytning.

Vi ser gärna att framtida forskning fortsätter i samma stil som tidigare inom området. Fler företag skulle behöva en policy liknande den som vårt företag har tagit fram, och det gäller, bl.a. för oss som hälsopedagoger, att bistå företagen med upplysning om hälsoarbetets vinster. Samt bistå med expertis och kompetens för att hjälpa dessa att driva hälsofrämjande arbeten framåt. Det var i vårt arbete mycket svårt att få tag i ett företag med en befintlig hälsopolicy/hälsoplan. Denna typ av hälsofrämjande arbete får tyvärr än så länge ses som en ovanlig förekomst på den svenska arbetsmarknaden. Vi hade förmodligen inte valt att arbeta med ett företag med huvudkontor på Åland om det inte varit så pass svårt att hitta ett företag här hemma. Vi känner dock att vi genom detta arbete borde kunna uppmuntra andra till att bedriva liknande former av hälsoarbete. Vi ser också att vi själva fått utökade kunskaper kring detta ämne och hoppas på att i framtiden kunna arbeta med liknande uppdrag, men att då även kunna hjälpa till med förbättringar och praktiska utformningar. Vi vill avsluta denna uppsats genom att citera Edward Stanley;

”Den som inte vill avsätta tid för fysisk aktivitet kommer förr eller senare bli tvungen att avsätta tid för sjukdom”

Käll- och litteraturförteckning

Otryckta källor

Intervju 2012 (Transkription finns)

Policy 2011 (se bilaga 10)

Tryckta och Elektroniska källor

Almvärn, PE & Fäldt, C. (2001) *Idrott & hälsa*. S. 31-45 Studentlitteratur, Lund 2001

Arbetsmiljöverket, *Lag och rätt, arbetsmiljölagen, 2012*, <http://www.av.se/lagochratt/aml/>, [2012-02-20]

Biddle, S. H. J & Nigg, C. R. (2000). Theories of exercise Behavior. *International journal of Sport Psychology*, 31, 290-304.

Bolin, K. & Lindgren, B. "Fysisk inaktivitet- produktionsbortfall och sjukvårdskostnader" 2005 <http://www.svensktfriluftsliv.se/media/FYSISKINAKTIVITET1.pdf> [2012-02-18]

Bolinder G "rökning största hotet mot liv och hälsa" 2001, *Läkartidningen* volym 97, nr 4, 2001 s. 42-44

Byström, M. Neely, G. Landström, U. & Lennernäs, M. "Arbetet och den fysiska miljön" *Arbetslivsinstitutet, arbetslivsrapport 2002:10* ISSN 1401-2928 s.18

Jonsdottir, I. Ursin, H. "Stress" FYSS – Fysisk aktivitet i sjukdomsprevention och sjukdomsbehandling 2008 s. 571-579 statens folkhälsoinstitut R 2008:4 Elanders 2008

Gymnastik och idrottshögskolans Hälsoenkät, 2011

Hassmén, N. & Hassmén, P (2008). *Idrottsvetenskapliga forskningsmetoder*. s. 85-87, 135-154, 155-160, 229 & 252-253. SISU Idrottsböcker och författarna, Logotipas, Litauen 2008.

Hultgren, S. (2008). *Fysisk aktivitet Folkhälsa Beteendeförändringar, en beteendevetenskaplig betraktelse*. S. 38, 63-83. Kunskapföretaget, Uppsala 2008

Jobb och Hälsa, 2012, <http://www.jobb-halsa.se/> [2012-02-24]

Josefsson, A.K. (2005). *Att träna på arbetstid- upplevda hinder och underlättande faktorer. En studie av försvarsanställdas träningsmotivation*. D-uppsats i psykologi med inriktning mot idrott. Sektionen för Hälsa och Samhälle (HOS), Högskolan i Halmstad.

