



Tid för hälsa & motivation!

- En undersökning om arbetstagares motivation och hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen

Lena Lundberg

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN
Examensarbete XX:2007
Utbildningsprogram: 2003-2007
Seminariehandledare: Karin Söderlund
Handledare: Karin Söderlund

Abstract

Aim

The aim of this study was to find out if there is a connection between employees' motivation for work and health promote factors at the place of work. The study was based on the following questions; What are health promote factors?; Which health promote factors exists at the chosen place of work?; Which factors makes the employees feel motivated at the place of work?; and How can these factors be affected by the employers?

Methods

To answer the aim a questionnaire was made with the employees at the company. One employee and one director have been interviewed. The answers were presented in Microsoft Office Excel and compiled in SPSS. The questionnaire has been the base to answer first of all questions 2 and 3 and give a general picture of the employees' opinions. The interview with the employee has contributed to give a deeper understanding for these opinions. The interview with the director has first of all based on answering question 4.

Result

Health promote factors at the place of work are to have a good working environment, ability to affect, control your own work, competence development, being involved and have influence. It's also important with planned guidance and to be respected by employees and employers. At the place of work that was examined all off the above existed to some degree, most was good working environment, control, competence guidance, being involved and have influence and to be respected by employees and employers. To affect working pace and especially working quantity and planned guidance were factors that didn't exist to a great extend. Motivational factors for the employees were co-workers, assignments, feedback, development, goals, have fun, being involved, good boss and salary. Assignments, competence development, goals, being involved, leadership and salary could be affected by the employers.

Conclusion

There was a connection between employees motivation for work and health promote factors at the place of work, since many of the health promote factors that existed were the same as the factors that motivated the employees.

Sammanfattning

Syfte

Syftet med studien var att undersöka om det finns ett samband mellan arbetstagares motivation till arbetet och hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen. Undersökningen utgick från följande frågeställningar; Vad är hälsobefrämjande faktorer?; Vilka hälsobefrämjande faktorer finns på den utvalda arbetsplatsen?; Vilka faktorer får personalen att känna sig motiverade på arbetsplatsen?; samt Hur kan dessa faktorer påverkas av arbetsgivarna?

Metod

För att besvara syftet har en enkätundersökning gjorts för de anställda på företaget. En medarbetare och en chef har intervjuats. Svaren har redovisats i Microsoft Office Excel och sammanställts i SPSS. Enkätundersökningen har legat till grund att besvara framför allt frågeställning 2 och 3 och ge en generell bild om uppfattningar hos de anställda. Intervjun med medarbetaren har bidragit till att ge en djupare förståelse för dessa uppfattningar. Chefens intervju har framför allt legat till grund för att besvara frågeställning 4.

Resultat

Hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen är att ha en god arbetsmiljö, möjlighet att påverka, kontroll över sitt eget arbete, kompetensutveckling, delaktighet och inflytande. Vidare är det viktigt med planerad handledning och att bli respekterad av arbetskamrater och ledning. På företaget som undersökts existerade de alla i viss grad, mest var god arbetsmiljö, kontroll, kompetensutveckling, delaktighet och inflytande samt respekt av arbetskamrater och ledning. Påverkan av arbetstakt och framför allt arbetsmängd samt planerad handledning var faktorer som inte fanns i lika stor utsträckning. Motiverande faktorer för de anställda var arbetskamrater, uppgifter, feedback, utveckling, mål, ha kul, delaktighet, bra chef och lön. Uppgifter, kompetensutveckling, mål, delaktighet, ledarskap och lön kunde påverkas av ledningen.

Slutsats

Det fanns ett samband mellan arbetstagares motivation till arbetet och hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen, då många av de hälsobefrämjande faktorerna som existerar är desamma som de faktorer som motiverade de anställda.

Innehållsförteckning

1 Inledning	6
1.1 <i>Introduktion</i>	6
1.2 <i>Forskningsläge</i>	7
1.2.1 Hälsopromotion och hälsobefrämjande faktorer.....	8
1.2.2 Hälsobefrämjande faktorer i arbetslivet.....	8
1.2.3 Ökad hälsa i arbetslivet.....	9
1.3 <i>Teoretisk utgångspunkt</i>	11
1.4 <i>Syfte och frågeställningar</i>	15
1.5 <i>Metod</i>	16
1.5.1 <i>Urval</i>	16
1.5.2 <i>Datainsamlingsmetoder</i>	16
1.5.3 <i>Procedur</i>	18
1.5.4 <i>Databearbetning</i>	18
1.5.5 <i>Bortfall</i>	19
1.5.6 <i>Reliabilitet</i>	19
1.5.7 <i>Validitet</i>	20
1.6 <i>Problem</i>	20
2 Resultat	21
2.1 <i>Hälsopromotion och hälsobefrämjande faktorer</i>	21
2.1.1 <i>Arbetsmiljö</i>	21
2.1.2 <i>Påverkan</i>	22
2.1.3 <i>Kontroll</i>	23
2.2 <i>Hälsobefrämjande faktorer i arbetslivet</i>	23
2.2.1 <i>Kompetensutveckling</i>	24
2.2.2 <i>Delaktighet och inflytande</i>	25
2.2.3 <i>Planerad handledning</i>	26
2.3 <i>Ökad hälsa i arbetslivet</i>	27
2.3.1 <i>Förtroende för arbetskamrater</i>	27
2.3.2 <i>Förtroende för ledning</i>	28
2.4 <i>Motiverande faktorer</i>	29
2.4.1 <i>Faktorer som motiverar de anställda</i>	29
2.4.2 <i>Motiverande faktorer som de anställda anser behöver förbättras</i>	30
2.4.3 <i>Faktorer som kan påverkas av arbetsgivarna</i>	30
3 Diskussion	33
3.1 <i>Metoddiskussion</i>	33
3.2 <i>Hälsopromotion och hälsobefrämjande faktorer</i>	34
3.3 <i>Hälsobefrämjande faktorer i arbetslivet</i>	36
3.4 <i>Ökad hälsa i arbetslivet</i>	39
3.5 <i>Slutsats</i>	40
4 Förslag till fortsatt forskning	43
5 Käll- och litteraturförteckning	44

Bilaga 1 Käll- och litteratursökning

Bilaga 2 Enkät

Tabell och figurförteckning

Figur 1. Friskfaktorer i arbetsuppgiften.....	13
Figur 2. Friskfaktorer i arbetsgruppen.....	14
Figur 3. Friskfaktorer i organisationen.....	14
Figur 4. Friskfaktorer på arbetsplatsen – en modifierad modell.....	15
Figur 5. Anställdas åsikter om arbetsplatsen erbjuder en trygg och säker miljö; psykiskt, fysiskt och socialt.....	22
Figur 6. Anställdas åsikter om påverkan av arbetstakt och arbetsmängd.....	22
Figur 7. Anställdas åsikter om kontroll över sitt eget arbete.....	23
Figur 8. Anställdas åsikter om utvecklingsmöjligheter och tillfälle till erfarenhetsutbyte....	25
Figur 9. Anställdas åsikter om delaktighet och inflytande i sitt eget arbete.....	25
Figur 10. Anställdas åsikter om tillgång till planerad handledning.....	26
Figur 11. Anställdas åsikter om respekt av arbetskamrater.....	27
Figur 12. Anställdas åsikter om respekt av ledning.....	28
Figur 13. Faktorer som de anställda anser är viktiga för motivationen på arbetsplatsen.....	29
Figur 14. Faktorer på arbetsplatsen som de anställda anser behöver förbättras.....	30
Figur 15. Samband mellan arbetstagares motivation till arbetet och hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen.....	42

1 Inledning

*what if we don't go to work today
let's see how we would play
let's see how society would work
without all the people who go to work.
whom nobody knows of lets see how that goes.
what if we don't go to work today¹*

Varför går vi till arbetet dag efter dag? Vad är det egentligen som motiverar oss att arbeta och hur kan vi få de anställda att må bra på sin arbetsplats?

Genom att medvetandegöra vad motiverande faktorer är för en viss organisation eller grupp av individer tror jag man har mycket att vinna vad det gäller förhöjd arbetsproduktivitet.

Tidigare har jag undersökt motivation och vad som motiverar omotiverade elever att delta i ämnet Idrott och Hälsa. Nu vill jag istället göra en undersökning om arbetsplatsen och vad som motiverar personalen på ett visst företag att trivas på arbetet och om det finns ett samband mellan de motiverande faktorerna och hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen.

1.1 Introduktion

Under slutet av 1990-talet och början av 2000-talet har antalen långtidssjukskrivningar ökat kraftigt.² Ökade folkhälsoinsatser och bättre förebyggande verksamhet på arbetsplatsen kan komma att minska antalet sjukskrivningar och därmed behovet av rehabilitering.³ Samtidigt har andelen företag som nyttjar företagshälsovårdens tjänster minskat och rehabiliteringsutredningar och åtgärder för att hjälpa sjukskrivna tillbaka till arbetslivet genomförs inte på det sätt som föreskrivs enligt lag.⁴

Från andra världskriget och framåt har Världshälsoorganisationen WHO arbetat med hälsofrågor och gjorde redan 1948 en beskrivning av vad man menade med hälsa;

¹ Laleh, *What if we från cd-skivan Prinsessor* (Warner Music Sweden AB, 2006).

² Carina Källestål, *Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser* 2004-10-14

<http://www.fhi.se/templates/Page_____3565.aspx?&MSHiC=65001&L=9&W=h%C3%A4lsobefr%C3%A4mjande+program+&Pre=%3CFONT+STYLE%3D%22color%3A+%23000000%3B+background%2Dcolor%3A+%23FFFFFF00%22%3E&Pos t=%3C%2FFONT%3E> (acc. 2007-02-26).

³ *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*, SOU 2002:5.

⁴ Lars Ohly, Wiwi-Anne Johansson, Kent Persson, Gunilla Wahlén, Marie Engström, Peter Pedersen, Alice Åström, Kalle Larsson, *Minskad ohälsa i arbetslivet*, 2006/07

<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=410&dok_id=GU02A269&rm=2006/07&bet=A269> (acc. 2007-03-15).

*Health is a state of complete physical, mental and social wellbeing
and not merely the absence of disease or infirmity⁵.*

Denna definition anses dock vara orealistisk och oanvändbar enligt Professor Edgar Borgenhammar; vem kan uppfylla sådana kriterier annat än under korta stunder och mycket speciella omständigheter? Borgenhammar menade i ett föredrag vid Akademin för etik i arbete att hälsan är extra svår att diskutera eftersom ämnet är laddat och omgärdas av hindrande fördomar. Han konstaterade samtidigt att det genom tiderna knappt funnits någon som kunnat leva upp till WHO: s definition, beroende på att ”hälsa inte är ett tillstånd utan en ständigt skiftande process”^{6,7}.

Då hälsa är i ständig förändring kan man rimligtvis tycka att företag som vill arbeta med hälsobefrämjande arbete ständigt måste förändra och förnya sig samt vara A-jour med de anställdas och företagets hälsa, mål och visioner. Hälsa är en kvalitet eller tillgång som behövs för att människor ska fungera väl.⁸ För att skapa förutsättningar för en frisk och uthållig arbetsplats måste man väga in alla människor, deras förutsättningar, problem och möjligheter.⁹

Jag tycker det är intressant att undersöka vilka hälsobefrämjande insatser som bedrivs på ett visst företag och om de eventuella insatserna kan få de anställda att uppnå ökad hälsa på arbetsplatsen och känna motivation till sitt arbete. Således vill jag undersöka huruvida det finns ett samband mellan hälsobefrämjande faktorer och motiverade medarbetare.

1.2 Forskningsläge

Hälsa är idag ett både brett och populärt ämne som engagerar många och ibland kan åsikterna om vad hälsa är för någonting gå isär. Forskningsläget belyser vad som definierar hälsopromotion, ökad hälsa i arbetslivet och framför allt hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen.

⁵ Downie, R. S. Fyfe, C. & Tannahill, A. *Health Promotion- Models and Values*. (Oxford: University Press, 1991.).

⁶ Kenneth Abrahamsson, Gunilla Bradley, Tomas Brytting, Tuula Eriksson, Jan Forslin, Maggie Miller, Birgitta Söderlund, Claes Trollestad, *Friskfaktorer i arbetslivet* (Stockholm: Elanders Gummessons AB, 2003), s. 9.

⁷ Ibid., s. 9.

⁸ Anders Hansson, *Hälsopromotion i arbetslivet* (Malmö: Elanders Berling AB, 2004), s. 31.

⁹ Hansson, s. 18.

1.2.1 Hälsopromotion och hälsobefrämjande faktorer

Anders Hansson är fil. mag. i arbets- och organisationspsykologi och menar att hälsoarbete är ”ett namn på de insatser som görs i samhället för att förbättra folkhälsan”¹⁰. Det innefattar både hälsofrämjande och ohälsöförebyggande insatser. Hälsofrämjande arbete är enligt Hansson att med olika handlingar stärka människors hälsa genom både individuella åtgärder och genom att positivt påverka omgivningen och de förutsättningar vi har.¹¹ Att främja hälsa och värna friskfaktorer kan göras på olika sätt. Hälsopromotion är en strategi för hälsoarbete, som en generell metod där målet med insatsen är tydlig och långsiktig. Det är vad den aktuella arbetsplatsen behöver och klarar av som avgör vilken eller vilka strategier som ska användas. De åtgärder som görs för att nå målet måste vara väl genomtänkta, produktiva och resultatrika. Det gäller att noggrant välja vilka insatser som är nödvändiga för att förebygga ohälsa.¹²

1.2.2 Hälsobefrämjande faktorer i arbetslivet

Världshälsoorganisationen WHO har publicerat fem rekommendationer för det övergripande syftet för en företagshälsovårdsorganisation och de är att; skydda arbetare för riskabla arbeten, anpassa arbetet och arbetsmiljön till arbetarnas förutsättningar, förbättra den fysiska, mentala och sociala hälsan hos arbetarna, minska konsekvenserna av yrkesrisker och arbetsrelaterade sjukdomar samt tillhandahålla medicinsk service.¹³

I en rapport från Statens Folkhälsoinstitut av Carina Källestål m fl framgår det att de hälsofrämjande programmen som använder en övergripande strategi för att öka hälsan hos arbetstagarna kan visa effektivitet och också kostnadseffektivitet. Andra faktorer som är viktiga är att göra individuell riskreduktion, hälsoriskbedömning innan åtgärder görs och att hänsyn tas till arbetstagarnas intressen. Vidare visar rapporten att alla parter bör involveras tidigt för att man ska lyckas reducera riskfaktorerna.¹⁴

Anders Hansson ser hälsopromotion som en strategi för ett hälsofrämjande arbete där det finns ett utgångsläge (salutogenes) som anger vad som är skäligt angående hälsa och hälsobegrepp. Det utgångsläget blir vad som leder och avgör val av kunskapsområden,

¹⁰ Hansson, s. 16.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid., s. 163-164.

