



Fysiskt aktiv personal - en vinstfaktor för företaget?

- attityder på ledningsnivå

Nina Sandberg & Sofia Santos

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN
Examensarbete; grupp 12 VT:2008
Hälsopedagogprogrammet: 2005-2008
Handledare: Urban Bergsten, Jan Seger

Sammanfattning

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att kartlägga attityder på ledningsnivå till att använda fysisk aktivitet för de anställda som medel för att öka de ekonomiska vinsterna i företaget.

Frågeställningar:

- Hur ser attityderna till fysiskt aktiva medarbetare ut, utifrån ett ledningsperspektiv på företaget?
- Hur ser företagsledningen på kopplingen mellan medarbetarnas fysiska status och företagets ekonomiska resultat?

Metod

Insamling av material till studien skedde genom intervjuer och utgår ifrån en kvalitativ undersökningsansats. Kontakt togs med en person på ledningsnivå på fem företag. Denna person kom sedan att representera respektive företags attityder. Intervjuer gjordes även med två ledande organisationer på den svenska arbetsmarknaden, en på arbetsgivarsidan respektive en på arbetstagersidan som komplement till övriga intervjuer.

Resultat

De attityder kring hälsoekonomi som framkom i denna studie var av varierande karaktär. Samtliga var positiva till fysisk aktivitet och de flesta tyckte se sambandet mellan en fysiskt aktiv personal och ökad effektivitet/produktivitet och i lönsamhet i företaget. En annan attityd som utlästs är att i vilken utsträckning medarbetarna utövar fysisk aktivitet, inte är företagsledningens ensak. Det var emellertid få av de intervjuade personerna som besatt kunskapen i hur det i praktiken rent ekonomiskt räknas på detta och att det därför inte är en fråga som lyfts mer på ledningsnivå.

Slutsats

Det finns bristande kunskaper i frågan om vad en mer fysiskt aktiv personal skulle kunna generera i vinster för företag i form av ökad effektivitet etc. På de företag där friskvårdsåtgärder gjorts eller pågår saknas uppföljning och utvärdering. Vidare förefaller det saknas redskap och kunskap i hur man rent praktiskt räknar på detta och hur dessa siffror i så fall tas upp i företagets budget.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning	2
1. Inledning och bakgrund.....	4
1.1 Introduktion.....	4
1.2 Effekter av fysisk aktivitet	5
1.3 Begrepp och definitioner.....	6
1.3.1 Attityder	6
1.3.2 Hälsöekonomi.....	7
1.3.3 Arbetsmiljölagen	8
1.3.4 Hälsa.....	8
1.4.5 Fysisk aktivitet	8
1.4 Forskningsläge	9
1.4.1 Effekter av fysisk aktivitet på arbetsplatsen.....	9
1.4.2 Attityder till fysisk aktivitet kopplat till lönsamhet och historiska perspektiv	10
1.5 Syfte och frågeställningar.....	12
2. Metod	13
2.1 Val av metod	13
2.2 Urval.....	13
2.2.1 Beskrivning av företag/organisation och intervjupersonerna.....	14
2.3 Datainsamlingsmetod	15
2.4 Reliabilitet	16
2.5 Validitet.....	16
2.6 Felkällor samt för- och nackdelar med val av metod	17
3. Resultat.....	19
3.1. Ledningen attityd kring fysiskt aktiva medarbetare	19
3.1.1. Hur ser företaget på begreppet hälsa?	19
3.1.2. Rangordning av hälsoparametrar	19
3.1.3 Företagsledningens syn på betydelsen av personal med en god fysisk hälsa.....	20
3.2 Företagsledningens syn på kopplingen mellan medarbetarnas fysiska status och ekonomiska resultat i företaget.	22
3.3 Attityder till fysisk aktivitet och lönsamhet	24
4. Diskussion	25
4.1 Fortsatt forskning	30
Käll- och litteraturförteckning.....	31
Muntliga källor.....	31
I författarnas ägo	31
Bandupptagning av intervjuer	31
Transkriberade intervjuer	31
Tryckta källor	31
Elektroniska källor	32

Bilaga 1 Käll- och litteratursökning

Bilaga 2 Intervjuguide

1. Inledning och bakgrund

1.1 Introduktion

Under de första åren på 2000-talet kostade ohälsa i Sverige ca 10 % av bruttonationalprodukten. I denna siffra återfinns bland annat kostnader för sjukbidrag, sjukpension tillsammans med företagens kostnader för sjuklön samt störningar i produktion som orsakas av sjukfrånvarande medarbetare.¹ Detta antyder att ohälsa tar relativt mycket av samhällets, men även företagens, resurser i anspråk.