Josefsson, K. (2009a). *Arbetsgivarens roll för motionsfrämjande och hälsopromotion*. Svensk Idrottsforskning 4-2009 s. 46-49 <http://swepub.kb.se/bib/swepub:oai:DiVA.org:hh-2905> [2012-06-30]

Josefsson, A. K. (2009b). *Exercise at work – perceived barriers and facilitating factors. A study of exercise motivation on employees at the Swedish Armed Forces*. I *proceeding of the 12th World*

congress of sport psychology (on a CD)

Moen P, Kelly E.L, Tranby E, Huang Q “*Changing work, changing health: can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being?*” *Journal of Health and Social Behavior* 52(4) s. 406 American Sociological Association 2011

Statens folkhälsoinstitut, FHI, *På väg mot en mer hälsofrämjande hälso –och sjukvård, s.19, 2004,* <http://www.fhi.se/PageFiles/3247/r200433halsoframjandehalsosjukvard.pdf>, [2012-02-20]

Statens folkhälsoinstitut, FHI, *Övergripande mål för folkhälsa, delmål 4, Hälsa I arbetslivet, 2007/08,* <http://www.fhi.se/Om-oss/Overgripande-mal-for-folkhalsa/4-Halsa-i-arbetslivet/> [2012-03-01]

Taylor, A. (2000). Physical activity, anxiety, and stress. I S. J. H. Biddle, K. R. Fox, & S. H. Boutcher (red.), *Physical activity, mental health and psychological well-being* (s.10-46). Routhledge & Keagan Paul. London 2000

Vårdguiden, *sjukdomar och råd, 2012*
<http://www.vardguiden.se/Sjukdomar-och-rad/Omraden/Sjukdomar-och-besvar/Stress/> [2012-03-03]

WHO, *Healthy workplaces: A model for action, s.7, 2010-4-22,*
http://www.who.int/occupational_health/publications/launch_hwp_22april.pdf, [2012-02-20]

Bilaga 1

Litteratursökning

Syfte och frågeställningar:

Syftet med denna studie var att undersöka hur företagets hälsoplan efterföljs och i vilken utsträckning den lever upp till de anställdas behov och önskemål. Samt undersöka hur de anställdas aktuella hälsostatus ser ut. Vi arbetade utefter tre frågeställningar; *Hur ser det aktuella hälsoarbetet ut på företaget? hur ser de anställdas aktuella hälsostatus ut? hur upplever det anställda företagets hälsoarbete?*

Vilka sökord har du använt?

Företagshälsovård, corporate health, hälsopolicy, hälsoplan, hälsa på arbetsplatsen, stress, stress symptom, stress related deseases, arbetsrelaterade sjukdomar, rökning, arbetsmiljölagen, Statens folkhälsoinstitut, hälsofrämjande arbete

Var har du sökt?

GIH:s bibliotekskatalog, PubMed, Swemed+, Swepub, Google scholar, Google

Sökningar som gav relevant resultat

Google Scholar: Företagshälsovård, stress symptom,
Google: Statens folkhälsoinstitut, arbetsmiljölagen, hälsopolicy
Pubmed: Corporate health, stress related desease
Swemed+: Hälsofrämjande arbete