¹³ Världshälsoorganisationen WHO, 2007 <<http://www.who.int/healthpromotion/en/>> (acc. 2007-03-01).

¹⁴ Källestål.

arbetsätt och utvärderingsmetoder. Vidare vägleder en formulerad teori (KASAM)¹⁵ samstämmigt med de antaganden som medverkar till att hälsan utvecklas och bibehålls.¹⁶

1.2.3 Ökad hälsa i arbetslivet

Riksdagen beslutade år 2003 om en ny folkhälsopolitik med ett övergripande mål ”att skapa samhällseliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen”¹⁷ och elva målområde. Samma år fick Statens folkhälsoinstitut uppdrag av regeringen att följa upp arbetet med politikens genomförande.¹⁸ I ett av dessa elva områden, målområde 4; *Ökad hälsa i arbetslivet* beskriver Statens Folkhälsoinstitut hur de kommit fram till att arbetsmiljön måste vara god och enligt Arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ett stort ansvar i det avseendet. Arbetet bör präglas av en trygg och säker miljö, fysiskt såväl som psykiskt och socialt. Till grundvillkoren hör att ha kontroll, delaktighet och inflytande över sitt eget arbete och att kunna påverka arbetstakt och arbetsmängd. Andra viktiga faktorer är att bli sedd, vara någon som räknas med samt ha vissa utvecklingsmöjligheter i jobbet. Det behövs både insatser som förebygger ohälsa och som främjar hälsa i arbetslivet.¹⁹

Arbetsmiljöfaktorer är ett gemensamt begrepp för sådant som påverkar oss på arbetsplatsen när vi arbetar och det finns en mängd olika sådana faktorer. De kan vara överlappande och inte helt entydiga utan kan på olika sätt samverka, med goda eller ogynnsamma hälsoeffekter som följd.²⁰ I en folkhälsopolitisk rapport från 2005 bestäms arbetsmiljöfaktorer som bl a följande:

”Ergonomiska faktorer – till exempel arbetsställningar, tunga lyft, ensidigt upprepat arbete, tidskrav, instruktioners läsbarhet

Organisatoriska faktorer – till exempel ledarskap, prestationskrav, kontroll, handlingsutrymme arbetets fördelning i tid och rum, ensamarbete, utvecklingsmöjligheter med mera

Systemfaktorer – till exempel organisering av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), samverkan med företagshälsovård.”²¹

¹⁵ Se Aaron Antonovsky under 1.3 Teoretisk utgångspunkt.

¹⁶ Hansson, s. 165.

¹⁷ Ibid., s. 5.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Mats Bjurvald, *Ökad hälsa i arbetslivet* 2006-01-20 <http://www.fhi.se/templates/Page_____122.aspx> (acc. 2007-02-26).

²⁰ Mats Bjurvald, *Kunskapsunderlag till folkhälsopolitisk rapport 2005: Målområde 4: Ökad hälsa i arbetslivet*, (Statens Folkhälsoinstitut: Typoform, 2005), s. 10.

²¹ Bjurvald, 2005., s. 10.

Den näst största gruppen av orsaker till anmälda arbetsjukdomar är organisatoriska eller sociala faktorer. En annan olycksrisk och bidragande orsak till flera andra former av ohälsa kan vara stress.²² Statens offentliga handlingar har via socialdepartementet tagit fram en handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet där de konstaterar att ökade folkhälsoinsatser och bättre förebyggande verksamhet på arbetsplatsen kommer att minska antalet sjukskrivningar och därmed behovet av rehabilitering.²³

Begreppen frisk och hälsa brukar avse avsaknad av symptom på sjukdom, vilket inte behöver betyda att den som saknar sjukdomssymptom är frisk. ”Man kan ju vara kliniskt frisk men ändå må dåligt. Man kan vara kliniskt sjuk men ändå må bra.”²⁴ Det finns många olika intressenter som kan värdera eller bedöma en individs hälsoförhållanden. Eftersom de kommer från helt olika bakgrunder och därmed dra helt olika slutsatser har socialstyrelsen bestämt tre sådana intressenter:

- ”Läkare och annan expertis, som bedömer hälsa genom undersökning.
- Individen själv, som bedömer hälsa efter hur hon känner sig.
- Samhället, som bedömer hälsa efter förmågan att arbeta eller studera istället för att vara sjukskriven eller pensionerad.
- I arbetslivet kan vi lägga till arbetsgivarens och arbetskamraternas legitima bedömning av hälsa efter att medarbetare och arbetskamrater kan utföra den del av arbetet som de åtagit sig.”^{25 26}

²² Bjurvald, s. 11.

²³ *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet: Mål, ansvar och åtgärder med utgångspunkt från ett övergripande mål för människor i arbete: Del 1 Slutbetänkande*, (Stockholm: Graphium/Norstedts AB, 2002), s. 14.

²⁴ Abrahamsson, s. 9.

²⁵ *Ibid.*, s 10.

²⁶ *Ibid.*

1.3 Teoretisk utgångspunkt

I en bestämd kultur och i ett bestämt samhälle är man *sin egen* då den förberedande socialisationen för arbetslivet är genomförd. En persons livserfarenheter av förutsägbarhet, belastningsbalans och medverkan i beslutsfattande kan identifieras i huruvida man har en stark eller rigid känsla av sammanhang (KASAM).²⁷

En formell definiering av KASAM lyder enligt följande:

*Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang.*²⁸

Dessa tre komponenter förtjänar en utförligare beskrivning;

Begriplighet (1) är själva huvudkärnan i den ursprungliga definitionen. En människa med hög begriplighet ser både inre och yttre stimuli som gripbara och kan ta in information på ett ordnat och sammanhängande sätt snarare än oväntat och förvirrat. De stimuli man kan tro sig utsättas för i framtiden ses som förutsägbara, eller att de åtminstone går att ordna upp och förklara när de väl händer. Händelser i livet upplevs som kunskaper och lärdomar och utmaningar som man klarar av.²⁹

Hanterbarhet (2) innebär hur mycket man upplever att man har hjälpmedel och resurser så att man klarar av att möta de stimuli man utsätts för, både av sig själv och andra man känner tillit till. Har man en hög känsla av hanterbarhet tycker man inte att vad som händer är orättvist eller ser sig själv som ett offer för omständigheterna utan även när det går mindre bra för en så har man en känsla av att det kommer att reda sig.³⁰

²⁷ Aaron Antonovsky, *Hälsans Mysterium*, (Finland: WSOY, 1993), s. 136.

²⁸ Ibid., s. 41.

²⁹ Ibid., s. 39-40.

³⁰ Ibid., s. 40.

Meningsfullhet (3) betraktas som en motivationskomponent. Personer med en stark KASAM har områden i livet som är viktiga för dem, som de är mycket engagerade i och som har betydelse för dem i känslomässig mening. De som har en stark känsla av meningsfullhet drar sig inte för att konfronteras med utmaningen när det inträffar en olycklig händelse utan söker istället en mening med det för att ta sig igenom det på bästa sätt.³¹

De tre komponenterna kan i samband med friskfaktorer inom arbetsorganisationen ses som en företeelse som förekommer i den enskildes arbets- och/eller totala livsmiljö och levnadsmönster och ger denne förutsättningar för att fungera optimalt, utvecklas och må bra i arbetslivet.³² Friskfaktorer i arbetslivet är bl a:

- ”Humor, arbetsglädje och trivsel.
- Fungerande utrustning och bra fysisk miljö.
- Att få utvecklas/växa i jobbet kompetensmässigt.
- Att kunna påverka sin egen arbetssituation, flexibilitet och variation i arbetet.
- Bra lön och/eller löneförmåner.
- Friskvård i arbetet.
- Tid för att hinna/kunna göra ett bra arbete.
- Att få feedback/beröm när man gjort något bra.
- Icke stress/rimliga arbetsförhållanden.
- Bra arbetsledning/tydlig arbetsledning.
- Fungerande och tydlig organisation.
- Solidaritet och gemenskap.
- Respekt och social empati.
- Tillåtande atmosfär och rakt öppet klimat.”³³

Chefen är en nyckelfaktor på den ideala arbetsplatsen och viktiga egenskaper hos *den gode chefen* är att han/hon ska vara rättvis, ha empati, ge feedback, vara delaktig, kunna se och lyssna samt vara flexibel och effektiv. Den psykosociala arbetsmiljön är av stor betydelse, viktiga egenskaper hos både chef och arbetskamrater är t ex glada, ödmjuka, hjälpsamma, förstående och förlåtande. Den fysiska arbetsmiljön är också av stor vikt och för att motverka

³¹ Antonovsky, s. 38-39.

³² Abrahamsson, s. 253

³³ Ibid., s. 254

och hantera problem som slitningar på kroppen kan ge, ses ofta friskvård och förebyggande hälsovård som en löneförmån.³⁴

Att ha möjlighet till delaktighet, påverkan och eget ansvar både gällande arbetets form och dess innehåll ses som några av de mest centrala friskfaktorerna när det gäller arbetsuppgifterna. Viktiga områden är att arbetsuppgifterna ska vara varierade och omväxlande samt vikten av att känna meningsfullhet i det arbete man utför.³⁵

”Friskfaktorer i arbetsuppgiften		Gemensamma värden
<i>Medel att nå målet:</i>	→	<i>Målet:</i>
<i>Variation, utmaningar, framtidstro</i>	→	<i>Må bra</i>
<i>Eget ansvar, flexibilitet, stolthet</i>	→	<i>Utvecklas</i>
<i>Meningsfullhet, att få använda sin kompetens</i>	→	<i>Fungera optimalt</i>

Figur 1. Friskfaktorer i arbetsuppgiften”³⁶

För en väl fungerande arbetsgrupp är rak och ärlig kommunikation den mest grundläggande friskfaktorn. Det är också viktigt att man ställer upp för varandra och hjälps åt i arbetet, att man kan skratta ihop och trivas med varandra samt att man har en grundläggande gemenskap, en god sammanhållning och en genuin omtänksamhet.³⁷

³⁴ Abrahamsson, s. 254-255.

³⁵ Ibid., s. 274-275.

³⁶ Ibid., s. 275.

³⁷ Ibid., s. 275-276.

”Friskfaktorer i arbetsgrupp		Gemensamma värden
<i>Medel att nå målet:</i>	→	<i>Målet:</i>
<i>Alla hjälps åt, rak kommunikation</i>	→	<i>Må bra</i>
<i>Humor, att trivas ihop, att kunna umgås även utanför arbetet</i>	→	<i>Utvecklas</i>
<i>Känna förtroende för varandra, ärlighet och arbetsdisciplin</i>	→	<i>Fungera optimalt</i>

Figur 2. Friskfaktorer i arbetsgruppen”³⁸

Ledarskapet uppfattas som en viktig friskfaktor på organisationsnivå, vilket innebär ledare som är lyhörda, har förståelse för medarbetarnas arbetssituation samt ledare som är synliga och närvarande i det dagliga arbetet.³⁹

”Friskfaktorer organisation		Gemensamma värden
<i>Medel att nå målet:</i>	→	<i>Målet:</i>
<i>Korta beslutsvägar, chefen närvarande i det dagliga arbetet</i>	→	<i>Må bra</i>
<i>Positiv feedback från närmaste chef tydliga riktlinjer.</i>	→	<i>Utvecklas</i>
<i>Lyhörd chef, balans mellan krav och resurser</i>	→	<i>Fungera optimalt</i>

Figur 3. Friskfaktorer i organisationen”⁴⁰

Olika områden som har visat sig stimulera till hälsa, utveckling och prestation behöver kontinuerligt stimuleras för att arbeta med friskfaktorer hos medarbetarna i arbetsgruppen, i organisationen och i samhället. De starkaste friskfaktorerna är kopplade till mentalt välbefinnande emotion, framtidstro och känsla av sammanhang (KASAM). Tillsammans bildar de en sammanhängande enhet som ger människor energi, drivkraft, vilja och entusiasm att göra bra ifrån sig på arbetsplatsen och på så sätt medverka till företagets lönsamhet. För att

³⁸ Abrahamsson, s. 276.