Orsakerna till ohälsan och som resultat ökad sjukfrånvaro förklaras på olika sätt, högre arbetstakt anses av många vara en orsak, nedskärningar i både privat och offentlig sektor kan vara en annan och/eller ständiga förändringar i arbetsorganisationer, anställningsotrygghet och dålig egenkontroll på arbetet. Utvecklingen i dagens högteknologiska samhälle har under senare år medfört höjd levnadsstandard och skapat en miljö som inte alltid är synonym med hälsovinster.² I de flesta företag har humankapitalet, det vill säga medarbetarna, en avgörande roll och det är inte alltid enkelt att byta ut.³ Därför ligger det i arbetsgivarnas intresse att vårda sin personal. Vetenskapen har klarlagt att regelbunden fysisk aktivitet är en central faktor för en förbättrad livskvalitet.⁴ En låg fysisk kondition (mätt i syreupptag) kan resultera i brister i arbetsprestationen hos en medarbetare.⁵

Studier som gjorts har visat att endast en av tre medarbetare har en godkänd fysisk kondition, som gör att de orkar prestera maximalt under en hel arbetsdag. Detta innebär också att två av tre medarbetare har en fysisk kondition på så låg nivå att det innebär att en medelålders man löper en fördubblad risk för ohälsa och död i förtid.⁶ Kan detta delvis vara en följd av att företagsledningarna är ointresserade av medarbetarnas fysiska status? Vem bär egentligen ansvaret för en människas hälsa? Är det den enskilde individen, företaget eller samhället?

¹ Gunnar Andersson, Anders Johrén & S.Malmgren, *Effektiv friskvård – Lönsammare företag* 3 rev. uppl., (Stockholm: Prevent 2004)

² Gunnar Andersson, *Betydelsen av regelbunden motion för sjukfrånvaro och upplevd hälsa*, (Linköping: Hos profilen 1989)

³ Tomas Forslund, *100 % Hälsa på jobbet* (Stockholm: Redaktionen, cop. 2006), s. 3.

⁴ Björn Ekblom & Johnny Nilsson, *Aktivt Liv*, (Farsta: SISU Idrottsböcker 2000), s. 10.

⁵ Andersson et al, s. 25.

⁶ www.previa.se/Prima0404

Många studier påvisar positiva effekter av fysisk aktivitet, på enskilda organ i kroppen, som sjukdomsprevention och verkar även lindrande eller till och med botande på vissa sjukdomar. Efter att ha genomgått hälsopedagogprogrammet på Gymnastik- och idrottshögskolan, där fysisk aktivitet har en central roll i diskussionen kring en god hälsa för individen, är författarna övertygade om att fysisk aktivitet kan öka prestationen hos människor på många olika plan, inte minst arbetsprestationen. I egenskap av framtida hälsopedagoger som önskar arbeta med hälsa på arbetsplatsen vill vi kunna använda fysisk aktivitet som ett hjälpmedel för att nå en ökad hälsa bland medarbetarna. Då är det av yttersta vikt att förstå hur beslutsfattare resonerar och funderar kring frågor om medarbetarnas hälsa och fysisk aktivitet. Vad driver företag till att investera i medarbetarnas hälsa och mer specifikt den fysiska statusen? Vidare kan man fundera på om tydligare redovisning av ekonomiska vinster är det mest viktiga argumentet för att övertyga beslutsfattare på företag om att satsa på fysisk aktivitet för de anställda.

Attityderna hos ledningsgruppen kan således spela en stor roll när det gäller de anställdas fysiska hälsa och arbetsmiljö i stort och de viktigaste incitamenten för företagsledningar att vidta åtgärder brukar handla om ekonomi. Med detta som bakgrund görs en kartläggning över företagsledningars attityder till att använda fysisk aktivitet, bland de anställda, som ett medel att öka lönsamheten på företaget.