Bilaga 2

Enkät

Hej, Denna enkät görs i syfte att undersöka din hälsa samt hur du uppfattar hälsoarbetet/hälsopolicyn på ditt företag. Vi gör detta med anledning av vår C-uppsats som skrivs vid Gymnastik och Idrottshögskolan, GIH, i Stockholm, där vi till våren blir färdigutbildade hälsopedagoger. Detta är alltså vårt examensarbete och kommer att granskas av högskoleverket. Självklart kommer alla era svar att vara anonyma, både inför företaget, men även i vår uppsats. Inte heller ert företags namn kommer att uppges i rapporten. Att du svarar på denna enkät ger inte bara oss möjlighet att färdigställa vårt arbete, utan kommer förhoppningsvis även leda till att ditt företag får en utvecklingsmöjlighet inom hälsa, friskvård och arbetsmiljö. Den färdigställda rapporten kommer att redovisas för ert företag så att dem i sin tur kan se vad som fungerar bra samt mindre bra på er arbetsplats vad gäller hälsoarbetet. Innan du besvarar denna enkät ber vi dig ta del av ert företags hälsopolicy som finns bifogad i detta e-mail. Det är en kopia på ditt företags hälsopolicy, och kommer vara grunden till denna undersökning. För att svara på enkäten klickar du på länken högst upp i detta meddelande. Hälsningar Mikael Nilsson; mikael_nilsson86@hotmail.com Tel. 0737004682 Linnea Bergkvist; linnea.bergkvist@hotmail.com Tel. 0737670405 Rolf Carlson, Handledare rolf.carlson@gih.se

***Obligatorisk**

Var är din arbetsplats belägen? *

- Mariehamn
- Stockholm

Längd: *

Vikt: *

Hur upplever du din... *

	Tillfredsställande	Ganska tillfredsställande	Ganska otillfredsställande	Otillfredsställande
...kroppsliga (fysiska) hälsa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...själsliga (psykiska) hälsa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hur ofta upplever du i ditt arbetsliv... *

	Alltid	Ofta	Ganska ofta	Sällan	Aldrig
...hopp och/eller optimism?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...glädje och/eller lycka?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...lugn, harmoni och/eller balans?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...egen kontroll över din arbetssituation?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...meningsfullhet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hur många dagar per vecka är du vanligtvis fysiskt aktiv minst 30 minuters sammanlagt tid? * (minst snabb promenadtakt)

- 6-7 dagar/vecka
- 4-5 dagar/vecka
- 2-3 dagar/vecka
- 1 dag/vecka
- 0 dag/vecka

Tillfredsställer den motion du får idag ditt behov av att röra på dig? *

- Helt och hållet
- Delvis
- Ganska dåligt
- Inte alls

Hur kroppsligt ansträngande är ditt dagliga arbete? *

- Mycket ansträngande (tungt kroppsarbete)
- Ansträngande (går mycket och lyfter dessutom ganska mycket)
- Våldigt lite ansträngande (går en del)
- Ej ansträngande (övervägande stillasittande arbete)

Hur mycket stillasittande är du dagligen under din vakna tid? * (Både arbetstid och fritid. Räkna även med tid du färdas stillasittande mellan platser.)

- 0-2 timmar
- 3-4 timmar
- 5-7 timmar
- 8 timmar eller mer

Äter du vanligtvis följande måltider under en normal vecka, måndag - fredag? *

	Ja	Nej
Frukost?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lunch?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Middag/kvällsmat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hur ofta dricker du... *

	Aldrig	1-3 ggr/månad eller mer sällan	1-2 ggr/vecka	3-6 ggr/vecka	7 ggr/vecka eller mer
...lättöl och/eller folköl?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...starköl och/eller vin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Aldrig	1-3 ggr/månad eller mer sällan	1-2 ggr/vecka	3-6 ggr/vecka	7 ggr/vecka eller mer
...starkvin och/eller sprit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Röker du? *

- Ja
- Nej

Om du svarade "Ja" på föregående fråga uppskatta ungefär hur mycket.

- Mindre än 1 paket/vecka
- 2-3 paket/vecka
- 4-6 paket/vecka
- 7 eller fler paket/vecka

Snusar du? *

- Ja
- Nej

Om du svarade "Ja" på föregående fråga uppskatta ungefär hur mycket?