³⁹ Ibid., s. 276-277

⁴⁰ Ibid., s. 277.

utveckla och stimulera de anställdas prestationsförmåga, motivation och drivkraft är det viktigt med mentalt välbefinnande, meningsfullhet och framtidstro.⁴¹

Genom en direkt utveckling av tidigare beskrivna modeller samt Antonovskys teori om känsla av sammanhang (KASAM) kommer denna undersökning att utgå från följande av mig modifierade modell:

Friskfaktorer på arbetsplatsen		Gemensamma värden
<i>Medel att nå målet:</i>	→	<i>Målet:</i>
<i>Begriplighet, arbetsmiljö,</i>		
<i>påverkan, kontroll</i>	→	<i>Må bra</i>
<i>Hanterbarhet, kompetensutveckling,</i>		
<i>delaktighet, inflytande,</i>		
<i>planerad handledning</i>	→	<i>Utvecklas</i>
<i>Meningsfullhet, förtroende för</i>		
<i>arbetskamrater och ledning</i>	→	<i>Fungera optimalt</i>

Figur 4. Friskfaktorer på arbetsplatsen – en modifierad modell.

1.4 Syfte och frågeställningar

Syftet är att undersöka om det finns ett samband mellan arbetstagares motivation till arbetet och hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen.

För att få svar på syftet utgår undersökningen från följande frågeställningar:

- Vad är hälsobefrämjande faktorer?
- Vilka hälsobefrämjande faktorer finns på den utvalda arbetsplatsen?
- Vilka faktorer får personalen att känna sig motiverade på den utvalda arbetsplatsen?
- Hur kan dessa faktorer påverkas av arbetsgivarna?

⁴¹ Abrahamsson, s. 278-279.

1.5 Metod

Undersökningen bestod av en enkätundersökning⁴² och två intervjuer som ägde rum på ett företag i Lund. Där lämnades enkäterna ut till delar av de anställda och intervjuerna skedde med en chef och en medarbetare. Enkätundersökningen var ämnad att ge en generell uppfattning hos de anställda och intervjun med medarbetaren att få en djupare förståelse av dessa uppfattningar. Intervjun med chefen var uppbyggd något annorlunda och syftade till att få åsikter från ledningsperspektiv.

1.5.1 Urval

Undersökningen har utgått från ett företag i Lund med 425 anställda totalt inom koncernen, inklusive alla dotterbolag och inhyrda konsulter. Den här undersökningen har dock enbart ägt rum på moderbolaget med 55 anställda varav fem är inhyrda konsulter som inte varit med i undersökningen och ett dotterbolag med 20 anställda. Detta p.g.a. att det varit geografiskt genomförbart samt att kontakt har funnits med en person på vardera bolag som har hjälpt till med undersökningen.

Jag bad om att få intervjua två personer, en chef och en medarbetare. Vilka dessa blev valdes ut av kontakten på företaget. Båda arbetar i personalenheten på moderbolaget som även ansvarar för dotterbolaget. Enkäterna lämnades ut till alla som var närvarande och samlades in samma dag. Jag blev guidad till vilka jag kunde lämna ut enkäterna och på det sättet missades 30 anställda som inte fanns inne vid tiden av utlämningen. För att försöka nå ut till dem också lämnades lika många enkäter kvar för kontakten att dela ut, varvid fyra enkäter blev skickade efteråt.

1.5.2 Datainsamlingsmetoder

Undersökningen bestod av en enkätutlämning och två intervjuer.

Enkätundersökningen har legat till grund för att besvara frågeställningarna, med vikt på frågeställningarna 2 och 3; Vilka hälsobefrämjande insatser sker på den utvalda arbetsplatsen? och; Vilka faktorer får personalen att känna sig motiverade på arbetsplatsen? Genom enkäter nåddes troligtvis fler inom företaget och med enkätundersökningar kan det oftast förväntas en

⁴² Bilaga 2

generell bild eftersom svaren kommer från många olika håll, även om svaren inte kommer från alla inom företaget.⁴³

Enkäten är utformad så att första delen består av påstående som bottnar i vilka hälsobefrämjande faktorer som existerar på arbetsplatsen. Genom tidigare forskning har hälsobefrämjande faktorer kunnat urskiljas. Det är ett väldigt stort och brett begrepp och beskrivningen av vad hälsobefrämjande faktorer är kan variera. Den här undersökningen kommer dock att utgå från de faktorer som tagits upp i den teoretiska utgångspunkten. Genom att de anställda på företaget svarade på dessa påståenden, undersöktes om de hälsobefrämjande faktorer som det utgicks ifrån verkligen fanns på arbetsplatsen.

Nästa del handlar om sjukskrivning, där de anställda fick svara på om de varit sjukskrivna och i så fall hur länge i följd. Därefter följer påståenden där de fick fylla i om de tycker att de fick stöd från arbetskamrater och ledning samt om de skulle vilja känna mer stöd från arbetskamrater och ledning. De fick även svara på om de kände motivation att komma tillbaka till arbetet samt om de skulle vilja ha känt högre motivation. De tre första påståendena är om hur de kände och de tre andra om hur de hade velat känna. Under pilotundersökningen framkom det att svaren skiljde sig på skalan. På de första påståendena hamnade man på steg 4, *stämmer perfekt*, i fall man var nöjd med stödet. På de andra tre påståendena hamnade man på steg 1, *stämmer inte alls*, om man var nöjd och inte kände att man skulle vilja känna mer stöd från arbetskamrater och ledning. Pilotundersökningen medvetandegjorde detta som kan anses som en negation, men efter mycket funderande fick det vara kvar som det var. Det behöver inte vara en nackdel att få personen som fyller i enkäten att tänka efter lite extra, på det sättet går det inte bara att skriva på utan man tvingas stanna upp och tänka efter vad man verkligen vill svara.

I tredje och sista delen av enkäten skulle de anställda fylla i vilka faktorer som fick dem att känna sig motiverade på arbetsplatsen samt vilka faktorer som de ansåg skulle behöva förbättras. Frågorna är ställda utan att ge några svarsalternativ, bara med 4 tomma rader till respektive fråga.

⁴³ Ulf Bjereld, Marie Denker, Jonas Hinnfors, *Varför vetenskap?* (Lund: Studentlitteratur, 2002), s. 114.

Två intervjuer har genomförts, en med en chef och en med en medarbetare. Medarbetarens intervju hade delvis enkätundersökningen till grund. Många av frågorna var desamma som i enkäten, men genom att göra en intervju fanns förhoppningar att kunna få en djupare bild av vad som sker på arbetsplatsen samt få en utförligare förklaring om hur någon i personalstyrkan uppfattar motivationen och hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen. Efter svaren kunde följdfrågor ställas och svaras på direkt. Enkätutlämningen och intervjuerna utfördes samtidigt för att de inte skulle bli speglade av varandra.

Intervjun med chefen tedde sig något annorlunda. Den var mer öppen och frågorna var av mer allmän karaktär där han fick chans att beskriva och berätta företagets visioner, hans egna visioner, vad de har gjort för hälsobefrämjande insatser på arbetsplatsen och hur det fungerar idag. På det sättet fick han chans att själv välja vilka insatser och faktorer han tyckte var viktiga samt vilket samband de har med motivation att göra.

1.5.3 Procedur

Enkätutlämningen skedde först på moderbolaget. De anställda underrättades om studiens syfte och att det var frivilligt att delta och att det ej skulle gå att utläsa vem som svarat vad i det färdiga resultatet. De fick också information om att insamling av enkäten skulle ske en timme senare och om de behövde mer tid kunde de ge den till kontakten på företaget som då skulle skicka enkätsvaren vidare. På dotterbolaget skedde en liknande procedur och till dem som inte var där för tillfället lämnades en enkät ut som hämtades dagen därpå.

Båda intervjuerna genomfördes i Lund, i intervjupersonernas respektive rum. På så sätt kunde yttre störningsmoment hindras och de kunde känna sig mer bekväma och avslappnade under intervjun. Båda intervjuerna var schemalagda till en timme vilket utnyttjades till fullo i den första intervjun, med chefen, medan intervjun med medarbetaren pågick i 45 minuter.

1.5.4 Databearbetning

En redovisning av enkätsvaren har gjorts i Microsoft Office Excel och sedan sammanställts med hjälp av SPSS. Svaren på de sista frågorna, om motivation, har lästs och tolkats för att jämföra olikheter och skillnader och för att fastställa vad motiverande faktorer på arbetsplatsen var för de anställda samt vilka av dessa de ansåg skulle behöva förbättras.

De olika figurerna som presenteras i en procentenhetlig skala under resultaten har ej samma högsta punkt, vilket bör observeras för att ej få en felaktig bild av resultaten.

Intervjusvaren har skrivits ner, bearbetats och tolkats för att utställa resultat.

1.5.5 Bortfall

Enkätutlämningen var menat för sammanlagt 70 personer. 41 enkäter har använts i undersökningen, vilket motsvarar ungefär 60 %. Bortfallet beror till största delen på att alla anställda inte befann sig på företaget när enkätutlämningen skedde. Av de som enkäten lämnades ut till har alla svarat.

Vid de tillfälle det varit otydliga svar, dubbla svar eller utelämnade svar har den frågan på den specifika enkäten ej registrerats i undersökningen. Det har varit väldigt få interna bortfall, förutom på delen om sjukskrivning. Har de ej varit sjukskrivna eller varit sjukskrivna mindre än en vecka har många inte heller svarat på hur de kände stöd och motivation att komma tillbaka. Då denna del av enkätundersökningen ej givit intressant resultat kommer den ej behandlas i resultatdelen.

1.5.6 Reliabilitet

Reliabiliteten är beroende på hur något mäts och för att stärka reliabiliteten kan man låta någon annan upprepa delar av undersökningen.⁴⁴ I den här undersökningen är det inte säkert att man skulle få precis samma svar igen. Enkätundersökningen har inte gått ut till alla anställda på företaget och då det inte finns någon information om exakt vilka som har svarat skulle det inte gå att få samma personer att delta i en undersökning igen. För att höja reliabiliteten genomfördes en pilotstudie på två personer som var anställda på liknande företag vilket ledde till några små justeringar och en förbättrad förståelse för svårigheter med enkäten.

Intervjusvaren är en direkt spegling av vad den intervjuade anser om en viss fråga för tillfället. Även om frågorna skulle ställas precis likadant är det inte säkert att svaren skulle vara desamma. För att öka trovärdigheten har en intervjumall använts, till medarbetaren baseras den på enkäten och till chefen indirekt från enkäten men även mer från

⁴⁴ Bjureld, s. 111.

forskningsläget. Resultatet i fråga kommer således vara en tolkning av både enkäter och intervjuer och skulle kanske inte tolkas på samma sätt av någon annan.

1.5.7 Validitet

Syfte och frågeställningar utgår från det forskningsläge som presenterats och framför allt från den teoretiska utgångspunkten. När det undersöks vad som verkligen vill undersökas är validiteten i studien är hög.⁴⁵ I den här undersökningen användes både enkätundersökning och djupgående intervjuer och det som mäts är det som avsågs mätas, vilket gör validiteten relativt hög. Genom att använda olika undersökningssätt var förhoppningen att få en djupare bild av hur hälsobefrämjande faktorer existerar och bedrivs på arbetsplatsen samt om det finns något samband med arbetstagarnas motivation till arbetet. Enbart enkätundersökning eller enbart intervjuer skulle kunna ge andra resultat än de som presenteras.

1.6 Problem

Vid kvalitativ bearbetning kan det vara svårt att tolka de öppna frågor som ställs, framför allt i intervjuerna.⁴⁶ Det är något som har funnits i åtanke under arbetets gång. Eftersom de som har intervjuats var från olika arbetsområden kom inte frågorna att vara desamma och därmed inte svaren beroende av varandra varvid variationer i intervjuer ej spelade in på undersökningen.

Undersökningen skedde på ett specifikt företag och resultatet ska därför inte ses som en generell uppfattning bland företag eller hur det ser ut på arbetsplatser. Alla anställda på företaget var inte med i undersökningen och det kan ha påverkat resultatet så tillsvida att det inte speglar företaget i stort utan de personer som deltagit i undersökningen. Det har dock inte varit ett medvetet urval utan de personer som befann sig på sin arbetsplats vid tiden för enkätutlämningen samt de som skickat in i efterhand är de som är representerade under resultatdelen.

⁴⁵ Bjureld, s. 108.

⁴⁶ Ibid., s. 115.

2 Resultat

Då två intervjuer har skett, med en chef och med en medarbetare, kommer de i resultatdelen presenteras som chef och medarbetare.

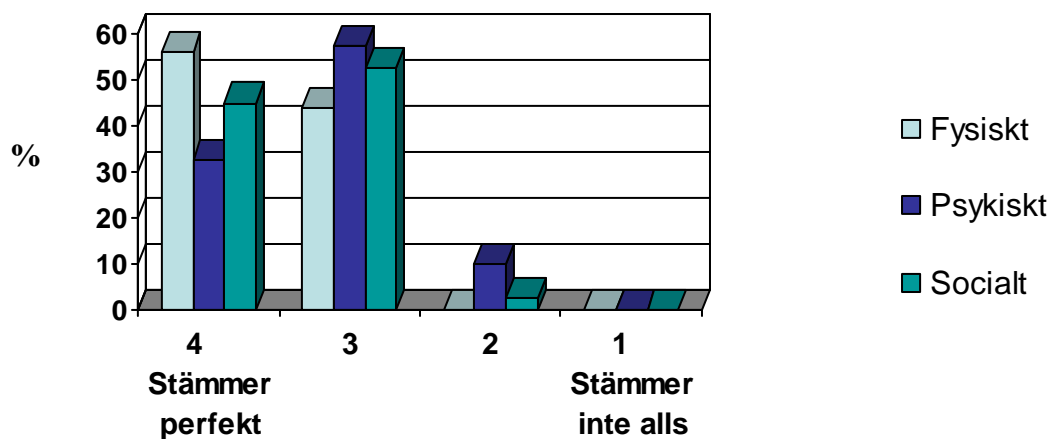
2.1 Hälsopromotion och hälsobefrämjande insatser

För att nå målet ”att må bra” finns det ett visst antal faktorer som behövs finnas på arbetsplatsen. Nedan kommer faktorerna presenteras var för sig, både från enkätundersökningen och från intervjuerna. Övergripande för dessa faktorer är att de härstammar från begreppet *begriplighet*.