1.2 Effekter av fysisk aktivitet

”Brist på fysisk aktivitet ödelägger varje människas liv, medan rörelse och metodisk fysisk träning bevarar det.”

Platon

Även om människosläktet är cirka fyra miljoner år gammalt har vi under det senaste seklet upplevt en större teknisk utveckling än sammanlagt under hela människans livstid. Detta till trots är vi genetiskt sett fortfarande stenåldersmänniskor, något som ett par hundra år av modern livsstil inte kunnat ändra på.⁷ Med den samhällsutveckling som råder i dag är det lätt att bli inaktiv, då fysisk aktivitet i mångt och mycket på grund av effektivare IT-system

⁷ Ekblom & Nilsson, s. 23.

förskjutits från arbetsplatsen och vardagen till fritiden. Arbetsuppgifterna blir mindre fysiskt krävande vilket resulterar i en ökad stillasittande livsstil dessutom ökar antalet bilar per hushåll. Fysisk aktivitet har blivit hänvisad till speciellt arrangerade platser och tidpunkter på fritiden vilket kan förklara en ökning av inaktiviteten. Även utbudet av passiv fritidssysselsättning har ökat i form av datoranvändning och TV-tittande.⁸ Under 1990- talet genomfördes en studie som undersökte motionsvanor och hälsotillstånd hos vuxna i åldersspannet 20 – 65 år, resultaten visade att cirka hälften av deltagarna i åldern 20 – 29 år motionerade minst två gånger i veckan (motsvarande en snabb promenad) medan endast en femtedel av 50 – 65-åringarna gjorde motsvarande.⁹

Inaktivitet har visats korrelera med ökad förekomst av flera kroniska sjukdomar såsom hjärtinfarkt, högt blodtryck, slaganfall, vissa cancerformer, diabetes typ 2 samt övervikt.¹⁰ En inaktiv individ löper dubbelt så stor risk att dö i förtid av kardiovaskulär sjukdom än en aktiv.¹¹ Fysisk aktivitet kan ha en förebyggande effekt vid en mängd olika sjukdomar och ohälsotillstånd, även på den psykiska hälsan kan man se positiva effekter genom reducerad stress och ökad självkänsla. En ökning av den fysiska aktiviteten är en åtgärd som skulle ha en hög effekt på svenska folkets hälsa och som skulle kunna minska sjukvårdskostnaderna dramatiskt.¹²

1.3 Begrepp och definitioner

1.3.1 Attityder

I Nordstedts svenska ordbok förklaras ordet ”attityd” som bland annat: inställning; hållning.¹³ Attityder kan även beskrivas synonymt med (känslomässig) inställning, syn (på saken), ståndpunkt, beteende, (förhållnings) sätt.¹⁴ kan vara både negativt färgade eller onyanserat positiva.¹⁵

⁸ Statens folkhälsoinstitut, *Målområde 9 – Ökad fysisk aktivitet* (Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut 2005)

⁹ Lars-Magnus Engström, Björn Ekblom, Artur Forsberg, Maria v Koch & Jan Seger, *LIV 90, Livstil-Prestation-Hälsa* (Stockholm: Folksam 1993)

¹⁰ Andersson, Johré, Malmgren, s 9

¹¹ Björn Ekblom, PerOlof Åstrand, *Fysisk aktivitet för nytta och nöje*, (Stockholm: Folkhälsoinstitutet 1998)

¹² FYSS, (Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut 2005), s. 5.

¹³ Björn. Collinder, *Stora Ordboken: Svensk ordnyckel*(Höganäs: Bra Böcker 1983)

¹⁴ Lars. Swedenborg, *Ord för ord: Svenska synonymer och uttryck*, (Stockholm: Nordstedt 1999)

¹⁵ Wikipedia

I denna studie menas med attityd det förhållningssätt en person eller grupp har (till att införa åtgärder för ökad fysisk aktivitet hos medarbetare på ett företag, för att på så vis öka det sistnämndas ekonomiska vinst).