- Mindre än 1 dosa/vecka
- 2-3 dosor/vecka
- 4-5 dosor/vecka
- 6-7 dosor/vecka
- Mer än 7 dosor/vecka

Förekommer det eller har det hos dig förekommit följande sjukdomar eller besvär? *

	Nej	Ja	Vet ej
Ofta förekommande förkylningar, ont i halsen, halsfluss och/eller halsmandelinfektion?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diabetes typ2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjärt och/eller kärlsjukdom?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Högt blodtryck?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Magsår, mag- och/eller tarmkatarr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ofta förekommande, långvarig huvudvärk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja	Vet ej
Känt dig såpass stressad att det påverkat din livskvalitet avsevärt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ofta förekommande besvär i rygg, axlar, nacke?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psykiska besvär/sjukdom?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har du innan denna undersökning läst/tagit del av företagets hälsopolicy? *

- Ja
- Nej

Känner du se sedan tidigare till att företaget erbjuder en arbetsfri timme/vecka avsedd för träning och/eller andra hälsorelaterade aktiviteter? *

- Ja
- Nej

Hur ofta utnyttjar du denna timme? *

- Varje vecka
- Varannan vecka
- Var tredje vecka
- Mer sällan
- Aldrig

Känner du sedan tidigare till att din arbetsgivare erbjuder ett träningsbidrag för dig som anställd en gång/månad? *

- Ja
- Nej

Hur ofta utnyttjar du ditt månatliga träningsbidrag? *

- Varje månad
- Varannan månad
- Var tredje månad
- Mer sällan
- Aldrig

Genomgick du som nyanställd en hälsoundersökning hos företagshälsovården? *

- Ja
- Nej

Som anställd på ditt nuvarande företag ska man enligt hälsopolicyn genomgå en hälsoundersökning minst en gång vart tredje år. Har detta skett under din anställning? *

- Ja
- Nej
- Ej varit anställd i 3 år

Hur kände du att din närmsta chef arbetade för att du under din sjukfrånvaro skulle erhålla så god rehabilitering som möjligt? Om du aldrig varit sjukskriven gå vidare till nästa

- Mycket bra
- Bra
- Ganska bra
- Mindre bra
- Inte alls

Har du under din nuvarande anställning varit sjukskriven i minst 20 dagar under samma år eller tre arbetsveckor i sträck? *

- Ja
- Nej

Blev du under eller efter din sjukfrånvaro på minst 20 dagar under samma år/3 arbetsveckor i sträck inbjuden till ett möte med närmsta chef för att diskutera detta? Svarade du "Nej" på förra frågan gå vidare till nästa

- Ja
- Nej
- Övrigt:

Känner du dig uppskattad på din arbetsplats? *

- Mycket uppskattad
- Uppskattad
- Varierande
- Ouppskattad

Vad anser du om företagets hälsopolicy... *

	Stämmer helt	Stämmer till viss del	Stämmer mindre bra	Stämmer inte alls
...Den tillgodoser mina behov gällande hälsa på min arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Den känns relevant och genomtänkt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Den har goda förutsättningar att leda till att mitt företag blir en mer hälsotänkande och friskare arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hur anser du att företaget hittills lyckats leva upp till sina mål i hälsopolicyn? *

- Mycket bra
- Bra
- Till viss del
- Mindre bra
- Dåligt

Har du egna synpunkter och noteringar på företagets hälsoarbete och policy?

Skicka

Från [Google Dokument](#) [Anmäl otillåten användning](#) - [Användarvillkor](#) - [Ytterligare villkor](#)

Bilaga 3

Intervjumall

Inspelning

- Är det okej att vi spelar in samtalet?

Bakgrund

- Vilken utbildning har du?

(Ytterligare kurser, arbetserfarenhet mm)

- Hur länge har du arbetat på företaget?
- Yrkestitel
- Vem är din chef
- Vad har du för arbetsområden
- Arbetsuppgifter

(hur kommer det sig att du blev ansvarig för att driva hälsoarbetet på företaget?)

Företaget

- Hur gammalt är företaget?
- Hur många anställda (spridningen på dem, hur många sitter vart?)
- Vad har dem för typ utav arbetsuppgifter? (Kontor, casino mm)
- Finns det anställda som på heltid arbetar med hälsofrågor?