2.1.1 Arbetsmiljö

Av de anställda på det utvalda företaget som varit med i undersökningen anser 33 % att arbetsmiljön är mycket god och 64,5 % anser att den är god. Ingen av de tillfrågade ansåg att arbetsmiljön inte var god. Det interna bortfallet var 2,5 %.

Arbetsmiljön är ganska god även om det finns saker att förbättra, anser medarbetaren. Hon menar att det är bra att de anställda har tillgång till ett friskvårdskort där de täcker upp till 2700 kronor, vilket dock bara utnyttjats av ungefär 45 % av de anställda på hela koncernen. För att motivera fler till en hälsosammare livsstil införde bolaget ett projekt med hälsoinspiratörer. De skulle finnas ute på de olika arbetsplatserna och bilda ett nätverk och komma på saker för att öka hälsan. Projektet slog dock ej väl ut på grund av att de utvalda var de som hade intresse för frågorna men inte någon möjlighet att påverka ekonomiskt eller fatta beslut. Medarbetaren anser dock att något liknande bör testas igen för att öka hälsan och för att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatsen.

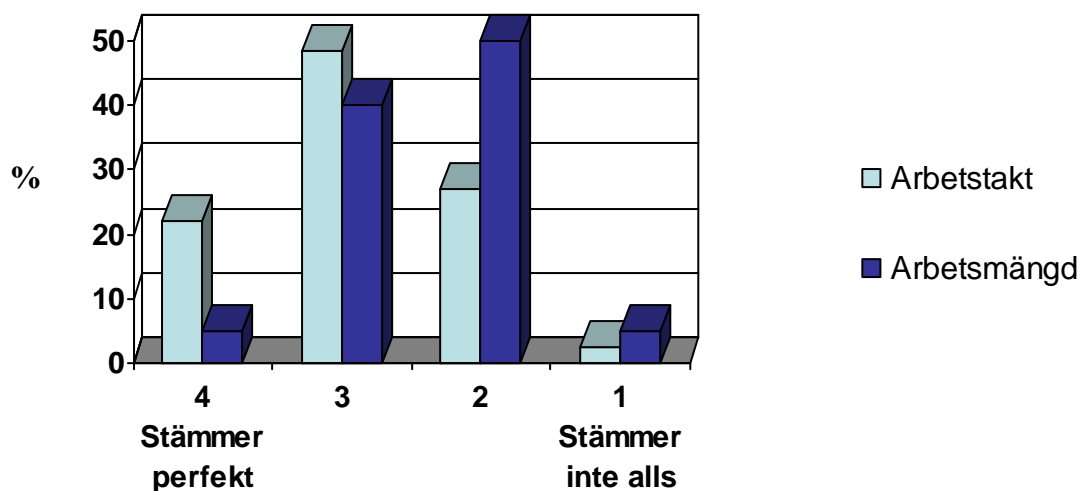


Figur 5. Anställdas åsikter om arbetsplatsen erbjuder en trygg och säker miljö; fysiskt, psykiskt och socialt

Arbetsmiljön erbjuder en trygg och säker miljö fysiskt anser mer än hälften av de anställda medan 32,5 % anser att arbetsmiljön erbjuder en trygg och säker miljö psykiskt och 45 % socialt. Gällande den psykiska miljön är 10 % på steg 2, åt ”stämmer inte alls” och 2,5 % gällande den sociala miljön. Det interna bortfallet angående fysisk miljö var 2,5 % och psykisk respektive social miljö var 5 %.

2.1.1 Påverkan

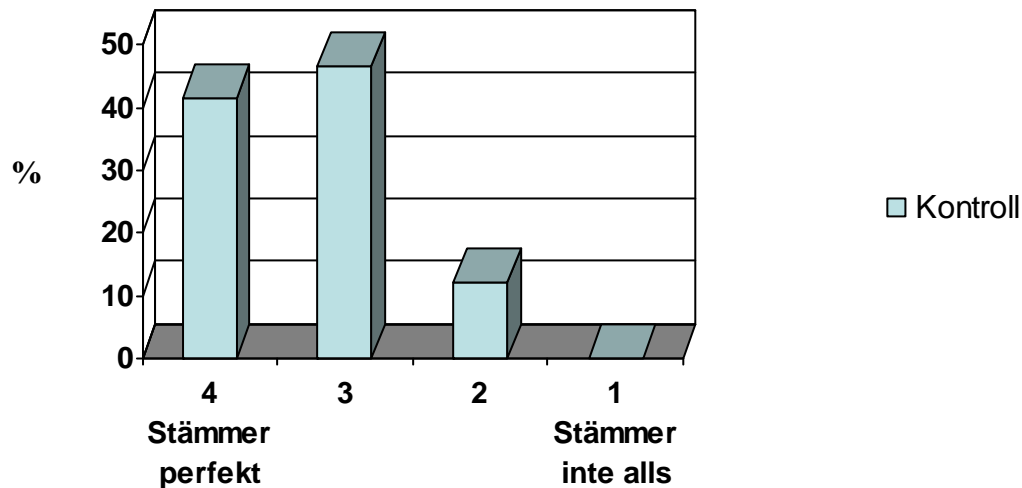
Chefen menar att han direkt kan påverka de närmsta inom sin enhet, och de andra genom utbildningsaktiviteter och andra aktiviteter. Utöver vad ledningen kan göra för en menar han att man dessutom bör glädjas åt det man själv kan påverka.



Figur 6. Anställdas åsikter om påverkan av arbetstakt och arbetsmängd

Figuren visar att 22 % anser att det stämmer perfekt att de kan påverka sin arbetstakt medan enbart 2,5 % anser att det stämmer perfekt att de kan påverka sin arbetsmängd. 55 % anser att de inte kan påverka sin arbetsmängd och 29,5 % anser att de inte kan påverka sin arbetstakt. Det interna bortfallet gällande arbetstakt var 2,5 % och vad det gäller arbetsmängd 5 %.

2.1.3 Kontroll



Figur 7. Anställdas åsikter om kontroll över sitt eget arbete

De flesta anser att de har kontroll över sitt eget arbete. Endast 12 % låg på den lägre delen av skalan. Medarbetaren har efter sjukdom på grund av bland annat kontrollförlust nu kommit tillbaka till företaget. Hon anser sig för närvarande ha andra förutsättningar och att hon nu, till skillnad från före sjukskrivningen, kan säga nej. Hon menar att kontroll är att man själv ser pressen, men också att kollegorna är medmänniskor och stöttar när det går dåligt, även om det är svårt. Internt bortfall var 2,5 %.

2.2 Hälsobefrämjande insatser i arbetslivet

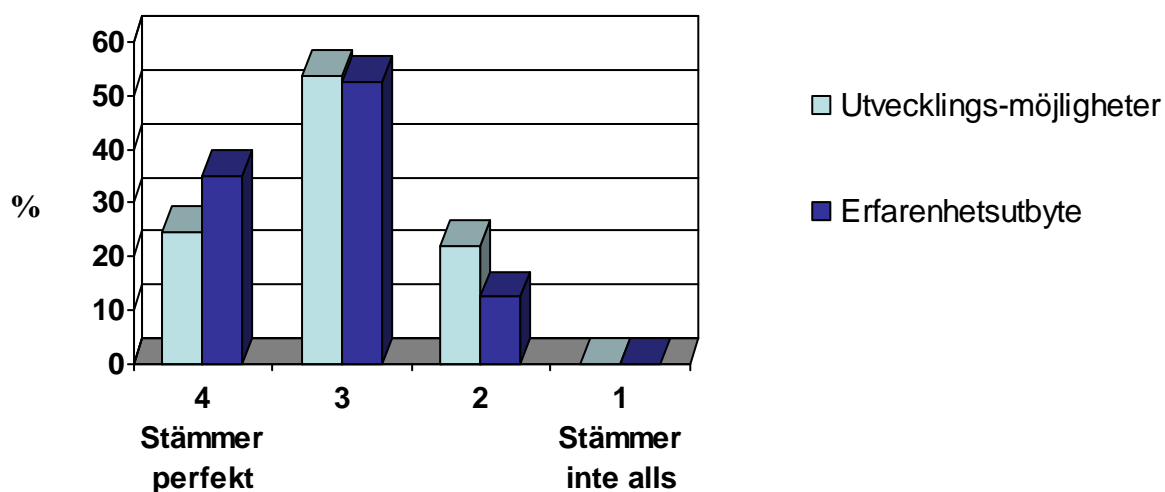
För att nå målet ”att utvecklas” finns det ett visst antal faktorer som behövs finnas på arbetsplatsen. Nedan kommer faktorerna presenteras var för sig, både från enkätundersökningen och från intervjuerna. Övergripande för dessa faktorer är att de härstammar från begreppet *hanterbarhet*.

2.2.1 Kompetensutveckling

Chefen anser att han som chef har en viktig roll att fortlöpande arbeta med kompetensutveckling. Han menar att ledarskapet är det viktigaste och att det innebär att det är vissa saker som man behöver kunna hantera för att ett bra ledarskap ska kunna utvecklas. Utöver det har de vissa fortbildningar, bl a ett samarbete med ett universitet på ett antal års sikt. Inom koncernen har de genomfört fyra stycken så kallade kraftprojekt, som är utbildningsprogram eller kompetensprogram. Det första är *Växtkraft*, ett projekt som startade för några år sedan då många yngre människor inom koncernen ville sluta efter ett halvår. 20 personer i början av sin karriär valdes ut och fick teori, praktik och arbeta med olika projekt. ”Vi grillade dem, vi plågade dem, vi utmanade dem och nästintill alla är kvar idag, några få har slutat. Många av dem sitter idag som avdelningschefer och ja, specialisttjänster. [...] Betyget var enormt positivt, det är klart, vem vill inte bli uppmärksammad i 18 månader?”. Ett av projekten de genomförde handlade om hur företaget egentligen tar hand om de personer som börjar komma i slutet av sin karriär. Så startades *Urkraft*.

Urkraft bestod av ca 20 personer som var väldigt långt komna i sin karriär. Medvetet fanns det inget färdigt program, utan en dold agenda. Deltagarna hade redan gått på många utbildningar och därför börjades krav ställas på dem vad de egentligen behövde. Det handlade mycket om att bidra med synpunkter om hur man ska orka till man är 65 år. ”[...] det är så oerhört roligt, det är faktiskt den roligaste aktiviteten jag har medverkat till, därför att det blev så [...] bra med de här kloka människorna. Och där kom också fram många saker som vi har stor användning av nu.”.

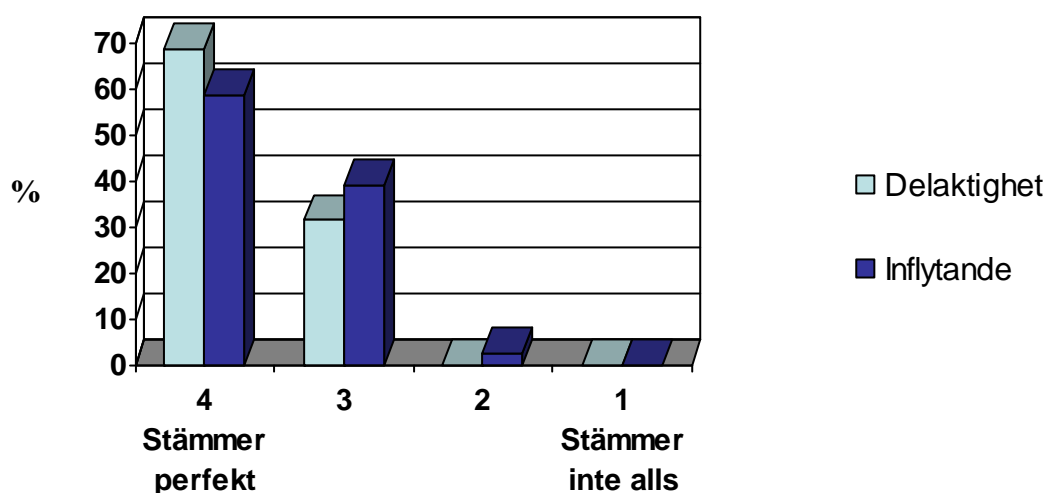
Efter det kom *Bärkraft*, ett projekt med personer som också var i början av sin karriär och som hade till uppdrag att bidra till att ledarskapet utvecklades. De hade också projektet *Lärkraft* där det bara var 7-8 personer, nyrekryterade som under ett halv års tid fick en inskolning, för att bilda samhörighetskänsla, medarbetarskapskänsla och delaktighetskänsla hos de nyanställda.



Figur 8. Anställdas åsikter om utvecklingsmöjligheter och tillfälle till erfarenhetsutbyte

24,5 % anser att det stämmer perfekt att de har utvecklingsmöjligheter och 35 % att de får tillfälle till erfarenhetsutbyte med arbetskamrater. 22 % ligger på närmre ”stämmer inte alls” vad det gäller utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen och 12,5 % vad det gäller att få tillfälle till erfarenhetsutbyte. Det interna bortfallet gällande utvecklingsmöjligheter var 2,5 % och erfarenhetsutbyte 5 %.