1.3.2 Hälsoekonomi

Enligt Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap (FAS) kan hälsoekonomi definieras som användandet av teoretiska eller empiriska ekonomiska ansatser vid analyser av hälsa eller ohälsa- och sjukvårdssystem. Som exempel kan ekonomiskt baserad forskning ges på vad som påverkar hälsoutveckling och efterfrågan på sjukvård, eller ekonomiska utvärderingar av hälsofrämjande insatser på mikronivå såväl som analyser på makronivå av hela vårdssystem.¹⁶ En yrkesgrupp som benämns hälsoekonomer arbetar med att ta fram kalkyleringsmodeller och nyckeltal för att räkna på vad ohälsa kostar företag och samhälle.

På företagsnivå finns ett antal parametrar att ta med i beräkning av hälsoekonomi eller personalekonomi. Ekonomiska kalkyler kan göras genom att uppskatta vad en intervention eller hälsosatsning kan komma att medföra genom att beräkna besparingar/vinster genom exempelvis systematisk uppdelning stegvis enligt följande:¹⁷

- Steg 1 – Formulering av problemet
- Steg 2 – Kartläggning av handlingsalternativen
- Steg 3 – Beskrivning av konsekvenserna
- Steg 4 – Prissättning av konsekvenserna
- Steg 5 – Kalkyl
- Steg 6 – Känslighetsanalys
- Steg 7 – Rekommendation för beslut
- Steg 8 – Uppföljning av kalkylen

¹⁶ Nyhetsbrev 1/2006 Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap

¹⁷ Ulf. Johanson & Anders. Johrén *Personalekonomi idag*, 1:4 uppl (Uppsala Publishing House AB, 2006), s. 9-13.

1.3.3 Arbetsmiljölagen

I arbetsmiljölagen (1977: 1160) finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsmiljö omfattar följande faktorer i förhållande till arbetet: tekniska, fysiska, arbetsorganisatoriska, sociala samt arbetets innehåll. Arbetsgivare är enligt denna lag skyldiga att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.¹⁸ Den enda skyldigheten arbetstagaren enligt arbetsmiljölagen har, är att följa rådande skyddsföreskrifter på arbetsplatsen.

1.3.4 Hälsa

När begreppet hälsa benämns i denna studie utgår man ifrån WHO's uppdatering 1991, då hälsa kom att definieras enligt följande:

*”Health itself should be seen as a resource and an essential prerequisite of human life and social development rather than the ultimate aim of life. It is not a fixed end-point, a “product” we can acquire, but rather something ever changing, always in the process of becoming.”*¹⁹

Istället för att se hälsa som ett idealtillstånd trycker man mer på de dynamiska aspekterna, man ser hälsa som en resurs för att kunna nå mål i livet och som en ständigt föränderlig process.²⁰

1.4.5 Fysisk aktivitet

Med fysisk aktivitet menas generellt alla former av rörelse som ger ökad energiomsättning. Detta innebär all typ av muskelaktivitet som exempelvis promenader, hushålls- och

¹⁸ www.av.se/lagochratt/aml

¹⁹ Johanna. Medin, Karin. Alexanderson, *Begreppen Hälsa och Hälsofrämjande: en litteraturstudie*, (Lund: Studentlitteratur, 2001), s. 67.

²⁰ *ibid*

trädgårdsarbete, fysisk belastning i arbetet, friluftsliv, motion och träning.²¹ Enligt Nationellt centrum för främjande av god hälsa hos barn och ungdom (NCFE) definieras fysisk aktivitet all kroppsrörelse utförd av skelettmuskulaturen som resulterar i en ökad energiförbrukning (gå, bära, lyfta, cykla), oavsett syfte eller sammanhang²².

1.4 Forskningsläge

1.4.1 Effekter av fysisk aktivitet på arbetsplatsen

Det finns företag i Sverige som systematiskt arbetar med hälsa och fysisk aktivitet. Här väljer man ofta att inkludera fysisk aktivitet under friskvårdsbegreppet.