(om nej, vilka bär ansvaret för att arbeta med dessa frågor?)

- Är det olika personer i de olika städerna eller finns en central grupp för alla?

Policyns utveckling

- Hur såg arbetet ut när hälsopolicyn skapades?

(vem, vilka, Externtföretag, när)

- Har den ändrats något under tiden?

Hur ser arbetet ut idag

- I policyn står att ett av de viktigaste målen med policyn är att ”stödja och uppmuntra alla anställda till att delta i hälso- och träningsaktiviteter som passar individen. Hur går detta till? (Hur invidanpassas träningen, vem uppmuntrar?)
- Hur ser sjukfrånvaron ut?(har den minskat som man önskade till 5 dagar/anställd)

- Finns en tidsplanering för detta?
- Hur arbetar ni med att minska den stressrelaterade frånvaron?
- Vad anser ni är stressrelaterad frånvaro? Hur tar ni reda på detta?
- (Hur arbetar ni inom gruppen samt hur förmedlar ni era beslut till det övriga företaget?)

Bilaga 4

Health Policy

1 Background

Research tells that the physical condition is correlated with productivity at work.

A healthy work environment is one in which staff have made health and health promotion a priority and part of their working lives. For us, investing in health and the wellbeing of our employees is a natural part of the employer responsibility. We know the investment will pay off with increased efficiency, productivity and team spirit.

WHO defines health as; "A state of complete physical, mental and social well-being, and not merely the absence of disease"¹ Thus health is not only about physical health and actions to increase that. It very much includes the aim to decrease the level of work related stress that is negative for the employee.

Research findings show that the most stressful type of work is that which values excessive demands and pressures that are not matched to workers' knowledge and abilities, where there is little opportunity to exercise any choice or control, and where there is little support from others. There is also evident that being appreciated is one of the most important factors that increase motivation and satisfaction as well as health and well-being. This is something we take really seriously in our work with the wellbeing of our employees.

2 Purpose and scope

The purpose with this policy is to describe how ■■■ supports and enable the improvement of health in the organization, taking into consideration the balance between work and spare time. We want to actively and regularly work with health activities that have positive effects and benefit both employees and the employer.

With this policy we define the scope and responsibility from an employer point of view, but we emphasize also the importance of the individual being responsible and taking initiative on his/her own situation.

3 Objectives

The main objectives with this policy are to:

- Support and encourage all employees to participate in health and exercise activities that suit the individual.
- Decrease the sick leave rate from an average of 6,88 days per employee (2010) to 5 days per employee on average.
- Strive towards our employees having no stress related sickness leave.

4 Company health care and health care insurance

■ provides health care to all employees. The health care covers nurses, general physician's and specialist doctor's care as well as extended medical care (e.g. surgical procedures). The occupational health care contact is depending on your workplace;

- In Helsinki, the occupational health care is handled by the private medical centre Diacor.

- In Mariehamn, the occupational health care is handled by the private medical centre Medimar.

- In Stockholm, the occupational health care is handled by SEB Trygg Liv.

■ also provides a group insurance for employees covering accidental injuries occurred outside working hours (Ålands Ömsesidiga Försäkringsbolag) and Employee Care Cover (Tapiola) that is an additional voluntary insurance that the employer offers as an extra benefit on top of occupational health care. In Stockholm this is included in the SEB Trygg Liv deal. New employees are always sent to the occupational health care for health check up before the trial period ends and then regularly health checkups occur every 2nd or 3rd year.

More detailed information regarding occupational health care and insurances can be found on intranet.

5 Sick leave

We want the relationship between employer and employee to be characterized by care and respect and in case of sick leave we aim to arrange for a quick return to work.

Every employee has and is expected to take an own responsibility when it comes to his/her health and possible rehabilitation. The closest manager is responsible for ensuring that the support of an employee's return to work is managed in the best way possible, taking into consideration possible rehabilitation needs.