2.2.2 Delaktighet och inflytande



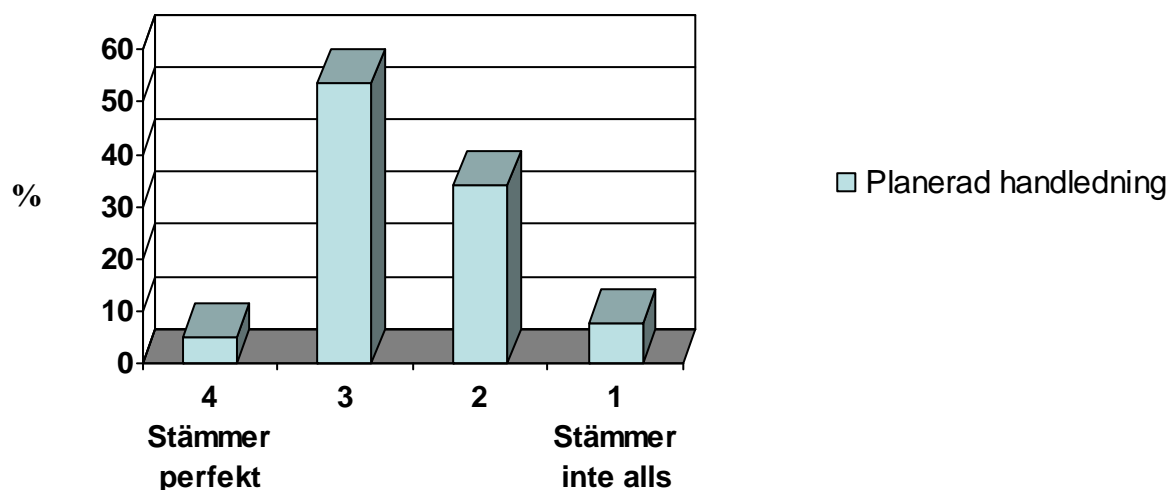
Figur 9. Anställdas åsikter om delaktighet och inflytande i sitt eget arbete

Alla anställda ligger i den övre skalan vad det gäller delaktighet, ingen hamnade på den lägre skalan, ”stämmer inte alls”. Att det stämmer perfekt att de har inflytande över sitt eget arbete anser 57 % medan 38 % ligger på steg 3 därunder. På steg 2, mot ”stämmer inte alls” ligger 2,5 %. Internt bortfall vad det gäller delaktighet respektive inflytande var 2,5 %.

Medarbetaren tycker att hon känner delaktighet och inflytande i sitt eget arbete, speciellt när de arbetar i en liten grupp och arbetar fritt. Hon menar att en viss del inte går att styra, att det måste vara på ett visst sätt ”[...] hur tråkigt det än är”. Men övervägande del anser hon att hon kan styra och konstaterar att det är viktigt att man känner delaktighet och inflytande.

Chefen anser att på många arbetsplatser finns det en gruppkänsla och delaktighet som gör att det är friska och sunda arbetsplatser. På andra arbetsplatser där delaktigheten kan vara mer begränsad faller det ofta tillbaka på ledarskapet. Vidare menar han att det är olika typer av arbetsuppgifter som gör att man har större möjligheter att känna delaktighet inom vissa områden än andra. Genom att vara delaktig anser han att man också är delansvarig vilket innebär att man inte kan säga att man vill vara delaktig men inte ta något ansvar. Så att det faller tillbaka på ledarskapet innebär också att det faller tillbaka oerhört mycket på medarbetarskapet, anser chefen.

2.2.3 Planerad handledning



Figur 10. Anställdas åsikter om tillgång till planerad handledning

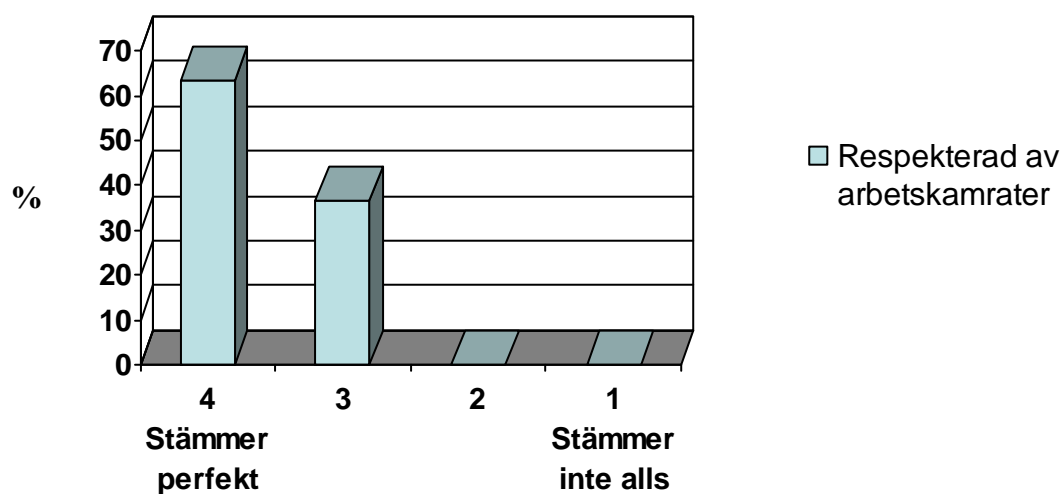
5 % anser att det stämmer perfekt att de har tillgång till planerad handledning och 7,5 % anser att det inte stämmer alls att de har tillgång till planerad handledning. Majoriteten av de anställda hamnade i mitten, steg 3 och 2 på skalan. Internt bortfall var 2,5 %.

Varje år har alla anställda på företaget ett *dialogsamtal* och ett *uppföljningssamtal* med sin chef. Där går de bl. a. igenom vilka mål de har och en kompetensplan görs upp. Det diskuteras hur vissa saker, som ledarskap och informationsflöde, fungerar och var och en får ge sina synpunkter hur det fungerar enligt chefen, som samtidigt vill säga att det är 100 % som genomför de samtalen. Det är dock inget som han vet säkert, vilket kan styrkas av medarbetaren som själv inte haft något samtal på två år. Hon känner att det är en brist och att hon inte riktigt vet sina mål. Det dyker upp arbetsuppgifter ändå, men hon har inget övergripande mål att bli klar med, vilket hon önskar hade fungerat bättre. Hennes chef har själv inte haft något samtal med sin chef och menar att det är därför det har blivit ett stopp.

2.3 Ökad hälsa i arbetslivet

För att nå målet att ”fungera optimalt” finns det ett visst antal faktorer som behöver finnas på arbetsplatsen. Nedan kommer faktorerna presenteras var för sig, både från enkätundersökningen och från intervjuerna. Övergripande för dessa faktorer är att de härstammar från begreppet *meningsfullhet*.

2.3.1 Förtroende för arbetskamrater

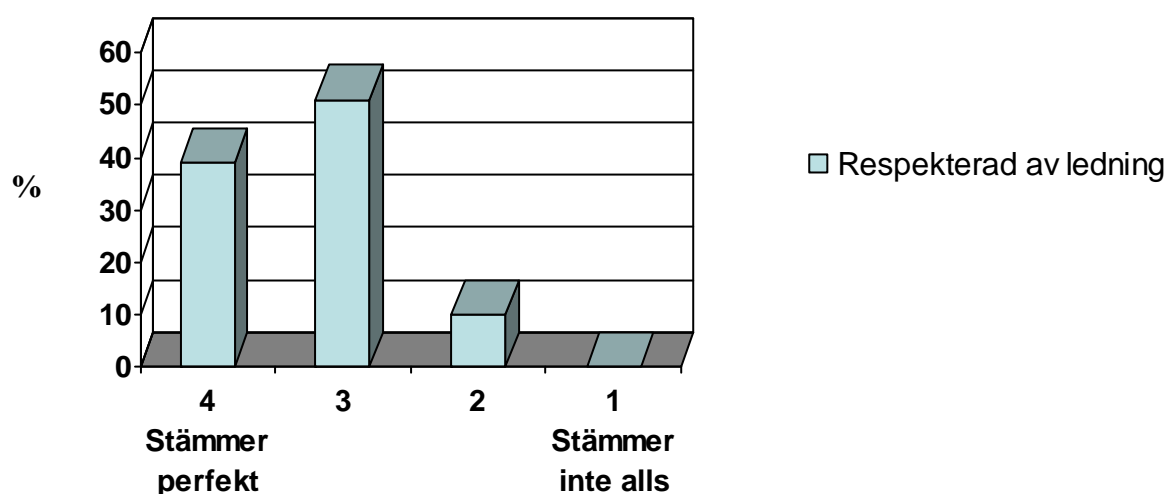


Figur 11. Anställdas åsikter om respekt av arbetskamrater

63,5 % känner att det stämmer perfekt att de blir sedda och respekterade av sina arbetskamrater. 36,5 % ligger på steg 3 och ingen ligger på den låga delen av skalan mot ”stämmer inte alls”. Internt bortfall var 2,5 %.

Medarbetaren känner sig sedd och respekterad av sina arbetskamrater på enheten. I stort känner hon sig mer anonym och skulle vilja att fler visste vem hon var.

2.3.2 Förtroende för ledning



Figur 12. Anställdas åsikter om respekt av ledning

39 % anser att det stämmer perfekt att de blir sedda och respekterade av ledningen. 51 % är inte lika nöjda och hamnar steget under medan 10 % hamnar närmare det ”stämmer inte alls”. Det interna bortfallet var 2,5 %.

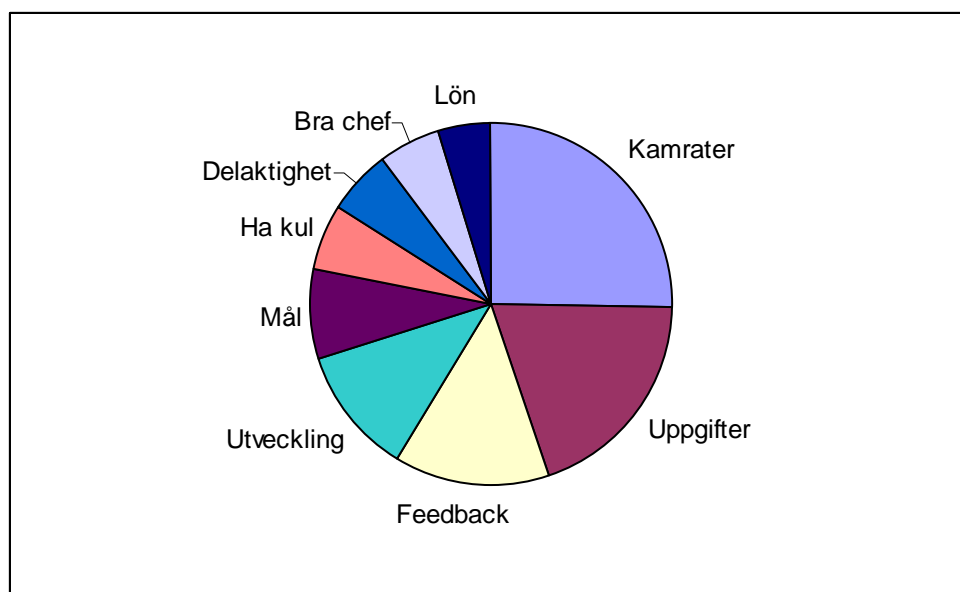
Företaget borde vara ”mera lyhörd när det gäller bemanningen”⁴⁷ och av enkätundersökningen framkom det att det uppfattas vara dåligt samarbete mellan huvudkontoren samt att det saknas tydlig måldiskussion på bolagsnivå. Vidare sades det att kommunikationen mellan ledning och anställda borde förbättras liksom information från ledningen gällande struktur och organisation.

⁴⁷ Anställd

2.4 Motiverande faktorer

Nedan presenteras vilka faktorer som får de anställda att känna sig motiverade på arbetsplatsen, vad som de anser skulle behöva förbättras samt hur dessa faktorer kan påverkas av arbetsgivarna. Detta berörs sist i resultatdelen då det finns en återkoppling med tidigare presenterade resultat.

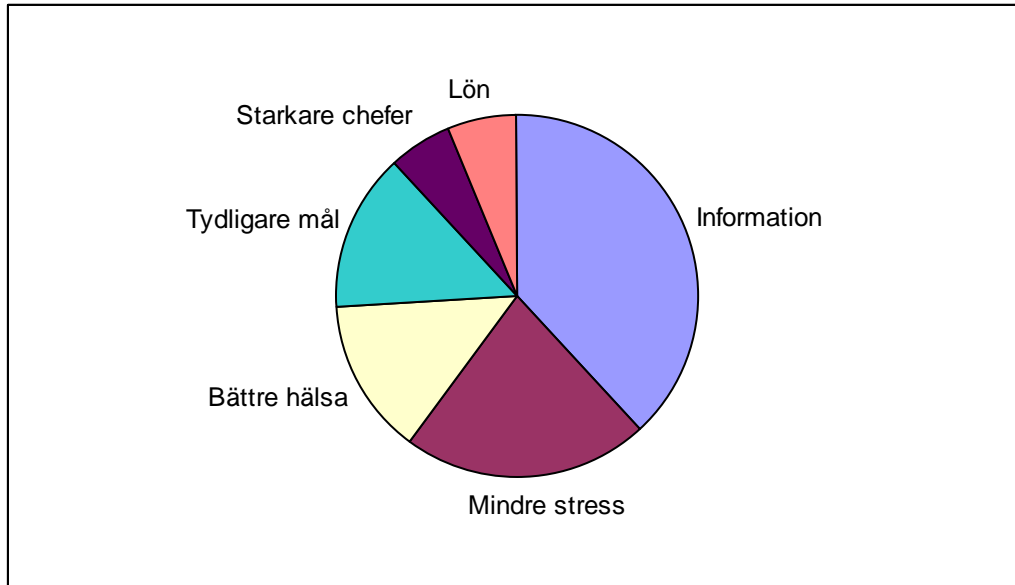
2.4.1 Faktorer som motiverar de anställda



Figur 13. Faktorer som de anställda anser är viktiga för motivationen på arbetsplatsen

På arbetsplatsen är det väldigt viktigt att man har god kontakt med sina kollegor. Goda arbetskamrater, trevlig samvaro med arbetskamrater och att kunna ha roligt och skratta med kollegorna är ständigt återkommande inslag från enkätundersökningen. Näst viktigast är att ha arbetsuppgifter som är stimulerande, varierande, intressanta och tillfredsställande. Det är också viktigt för de anställda att få feedback och gehör när de gör ett bra jobb och att de får förtroende för sina insatser. Nästan lika viktigt är det att få möjlighet till ständiga utmaningar och utveckling i arbetet samt möjligheter att utveckla och påverka verksamheten. Att känna delaktighet, frihet och flexibilitet är andra saker som motiverar de anställda. Motivationen ansågs även höjas av bra ledning, en chef som är lyhörd samt att ha kul på jobbet och i mycket liten utsträckning var lönen en motiverande faktor.