Ett exempel är Saab AB i Linköping som sedan 60-talet arbetar med hälsa och friskvård för de anställda. Här har man kunnat se flera effekter av arbetet men även trender bland medarbetarna. Sjukfrånvaron är tre gånger så stor bland dem som är fysiskt inaktiva, har dålig kondition och samtidigt är över- eller underviktiga. Starka samband visas mellan låg fysisk arbetsförmåga respektive fysisk inaktivitet och kommande mortalitet och förtids- eller sjukpension. De som utnyttjar företagets motionscentral har markant färre sjukfrånvarodagar. Effekterna har inte redovisats på ett direkt ekonomiskt överförbart sätt. Däremot presenteras argument såsom sänkt sjukfrånvaro som i sig kan föra en stark ekonomisk argumentation.²³

På ABB Motors genomfördes en hälsosatsning på 100 män med en medelålder på 53 år. Under 16 veckor promenerade männen, i genomsnitt fem kilometer, till arbetet tre gånger i veckan. Männen började även äta en bra frukost samt dricka mer vatten under arbetsdagarna, utöver detta levde de som vanligt. Effekterna av dessa livsstilsförändringar var bland annat förbättrad kondition med i snitt 28 % och en medelviktninskning med sex kilo. Männen upplevde även att det blivit mindre press på jobbet, samtidigt som produktionen gått upp med 30 %.²⁴

²¹ Johan. Faskunger, M. Leijon, A Ståhle, P. Lamming, *Fysisk aktivitet på recept (FaR): en vägledning för implementering* (Statens folkhälsoinstitut, 2007:01), s.36.

²²www.oru.se/templates/oruExtNormal___19323.aspx

²³ Andersson et al, s. 44-45.

²⁴www.dagensarbete.se/home/da/home.NSF/unid/ab1e9a263d2b7036c12573c4004da143?OpenDocument&

Det finns en relevans med att redovisa några exempel på goda resultat av strukturerade hälsointerventioner på arbetsplatsen. Detta för att påvisa att det finns företag som har en positiv attityd till användandet av fysisk aktivitet för medarbetare, och som uppmärksammat kopplingen mellan fysiskt aktiva medarbetare och lönsamhet.

1.4.2 Attityder till fysisk aktivitet kopplat till lönsamhet och historiska perspektiv

En attityd som har en historisk koppling handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare och att öka teamkänslan hos medarbetarna som motiv till att investera pengar i fysisk aktivitet på företag. Denna attityd återfanns i England mellan världskrigen och skedde genom att flera företag anlade idrottsfält utomhus. Dessa placerades dock relativt långt från själva arbetsplatsen vilket gjorde dem svårtillgängliga för de flesta medarbetarna. Här anordnades sportaktiviteter som fotbollsmatcher, på helgerna mot exempelvis rivaliserande företag. Detta sågs som ett ypperligt sätt att stärka ”vi-känslan” på företaget. Man såg också på dessa områden som en extra förmån vid rekrytering av nyanställda.²⁵ Paralleller kan dras till 2000-talets Sverige, där allt fler stora företag investerar i egna gym och/eller motionshallar som de anställda kan använda. Volvo i Göteborg har under flera år erbjudit inte bara sportfält för de anställda men även gymnastikhall, simbassäng och bowlinghall.²⁶ Huruvida motiven och bakgrunden till varför investeringar av detta slag görs i dag, är desamma som i tidigare England är oklart.

En svensk historisk attityd är den som kan relateras till folkhälsa och kropp som tas upp av Alva och Gunnar Myrdal under början av 1900-talet och handlar om ansvarsfrågan. De menade att människorna som var oförståndiga då det gällde kroppen och själens sundhet behövde upplysas och vridas rätt, de som var ansvarslösa skulle väckas. Detta innebar enligt makarna Myrdal att individen inte klarade sig på egen hand utan att det också var samhällets, i egenskap av den starkare parten som skulle få tillträde till individen - den svagare, och dess vanor och ovanor.²⁷ Frågan är hur präglade vi i dagens Sverige är av vårt historiska arv?

²⁵ Roy .J. Shephard, *Fitness and Health in Industry*, vol. 21, (Basel: Meier & Cie AG Schaffhausen, 1986), s. 15.

²⁶ *Ibid*, s.16.

²⁷ Karin. Johannisson, *Kroppens tunna skal*, (Stockholm: Nordsteds 1997), s. 227.