The HR manager together with the occupational health care representative supports both managers and employees with spreading knowledge and information about applicable policies, regulations, collective agreements and laws.

To ensure good communication and handling of sick leaves, closest manager will invite the employee to a discussion after the employee has been absent a total of 20 days with short sick leave absence² during the same year or after a period of 3 weeks of uninterrupted sick leave.³ Furthermore, after a period of 3 months of sick leave, the closest manager and HR will together invite the employee to a discussion where the company health care is involved.

5.1 Collective agreements and other regulations

We follow what is stated in the applicable collective agreement/law when it comes to regulations for paid sick leave, rules for handing in medical certificate etc. Should there be any unclarities regarding the reasons for sick leave, we reserve the right to ask for a medical

certificate from the first day of the sick leave period. Should however the sum of sickness days exceed 3 weeks (20 days for Finland or 15 days for Sweden) within a “rolling” time period of 3 months is the employee required to visit a company doctor from day one. In specific situations the employer may grant an exemption from this rule.

6 Health and exercise benefit

To stimulate exercise and healthy lifestyle ■■■ subsidizes a monthly health and exercise benefit to all employees. Since we have offices in different location there are variations in how the benefit is arranged but the purpose and highest total amount should be close to the same.

More information about the health and exercise benefit you find on our intranet.

7 Exercise on work time

We recommend and encourage every employee to use one hour of their weekly working time for health activities such as for example; walking, running, swimming, go to the gym etc. We trust in our employees to make the best use possible of this sponsored working hour and know that it will create better wellbeing individually and in the organization.

Our intention is to start with a trial period until autumn 2011 where participants in the health campaign are entitled to this weekly hour of exercise during work time.

8 Ownership

The Policy is owned by ■■■ Group Management. The HR Director is responsible for reviewing and updating The Policy. All changes need to be approved by the Group Management.

Bilaga 5

Intressebrev

Hej,

Mitt namn är Mikael Nilsson och jag läser sista året på hälsopedagogprogrammet vid Gymnastik – och Idrottshögskolan. Jag kommer nu att ge dig och ditt företag en unik chans att förbättra ert hälsoarbete till en kostnad av ingenting! Jag och min klasskamrat Linnea Bergkvist ska nämligen skriva vår C-uppsats under perioden februari-mars. Med hjälp av oss och vår uppsats hoppas vi att ert företag ska kunna ta ett stort steg i rätt riktning mot en friskare arbetsplats, det kommer gå till som följande:

Vi granskar företagets hälsoplan och undersöker hur företaget arbetar för att efterfölja denna. Sedan granskar vi med hjälp av en kvantitativ studie hur de anställdas hälsa ser ut samtidigt som vi tar reda på hur de upplever att hälsoarbetet på företaget lever upp till hälsoplanen. Vi kommer sedan att sammanställa detta i en rapport som ni kommer att få ta del av. På så vis kommer ni att få en klar bild över hur era anställda mår, ni kommer kunna se vad som fungerar bra och mindre bra i ert företags hälsoarbete samt kunna se förbättringsmöjligheter inför framtiden.

Detta är ingenting som kommer kräva någon större ansträngning från dig och ditt företag utan se det som en möjlighet att helt gratis få hälsan och hälsoarbetet på ert företag undersökta av två stycken duktiga och ambitiösa hälsopedagoger.

Kriterierna ni måste uppfylla för att kunna bli företaget som vi jobbar med är att ni har en uttalad hälsoplan/hälsopolicy på ert företag. Hör av er med en intresseanmälan till oss senast måndagen den 30:e januari där ni kort beskriver varför vi ska jobba med just ert företag.

Känner du att detta är något för ditt företag eller har frågor, tveka inte att höra av er!

Med vänliga hälsningar

Mikael Nilsson
mikael.nilsson.5305@stud.gih.se
073-7004682

Linnea Bergkvist
linnea.bergkvist.5508@stud.gih.se
073-7670405