2.4.2 Motiverande faktorer som de anställda anser behöver förbättras



Figur 14. Faktorer på arbetsplatsen som de anställda anser behöver förbättras

Det absolut vanligaste var att de anställda ville få mer information, både vad det gäller kommunikation mellan avdelningar och samarbete mellan huvudkontoren. Det kom också fram av undersökningen att strukturen och organisationen behövde förbättras. Näst vanligast var att de anställda ville reducera stressen på arbetsplatsen och att det ibland var svårt på grund av personalbrist. Det ansågs behövas mer tid till arbetsuppgifterna samt till att tänka efter och få ett personligt möte med kollegorna.

De anställda ville se mer hälsoinspirerande och motivationshöjande insatser/föredrag/aktiviteter. De ville också se starkare chefer, utvecklingssamtal lite oftare och att ledningen ska lyssna mer på dem som utför arbetsuppgifterna och de problem de ställs inför. Det framkom även en vilja om bättre kommunicerad lönepolitik samt ett belöningssystem.

2.4.3 Faktorer som kan påverkas av arbetsgivarna

Det finns mycket att göra för att få folk att förstå att det handlar om det egna sättet att motivera, att hitta vägarna och inse att ansvaret ligger hos var och en att förbättra, anser medarbetaren.

De dagliga kontakterna med chef och övriga arbetskamrater är det som motiverar en mest, anser chefen. Ledarskapet kan betyda oerhört mycket för en bra arbetsinsats. Han menar att det finns ledare som får en att växa, kompetensutveckla sig och hålla blicken rakt och huvudet högt. Vidare påvisar han att ledaren kan betyda oerhört mycket för motivationen och att göra ett bra jobb. ”Har du motivation är det inte problem att jobba några timmar extra om det behövs eller ställa upp i olika sammanhang.”⁴⁸. Motivation är väldigt individuellt och den ideala ledaren är den som kan motivera så många som möjligt, anser chefen.

Medarbetaren tycker att det är viktigt att känna meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet för att trivas. Att hon känner att hon tillhör någonstans och inte bara blir över. Speciellt på stora företag menar hon att känslan av tillhörighet är jätteviktig. Det kan betyda olika saker för olika personer, att man har det bra på kontoret eller samhället i stort. Det gjordes ett försök att de anställda skulle få prova på varandras arbetsplatser, som praktik. Medarbetaren ser det som viktigt, att få en chans att presentera varför de gör saker och inte bara se sin egen del av processen utan det har en början och ett slut där man själv bara är en del av det hela. Hon anser att trivseln kan öka om man kan förstå det. Man ska träffas, mötas, lära sig av varandra och utvecklas. Vad det gäller hälsobefrämjande insatser på arbetsplatsen anser medarbetaren att ansvaret skall läggas på var och en, men att det måste finnas förutsättningar på arbetsplatsen för att exempelvis kunna röra på sig. Det kan handla om att det ges möjlighet att träna på arbetstid eller att man som på företaget som undersökts, får friskvårdsbidrag och fri frukt hela dagarna.

Alla chefer har fått utbildning i två dagar gällande dialogsamtalen, övriga har fått en halv dag. De har en modell hur det ska fungera och i samtalet diskuteras ledarskap, information, kompetensplan, personliga mål osv.

Koncernen har mål och riktlinjer och efter det har varje dotterbolag sina egna mål. Personalavdelningens roll är att stötta olika sätt och driva vissa frågor också tillsammans med dotterbolagen, allt ifrån kompetensfrågor och arbetsrättsliga frågor om arbetsmiljö där ett mål är att bidra till att koncernen blir en attraktiv arbetsgivare. Företaget har tagit fasta på ett begrepp, *hälsosamt ledarskap*, som de kommer att utveckla i olika sammanhang och försöka skapa en bild av vad hälsosamt ledarskap innebär.

⁴⁸ Chef

Företaget har även ett antal olika saker som de idag uppmuntrar och sponsrar; motionskort, friskvårdsbidrag etc., men chefen vill trycka på att det inte räcker i fall det existerar ett osunt ledarskap på arbetsplatsen. Han menar vidare att motivation handlar också om att följa utvecklingen hos medarbetare. När någon växt färdigt hos honom och kan de arbetsuppgifter som tilldelades för kanske två år sedan gäller det att ha en god kommunikation med varandra och se om det inom ramen för verksamheten finns något som kan stimulera och få personen att växa ytterligare inom bolaget. Det är viktigt att ha en chef som är öppen för olika möjligheter.

Chefen poängterar ofta att ledarskapet är det viktigaste och säger sig också ha en viktig roll i att utbilda ledare när det gäller koncernövergripande aktiviteter. Chefens chef har också en viktig roll att fortlöpande arbeta med kompetensutvecklande.

3 Diskussion

Syftet med studien var att undersöka om det finns ett samband mellan arbetstagares motivation till arbetet och hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen.

Första stycket efter metoddiskussionen, *Hälsopromotion och hälsobefrämjande faktorer* utgår ifrån målet att ”må bra” och medel att nå målet härstammar från begreppet *begriplighet* vilket kopplas till arbetsmiljö, påverkan och kontroll. Nästa stycke, *Hälsobefrämjande faktorer i arbetslivet* syftar till målet att ”utvecklas” och begreppet *hanterbarhet* är huvudkärnan. Medel till att nå målet är kompetensutveckling, delaktighet och inflytande. Sista stycket *Ökad hälsa i arbetslivet* härstammar från begreppet *meningsfullhet* och som medel för att nå målet att ”fungera optimalt” används koncepten förtroende för arbetskamrater och förtroende för ledning.

3.1 Metoddiskussion

Metoden som använts har varit enkätundersökning och intervjuer. Enkätundersökningens första del bestod av påstående med fyra fasta svarsalternativ medan sista delen bestod av påstående med tomma rader som följd, där de anställda fick skriva fritt vad de ansåg motivera dem. Det fanns funderingar på att göra som i avsnitten ovan, ange olika faktorer och låta dem betygsätta dem med en skala. Skillnaden är dock att vad det gäller de hälsobefrämjande faktorerna var inte syftet att de skulle svara på *vilka* de är utan *hur* de uppfattar deras existens på arbetsplatsen. Vad det gäller de motiverande faktorerna var inte heller syftet att leda dem till vad det kan vara utan låta dem tänka efter själva och svara fritt. Det svåra med detta kan vara att en del hoppar över att skriva överhuvudtaget, vissa skriver några få saker och en del är mer utförliga, men förhoppningen var ändå att kunna utläsa vilka motiverande faktorer de anser finnas och vilka de anser skulle behöva förbättras.

Enkätundersökningen syftade till att ge en generell bild av hur det ser ut på företaget. Eftersom inte alla anställda är representerade i undersökningen kan detta ge en felaktig bild av hur det ser ut på företaget. Att skicka ut enkäterna hade kanske varit ett bättre alternativ, men av erfarenhet har det inte varit lätt att få tillbaka alla enkäter på det sättet heller, så jag kan inte uttala mig om fler enkäter hade kommit in genom att göra så istället.

Intervjun med medarbetaren tedde sig i princip som planerat och utgick från samma frågeställningar som från enkäten. Problematiken är att det är hennes åsikter och de behöver inte spegla vad resten av de anställda anser. Svaren överensstämde dock väl med enkätsvaren och intentionen som var att få en djupare bild besannades så tillsvida att utförliga förklaringar kunde frågas efter samt följdfrågor ställas.

Intervjun med chefen var av mer ostrukturerad art, dels för att öppna frågor ställdes och dels för att han själv berättade väldigt mycket och innehållsrikt utan att så många frågor behövde ställas. Faran var att vi ibland svävade ut och hamnade utanför mitt frågeområde, vilket dock kunde leda till andra intressanta svar än de förväntade.

3.2 Hälsopromotion och hälsobefrämjande faktorer

Alla de anställda som medverkat i undersökningen anser att arbetsmiljön på det utvalda företaget är god eller mycket god. Medarbetaren anser att det finns saker att förbättra även om arbetsmiljön är ganska god. Arbetsmiljön måste vara god för att skapa förutsättningar för en god hälsa enligt Statens folkhälsoinstitut som också säger att arbete som präglas av en trygg och säker miljö, fysiskt såväl som psykiskt och socialt, bör eftersträvas. Det styrks även av Världshälsoorganisationen WHO vars rekommendation är att förbättra den fysiska, mentala och sociala hälsan hos arbetarna. Även dessa viktiga komponenter visar sig existera på företaget där alla anställda anser att den fysiska miljön är god. Att den psykiska miljön är god anser 90 % och 97,5 % anser att arbetsplatsen erbjuder en trygg och säker miljö socialt. Att se ett så högt antal borde vara positivt för arbetsplatsen eftersom det framkommit i en folkhälsopolitisk rapport från 2005 att en stor grupp av orsaker till anmälda arbetssjukdomar är just sociala faktorer. Att arbetsmiljön är god och att de anställda känner att miljön är trygg och säker både fysiskt, psykiskt och socialt är också viktigast för motivationen, då de anställda anser att man behöver ha goda arbetskamrater som man kan skratta ihop med och ha roligt med för att känna motivation. Även chefen ser detta som en viktig faktor och menar att de dagliga kontakterna med chef och övriga arbetskamrater är det som motiverar en mest. Han kan påverka detta genom att vara den ideala ledaren, som kan motivera så många som möjligt trots individuella skillnader. Jag tolkar det som att här finns det ett tydligt samband mellan hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen och faktorer som motiverar de anställda. Att ha god arbetsmiljö får människor att känna att de trivs, mår bra och har god hälsa. Att samma sak motiverar dem kanske inte är så konstigt. Vem vill inte må bra och ha god hälsa? Jag tror att

det är en viktig faktor varför de anställda känner att de motiveras av en god arbetsmiljö, de vill helt enkelt må bra.

Enligt Statens folkhälsoinstituts målområde 4; *Ökad hälsa i arbetslivet* hör det till grundvillkoren för att öka hälsan i arbetslivet att kunna påverka arbetstakt och arbetsmängd. Även för att känna motivation till arbetet anser de anställda att det är viktigt att känna att man har möjlighet att påverka verksamheten. Chefen kan direkt påverka de närmsta men menar samtidigt att man får vara glad för det man själv kan påverka. Detta tycks dock ej vara tillräckligt för de anställda eftersom det framkommit i undersökningen att endast 22 % anser att det stämmer perfekt att de kan påverka sin arbetstakt och enbart 2,5 % anser att de kan påverka sin arbetsmängd. Detta kan få negativa konsekvenser eftersom att kunna påverka sin egen arbetssituation, flexibilitet och variation i arbetet är en viktig friskfaktor för att trivas i arbetet enligt Abrahamsson.

Arbetsmiljöfaktorer är sådant som påverkar oss på arbetsplatsen när vi arbetar, enligt den folkhälsopolitiska rapport som Mats Bjurvald presenterar och menar vidare att kontroll är en viktig sådan faktor. De flesta på företaget anser att de har kontroll över sitt eget arbete. Endast 12 % låg på den lägre skalan. Kontroll är att man själv ser pressen, menar medarbetaren och säger samtidigt att för att ha kontroll är det viktigt att kollegorna är medmänniskor och stöttar. Att det är viktigt menar även Abrahamsson som säger att för en väl fungerande arbetsgrupp är det eftersträvansvärt att ställa upp för varandra, hjälpas åt i arbetet samt att man har en god sammanhållning och en genuin omtänksamhet om varandra. Det framkom inte i undersökningen att kontroll är en viktig ingrediens för att känna motivation till arbetet. Detta kan bero på att känna kontroll över sitt eget arbete inte har något samband med motivation. Det kan också vara att det är så många som redan känner att de har kontroll över sitt eget arbete och att de därför inte tänkt på kontroll som en bidragande faktor till motivationen.

För hälsan är det viktigt att både kunna påverka och känna kontroll över sitt eget arbete. För motivationen är det väldigt viktigt att kunna påverka sin arbetstakt och arbetsmängd, men inte att känna kontroll. Frågan är om de anställda inte ser något gemensamt mellan de två begreppen. För mig är att ha kontroll även att ha möjlighet att påverka sin arbetssituation. Jag tolkar svaren att de flesta känner att de har kontroll över sitt arbete för att de vet *vad* deras arbetsuppgifter är och *hur* de ska lösa dem, men kan inte påverka *att* de ska göras eller *när* de ska göras. Kanske skulle en tydligare kommunikation mellan anställda och ledning vara

behjälplig så att de anställda får bättre förutsättningar att själva påverka sin arbetstakt och arbetsmängd eftersom det verkar vara viktigt för dem.

3.3 Hälsobefrämjande faktorer i arbetslivet

För att utvecklas på arbetsplatsen är det viktigt att få utvecklas/växa i jobbet kompetensmässigt menar Abrahamsson. Chefen anser att han har en viktig roll att fortlöpande arbeta med kompetensutveckling och tycker vidare att ledarskapet är det viktigaste. Det innebär att det finns vissa saker som man behöver kunna hantera för att ett bra ledarskap ska kunna utvecklas. Detta stärks ytterligare av Abrahamsson som skriver att ledare som är lyhörda, har förståelse för medarbetarnas arbetssituation samt är synliga och närvarande i det dagliga arbetet är en viktig friskfaktor. Det är också viktigt att ha en fungerande och tydlig organisation enligt Abrahamsson och det kan tyckas gå hand i hand med ett fungerande ledarskap. Fungerar inte ledarskapet på organisationsnivå måste det vara svårt att kunna utveckla ett bra ledarskap på arbetsplatsen. Å andra sidan kanske ett väl fungerande ledarskap motiverar de anställda till att vilja utvecklas och växa vilket skulle öka kompetensen på arbetsplatsen. Att få tillfälle till ständiga utmaningar och utveckling i arbetet är en viktig faktor för motivationen på arbetsplatsen enligt de anställda, så här kan ett direkt samband mellan hälsobefrämjande faktorer och motivation ses. Däremot var de vanligaste faktorerna som de ansåg behöva förbättras att de ville få mer information och en bättre struktur och organisation för att höja motivationen. Det är anmärkningsvärt att det som de anställda anser motivera dem till att arbeta är också det som de mest av allt vill se mer av. Det går i linje med att chefen trycker på att ledarskapet kan betyda oerhört mycket för en bra arbetsinsats och det verkar som att ledning och anställda är av samma uppfattning, men att kommunikationen inte fungerar fullt ut. Detta skulle gynnas av ett väl fungerande informationsflöde, som är just det de anställda inte anser finns...

Bjurvald beskriver att det är viktigt att handlingsutrymme och utvecklingsmöjligheter ges på arbetsplatsen. Företaget har organiserat olika kompetensprogram, både bland de yngre och äldre anställda, t ex Växtkraft och Urkraft. Växtkraft bestod av nyanställda de inte ville skulle sluta och projektet verkar ha slagit väl ut då de flesta av dem är kvar idag. Som chefen uttryckte det att "vi grillade dem, vi plågade dem, vi utmanade dem" låter remarkabelt, men faktum kvarstår att projektet fick många av dem att stanna kvar inom företaget och växa till att idag vara t ex avdelningschefer. Jag kan bara anta att de inte grillades och plågades

bokstavligen talat utan att det var ett sätt att utmana dem och stimulera till erfarenhetsbyte, vilket är viktigt att få tillfälle till på arbetsplatsen. Fler sådana projekt skulle kunna vara av intresse eftersom 12,5 % av de anställda inte anser att de har tillgång till erfarenhetsutbyte med kollegor och 22 % att de inte har utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen. Möjlighet till utveckling i arbetet är även en viktig faktor för motivationen enligt de anställda. Ett projekt som medarbetaren berättade om, där de anställda får tillfälle att prova på varandras arbetsplatser, som praktik, kan göra att de anställda inte bara ser sin egen del av processen utan får en ökad förståelse för varandras arbete och det skulle bidra till utveckling hos den enskilde individen samt hos företaget i stort. Sådana projekt kräver dock både intresse och engagemang från både anställda och ledning och även om avsikten var god verkar det inte ha funnits det från alla håll. Jag tror att genom att införa liknande projekt för att öka utvecklingsmöjligheterna på arbetsplatsen skulle även motivationen kunna höjas. Därför kan det te sig olyckligt att intentionerna till utvecklingsmöjligheter inte fått det gensvar det kanske förtjänar.

Det är bara 2,5 % som anser att de inte har inflytande i sitt eget arbete, och ingen hamnade på den lägre skalan vad det gäller delaktighet. Detta tolkar jag som ett positivt betyg till företaget eftersom delaktighet och inflytande är två viktiga komponenter för en väl fungerande arbetsplats enligt Statens folkhälsoinstitut. Just att känna delaktighet, flexibilitet och frihet är något som motiverar de anställda, så här kan ett samband ses med hälsobefrämjande faktorer. Däremot är det väldigt många som vill reducera stressen på arbetsplatsen, vilket ibland är svårt på grund av personalbrist enligt medarbetaren. Då det ansågs behövas mer tid till att tänka efter misstänker jag att det finns en önskan om än mer inflytande och delaktighet, åtminstone över sitt eget arbete. Chefen menar att det på friska och sunda arbetsplatser finns en grupp känsla och delaktighet och att det är beroende av vilken typ av arbetsuppgift man har som påverkar om man känner delaktighet eller inte. Att arbetsuppgifterna är varierande och omväxlande är en viktig friskfaktor för att öka hälsan på arbetsplatsen enligt Abrahamsson vilket också framgår av enkätundersökningen. Det näst viktigaste för att känna motivation är att ha arbetsuppgifter som är stimulerande, varierande, intressanta och tillfredsställande. Arbetsuppgifter är en stor del av motivationen, och även hälsan, men det kan nog vara svårt att själv påverka hur ens arbetsuppgifter ska vara. Arbetar man med t.ex. löner är det samma procedur månad efter månad och då måste det vara svårt att känna att det är varierande och intressant. Då tror jag att det blir extra viktigt att man trivs och mår bra med sitt yrkesval och att man vågar/orkar/vill/kan säga ifrån när man inte trivs så att man känner sig delaktig och

känner att man har inflytande över sina arbetsuppgifter. Detta tror jag hör ihop med ovanstående stycken också, om påverkan och kontroll, att man måste själv ta ansvar att säga ifrån när man inte är nöjd eller känner att t.ex. ens arbetsuppgifter inte är stimulerande. En öppen och rak kommunikation tror jag är väldigt viktigt, både från ledning och anställda, för att öka hälsan på arbetsplatsen vilket jag anser även höjer motivationen.

I en rapport från Statens folkhälsoinstitut framgår det att det är viktigt med individuell hälsoriskbedömning och att hänsyn tas till arbetstagarnas intresse för att öka hälsan. På företaget skall alla anställda ha ett dialogsamtal och ett uppföljningssamtal med sin chef där de går igenom bl a vilka mål de har och de får ge synpunkter på t ex ledarskap och informationsflöde. Över 40 % av de anställda hamnade på den lägre skalan, mot ”stämmer inte alls” vad det gäller att de har tillgång till planerad handledning. Det innebär att knappt 60 % genomför samtalen vilket är en relativt låg siffra jämfört med de 100 % chefen gissade på. De låga siffrorna kan ge misstanke om att det finns en brist vad det gäller dessa samtal vilket förstärks av att medarbetaren inte haft något på två år. Eftersom chefen inte verkar medveten om hur många som faktiskt inte har tillgång till planerad handledning kan det fortsätta existera en ond cirkel där medarbetarna känner sig missnöjda att de inte får diskutera mål och delge synpunkter. Enligt Aaron Antonovsky är det viktigt att det finns resurser till ens förfogande så att man kan möta de krav som ställs och då kan en tydlig målbild och god kommunikation mellan chef och medarbetare tyckas väldigt viktig. Tydligare mål, dialogsamtal oftare och starkare chefer ansåg de anställda skulle behöva förbättras på arbetsplatsen för att höja motivationen. Att ha mål var också en viktig faktor för att känna motivation och det kanske är för att så många i praktiken inte har tillgång till planerad handledning i den utsträckning de blivit lovade att de ska ha. Alla chefer har fått utbildning i två dagar gällande dialogsamtalen där de lärt sig om en modell de ska utgå ifrån, så det borde inte finnas några hinder för att samtalen genomförs. Kanske är det den tidsbrist som både chef och anställda känner som gör att samtalen inte genomförs som önskat. Det borde dock ligga i allas intresse att sätta upp mål att arbeta mot. Det menar även Hansson som ser hälsobefrämjande arbete som en strategi där det finns en idémässig utgångspunkt som anger riktning och styr eller vägleder. Vad det gäller samtalen undrar jag om det inte än en gång har med informationsflödet, eller bristen på det, att göra. Jag tycker det borde ligga mer i chefernas intresse att genomföra samtalen, men samtidigt hävdar jag att det måste finnas ett visst ansvar hos de anställda också. Är man missnöjd för att man inte har haft samtal med sin chef och tycker att det är viktigt att få sätta upp mål och göra kompetensplan, vilket de flesta

anställda anser enligt undersökningen, så borde det också ligga i ens eget intresse att se till att man får det. Det är lätt att klaga, men om man istället på ett konstruktivt sätt ber om att få ett samtal för att man känner att ens mål är otydliga tror jag inte något skulle sätta sig emot det, utan gladeligen genomföra ett samtal. Det skulle visa på framåtsträvande anställda som vill sitt eget och företagets bästa och vilken chef skulle inte vilja gynna det?

3.4 Ökad hälsa i arbetslivet

Abrahamsson beskriver hur betydelsefullt det är för hälsobefrämjande arbete att ge feedback och få beröm när man gjort något bra. Det stärks av Statens folkhälsoinstitut som rapporterar om vikten av att bli sedd och vara någon som räknas med för att skapa en god hälsa. Lika viktigt verkar det vara för motivationen eftersom de anställda anser att de känner motivation när de får feedback och gehör när de gör ett bra jobb samt att de får beröm för sina insatser. Abrahamsson anser också att respekt och social empati är viktigt för att fungera optimalt i arbetslivet. Alla de anställda i undersökningen anser att de blir sedda och respekterade av sina arbetskamrater vilket är ett positivt utfall eftersom humor, glädje, trivsel och att man ställer upp för varandra och hjälps åt i arbetet är viktiga faktorer för att öka hälsan i arbetslivet enligt Abrahamsson. Han menar vidare att det likaså är viktigt att man kan skratta ihop och trivas med varandra samt att man har en grundläggande gemenskap och en god sammanhållning för att fungera väl i arbetsgruppen. Även detta kan kännas igen i de faktorer som motiverar de anställda då det framkom som viktigt att ha kul på jobbet och att ha en trevlig samvaro med arbetskamraterna. Jag tror att i alla sammanhang är det viktigt att känna att man trivs med personerna i sin omgivning, kunna skratta ihop och känna glädje tillsammans. På arbetet, som vi spenderar så mycket tid på varje vecka, känns det naturligt att stämningen och arbetskamraterna blir extremt viktiga. Jag tror verkligen att det kan påverka hälsan både positivt och negativt och på samma sätt inverka på motivationen.

Samtidigt är det 10 % som inte anser att de blir sedda och respekterade av ledning. Att det finns en skillnad jämfört med arbetskamraterna kan bero på att de anställda anser att företaget borde vara mera lyhört när det gäller bemanningen och att det uppfattas vara dåligt samarbete mellan huvudkontoren samt att information från ledningen gällande struktur och organisation borde förbättras. Detta förtydligas av Abrahamsson som menar att en fungerande och tydlig organisation är viktigt för att öka hälsan på arbetsplatsen. Det finns ett samband med detta och motivation då de anställda ansåg att motivationen höjs av tydlig ledning och en chef som är

lyhörd. Att ha en tydlig ledning och organisation med bestämda mål och riktlinjer känns som en förutsättning för att alla ska arbeta mot samma inriktning och driva företaget framåt. Jag tror att det gynnar motivationen i stor utsträckning, inte bara i stort utan för varje individ. Vet man vad som förväntas av en har man något att kämpa för och får man dessutom feedback för sin arbetsinsats tror jag att det får en att må bra, känna sig sedd och respekterad, och en drivkraft att fortsätta göra bra ifrån sig. Så har istället en positiv cirkel startats.

3.5 Slutsats

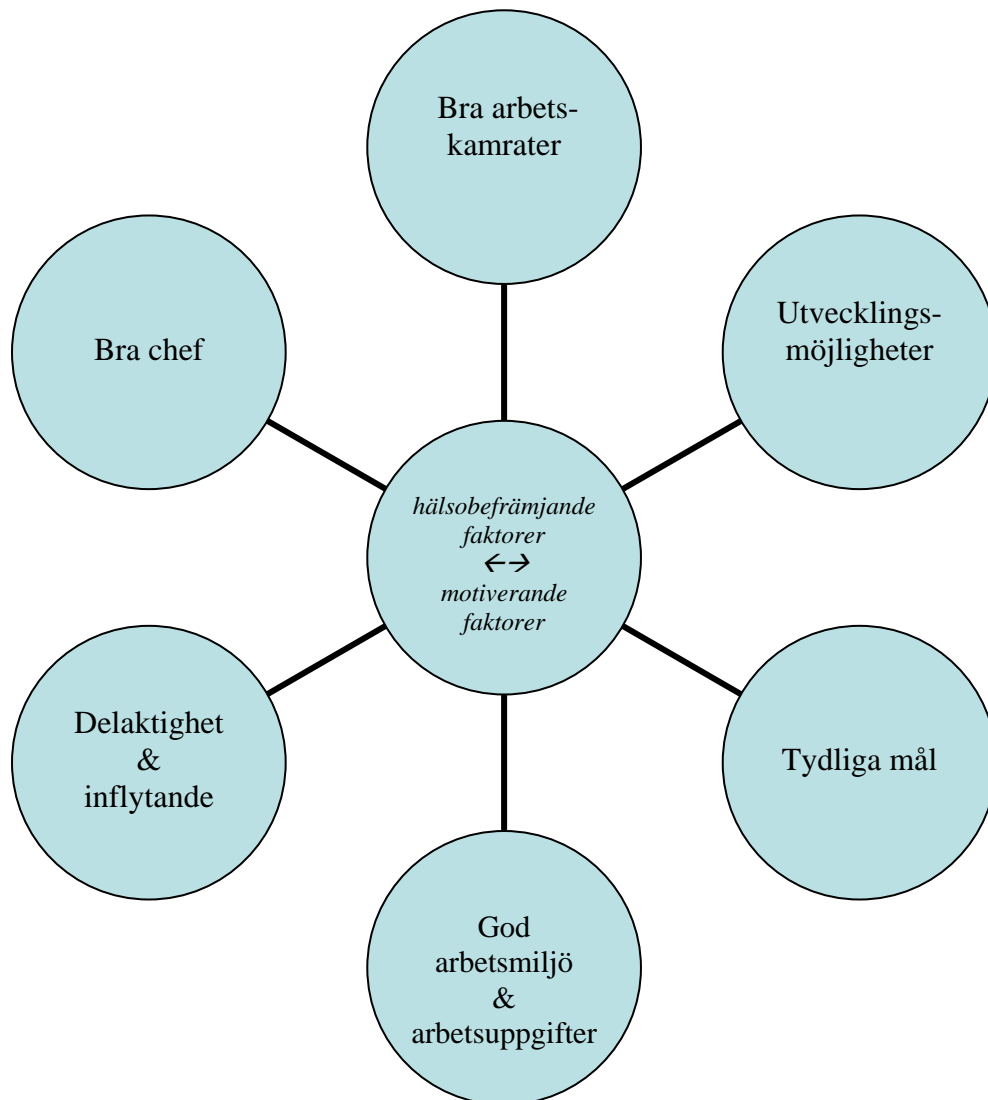
Det finns ett tydligt samband mellan hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen och faktorer som motiverar de anställda, då många av de hälsobefrämjande faktorerna som existerar är desamma som de faktorer som motiverar de anställda. De viktigaste hälsobefrämjande faktorerna på arbetsplatsen är att ha en god arbetsmiljö, möjlighet att påverka, kontroll över sitt eget arbete, kompetensutveckling, delaktighet och inflytande. Vidare är det viktigt med planerad handledning och att bli respekterad av arbetskamrater och ledning.

På företaget som undersökts existerar en god arbetsmiljö och det anses också viktigt för att känna motivation till arbetet. Det är även viktigt med tillgång till kompetensutveckling vilket både anställda och ledning anser finnas, även om det finns mycket att förbättra för att öka utvecklingsmöjligheterna, vilket kan göras av ledningen. Det är också viktigt att ha stimulerande och varierande arbetsuppgifter för att känna motivation samt att få feedback när man gjort något bra. Att känna delaktighet och inflytande är väldigt vanligt hos de anställda och även detta anses vara en viktig faktor för att känna motivation till arbetet. Delaktigheten kan till viss grad påverkas av ledningen. Att känna gemenskap och ha kul med arbetskamraterna är det viktigaste för att trivas och känna motivation på arbetsplatsen och även att ha tydliga mål och bra chef framkom vara faktorer som motiverar de anställda. Jag håller med om att trivas med sina arbetskamrater är det viktigaste på arbetsplatsen. Det är en förutsättning för att man ska känna motivation till arbetet, tror jag. Att ha en god arbetsmiljö där man har stimulerande och varierande arbetsuppgifter och känner delaktighet och inflytande i sitt eget arbete samt får feedback på det man gjort tror jag är extremt viktigt både för att må bra och för att känna motivation. Dessutom anser jag att ett väl fungerande informationssystem där en bra chef i samarbete med de anställda sätter relevanta mål och ständigt arbetar med kompetensutveckling är väldigt viktigt för att öka hälsan i arbetslivet och därmed höja motivationen på arbetsplatsen.

Nästan alla anställda känner att de har kontroll över sitt eget arbete, vilket dock inte kommit fram som en motiverande faktor i denna undersökning. De anser i väldigt låg utsträckning att de kan påverka arbetstakt och arbetsmängd. Att kunna påverka verksamheten är ändå en faktor som motiverar de anställda och chefen kan direkt påverka de närmsta inom sin enhet. Jag anser att de anställda själva måste ta större ansvar för att påverka det som är möjligt. Samtidigt kanske kontrollen de känner att de har gör att de även känner att de kan påverka en del av sitt arbete, men att tiden ibland är knapp och uppgifterna för många. Är arbetsbelastningen för hög tycker jag det är viktigt att poängtera det för sin chef så att arbetsbördan minskas, innan det är för sent och hälsan hotas.

Planerad handledning existerar inte i så hög grad på arbetsplatsen, vilket kan påverkas av ledningen eftersom det är chefernas ansvar att ha dialogsamtal två gånger per år, där de bl a sätter upp mål. Att ha tydliga mål anses vara en motiverande faktor för de anställda. Eftersom så många är missnöjda med tillgången till planerad handledning borde detta vara något som ledningen prioriterar högre. Det måste starta med högsta hönset för att nästa chef i ledet ska kunna föra mål och riktlinjer vidare i kommande samtal så att informationen når till alla anställda och att alla får chans att bli hörda.

För att förtydliga min slutgiltiga bild av vilka hälsobefrämjande faktorer som finns på den utvalda arbetsplatsen satta i samband med faktorer som motiverar de anställda till arbetet, har följande modell framställts.



Figur 15. Samband mellan arbetstagares motivation till arbetet och hälsobefrämjande faktorer på arbetsplatsen

4 Förslag till fortsatt forskning

Hälsa i arbetslivet är ett väldigt brett och stort ämne. Den här undersökningen tar upp en del av den problematiken som kan föreligga på en arbetsplats, genom att kartlägga vad hälsobefrämjande faktorer är och identifiera de på arbetsplatsen samt se om det finns något samband mellan dessa redan existerade faktorer och motiverande faktorer. Vad som skulle vara intressant vore att dra det än längre och se om man kan se ökad motivation hos de anställda på grund av hälsobefrämjande insatser. Då skulle man behöva mäta motivationen innan man gör en insats på arbetsplatsen för att öka hälsan och sedan mäta motivationen igen efter insatsen har ägt rum för att se om det skett en ökning. I denna undersökning har det framkommit att det finns ett samband mellan hälsobefrämjande faktorer och motivation hos de anställda och det hade varit väldigt intressant att se hur mycket de två hänger ihop, och i vilken utsträckning de kan dra fördelar av varandra.

5 Käll- och litteraturförteckning

Otryckta källor

I författarens ägo

Bandupptagning

Intervju 20/3-07 med personalchef

Intervju 20/3-07 med medarbetare

Enkät svar i original

Tryckta källor

Abrahamsson Kenneth, Bradley Gunilla, Brytting Tomas, Eriksson Tuula, Forslin Jan, Miller Maggie, Söderlund Birgitta, Trollestad Claes, Friskfaktorer i arbetslivet (Stockholm: Elanders Gummessons AB, 2003).

Antonovsky Aaron, Hälsans Mysterium, (Finland: WSOY, 1993).

Bjereld Ulf, Denker Marie, Hinnfors Jonas, Varför vetenskap? (Lund: Studentlitteratur, 2002).

Bjurvald Mats, Kunskapsunderlag till folkhälsopolitisk rapport 2005: Målområde 4: Ökad hälsa i arbetslivet, (Statens Folkhälsoinstitut: Typoform, 2005).

Downie, R. S. Fyfe, C. & Tannahill, A. Health Promotion- Models and Values. (Oxford: University Press, 1991.).

Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet: Mål, ansvar och åtgärder med utgångspunkt från ett övergripande mål för människor i arbete: Del 1 Slutbetänkande, (Stockholm: Graphium/Norstedts AB, 2002).

Hansson Anders, Hälsopromotion i arbetslivet (Malmö: Elanders Berling AB, 2004).

Laleh, What if we från cd-skivan Prinsessor (Warner Music Sweden AB, 2006).

Elektroniska källor

Bjurvald Mats <mats.bjurvald@fhi.se> Ökad hälsa i arbetslivet, 2006-01-20
<http://www.fhi.se/templates/Page_____122.aspx> (acc. 2007-02-26).

Källestål Carina <carina.kallestal@fhi.se> Hälsöfrämjande arbete på arbetsplatser 2004-10-14
<http://www.fhi.se/templates/Page_____3565.aspx?&MSHiC=65001&L=9&W=h%C3%A4lsobefr%C3%A4mjande+program+&Pre=%3CFONT+STYLE%3D%22color%3A+%23000000>

0%3B+background%2Dcolor%3A+%23FFFFFF00%22%3E&Post=%3C%2FFONT%3E> (acc. 2007-02-26).

Ohly Lars, Johansson Wiwi-Anne, Persson Kent, Wahlén Gunilla, Engström Marie, Pedersen Peter, Åström Alice, Larsson Kalle <riksdagsinformation@riksdagen.se> Minskad ohälsa i arbetslivet, 2006/07

<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=410&dok_id=GU02A269&rm=2006/07&bet=A269> (acc. 2007-03-15).

Världshälsoorganisationen WHO, 2007 <<http://www.who.int/healthpromotion/en/>> (acc. 2007-03-01).

Bilaga 1

KÄLL- OCH LITTERATURSÖKNING

Frågeställningar:

- Vad är hälsobefrämjande faktorer?
- Vilka hälsobefrämjande faktorer finns på den utvalda arbetsplatsen?
- Vilka faktorer får personalen att känna sig motiverade på arbetsplatsen?
- Hur kan dessa faktorer påverkas av arbetsgivarna?

VAD?

Vilka ämnesord har du sökt på?

Ämnesord	Synonymer
<i>Hälsa</i> <i>Motivation</i> <i>Arbetsplats</i>	<i>Inspiration</i> <i>Motiverande</i> <i>Hälsoarbete</i> <i>Hälsopromotion</i> <i>Friskfaktorer</i>

VARFÖR?

Varför har du valt just dessa ämnesord?

Jag har valt dessa ämnesord därför att de är kärnan i vad jag vill undersöka. Jag har provat olika kombinationer för att hitta specifik forskning angående motivation och hälsa på arbetsplatsen. Hälsa är ett väldigt brett ämne och det har tvingat mig att specificera min sökning för att få fram relevant forskning till min undersökning. Gällande motivationen har jag sökt mer generellt för att sedan spetsa ner till relevanta motiverande faktorer som hört arbetsplatsen till.

HUR?

Hur har du sökt i de olika databaserna?

Databas	Söksträng	Antal träffar	Antal relevanta träffar
<i>Google</i>	<i>"Hälsa i arbetslivet"</i>	<i>42</i>	<i>2</i>
<i>GIH:s biblioteks databas</i>	<i>Hälsa i arbetslivet</i>	<i>5</i>	<i>3</i>
<i>Solna stads bibliotek</i>	<i>Hälsa*</i>	<i>412</i>	<i>1</i>
	<i>Motivation*</i>	<i>22</i>	<i>1</i>

KOMMENTARER:

Det var väldigt lätt att hitta information om hälsa och hälsa i arbetslivet. Svårigheten låg närmast i att begränsa området. Motivation var svårare att hitta relevant fakta, delvis för att jag inte visste exakt vilken typ av forskning jag letade efter. Forskningsläget belyser mer vad hälsobefrämjande faktorer är medan de motiverande faktorerna kommit från de anställda på företaget som undersökts och på så sätt blivit en avspeglning av vad de anser motivation är. En del fakta sökte jag på de aktuella hemsida direkt, t ex WHO och Statens folkhälsoinstitut. GIH:s biblioteks databas har varit till stor användning och där jag enklast hittat relevant forskning om det jag ville undersöka.

Bilaga 2



Hej!

Mitt namn är Lena Lundberg, jag kommer från Ljungbyhed och läser till idrottslärare och hälsopedagog på Gymnastik- och Idrottshögskolan i Stockholm. Jag skriver nu min C-uppsats som handlar om motivation hos arbetstagare i samband med hälsobefrämjande insatser på arbetsplatsen. Jag skulle vara väldigt tacksam om Du vill hjälpa mig genom att svara på denna enkät.

Det är frivilligt att delta och Du är anonym i denna undersökning. Det är bara jag som kommer att läsa enkätsvaren och i det färdiga resultatet går det ej att urskilja vem som svarat vad.

Tack så mycket för din hjälp! 😊 Lena

Ålder..... Kön..... Anställd på företaget (år, mån)

Huvudsakliga arbetsuppgifter.....

.....

**Ringa in alternativet som stämmer in på just DIG
där 4 stämmer perfekt och 1 stämmer inte alls.**

<i>Jag anser att...</i>	<i>Stämmer perfekt</i>		<i>Stämmer inte alls</i>	
... arbetsmiljön är god	4	3	2	1
... arbetsplatsen erbjuder en trygg och säker miljö;				
– fysiskt	4	3	2	1
– psykiskt	4	3	2	1
– socialt	4	3	2	1
... jag har kontroll över mitt eget arbete	4	3	2	1
... jag känner delaktighet i mitt eget arbete	4	3	2	1
... jag har inflytande i mitt eget arbete	4	3	2	1
... jag kan påverka arbetstakt	4	3	2	1
... jag kan påverka arbetsmängd	4	3	2	1
... jag blir sedd och respekteras av arbetskamrater	4	3	2	1
... jag blir sedd och respekterad av ledning	4	3	2	1
... jag har utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen	4	3	2	1
... jag har tillgång till planerad handledning	4	3	2	1
... jag får tillfälle till erfarenhetsutbyte med arbetskamrater	4	3	2	1

Under min anställning på företaget har jag varit sjukskriven i en följd...

- Mindre än en vecka
 - En vecka till en månad
 - En månad till sex månader
 - Mer än sex månader; _____ månader
- Jag var sjukskriven _____ (årtal)

Under min sjukskrivning kände jag...

	<i>Stämmer perfekt</i>		<i>Stämmer inte alls</i>	
... stöd från min arbetsgivare	4	3	2	1
... stöd från mina arbetskamrater	4	3	2	1
... motivation att komma tillbaka till arbetet	4	3	2	1

Under min sjukskrivning skulle jag vilja känna...

... mer stöd från min arbetsgivare	4	3	2	1
... mer stöd från mina arbetskamrater	4	3	2	1
... högre motivation att komma tillbaka till arbetet	4	3	2	1

Följande faktorer får mig att känna mig motiverad på arbetsplatsen...

Följande faktorer skulle behöva förbättras anser jag...