En annan attityd, som ligger närmare det valda ämnet, som hittats och som kan vara en förklaring till att beslutsfattare på företag bestämmer sig för att investera i fysisk aktivitet för de anställda återfanns i en artikel som kritiskt granskat träningsinterventioner förlagda till arbetsplatser i USA. Här föreslås att företag gynnas ekonomiskt på kort sikt av träningsinterventioner för de anställda även om fler studier bör genomföras för att kunna dra generella slutsatser. Man tror i denna artikel däremot att beslutsfattare på företag troligtvis övertygas mer av värdet av träningsinterventioner genom personliga erfarenheter snarare än ekonomiska argument.²⁸ Detta skulle innebära att det är onödigt att försöka kvantifiera en eventuell träningsattsning, då företagsledare hellre tar fasta på de så kallade ”mjuka värdena” och att deras personliga inställning till fysisk aktivitet kommer att påverka de beslut som tas. Alliansregeringen i Sverige föreslår i dagsläget att framtida arbetsmiljöpolitik handlar om att tydligare koppla arbetsmiljön till ekonomiska resultat. Vilket skulle kunna illustrera positiva attityder bland Sveriges politiska makthavare till att arbeta med arbetsmiljö kopplat till lönsamhet för företag. Sven Otto Littorin skrev i en debattartikel nyligen:

*”Det ska inte enbart handla om att förhindra en dålig arbetsmiljö, utan i mycket högre grad om att se arbetsmiljön som någon som kan utveckla såväl individer som verksamhet och vara en framgångsfaktor och ett konkurrensmedel [...] vid till exempel rekrytering.”*²⁹

En positiv attityd till ökad fysisk aktivitet som ett medel för att minska kostnader för samhället märks genom Folkhälsoinstitutets arbete med FYSS – Fysisk aktivitet i sjukdomsprevention och sjukdomsbehandling.³⁰ Här görs kopplingen mellan ökad fysisk status och samhällsbesparingar.

²⁸ Roy. J. Shephard, *Medicine and science in sports and exercise*, 1992 vol.24 no 3, *A critical analysis of work site fitness programs and their postulated economic benefits* p. 354ff

²⁹ www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page_12787.aspx

³⁰ FYSS, (Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut 2005), s. 5.

1.5 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att kartlägga attityder på ledningsnivå till att använda fysisk aktivitet för de anställda som medel för att öka de ekonomiska vinsterna i företaget.

För att kunna undersöka detta utgår vi ifrån följande frågeställningar:

- Hur ser attityderna till fysiskt aktiva medarbetare ut, utifrån ett ledningsperspektiv på företaget?
- Hur ser företagsledningen på kopplingen mellan medarbetarnas fysiska status och ekonomiska resultat?

2. Metod

2.1 Val av metod

Då syftet med uppsatsen är att undersöka attityder på företagsledningsnivå, valdes kvalitativ studie med djupintervjuer som metod. Detta för att lättare kunna utläsa och tolka eventuella nyanser i de erhållna svaren samt att få en inblick i just attityder kring ämnet, snarare än hur det i praktiken ser ut på företagen idag. Ett kvalitativt angreppssätt gör det lättare att klargöra innebörden i det valda ämnet och vad i det här fallet attityderna innebär.³¹

2.2 Urval

Sammanlagt sju intervjuer har genomförts som underlag för denna studie. Fem av dessa gjordes på företag, samt en vardera på två rikstäckande arbetsorganisationer. De fem företag som undersökts är av varierande inriktning och storlek, detta valdes för att den kommande arbetsmarknaden för en hälsopedagog kan komma att inbegripa samtliga branscher. En inblick i hur synsättet på hälsa ter sig inom samtliga verksamheter var därför av intresse. Tre av företagen hörde hemma i privat sektor medan två kunde tillskrivas offentlig sektor. Ett företag valdes slumpvis, resterande valdes ut genom att det fanns en anknytning till någon anställd på företaget, dock inte till dem som slutligen intervjuats. Ytterligare fyra företag kontaktades men valdes bort på grund av tidsbrist.

De två organisationerna representerar arbetstagar-, respektive arbetsgivarsidan och är ledande på den svenska arbetsmarknaden. Anledningen till att dessa intervjuer genomfördes var för att få en inblick i hur man ser på lönsam friskvård i form av fysisk aktivitet på organisationsnivå. Representanten på respektive organisation får här företräda arbetstagarnas respektive arbetsgivarnas synsätt på hur man arbetar med fysisk aktivitet på arbetsplatser ur ett vinstdrivande perspektiv, samt eventuella för-, och nackdelar med detta.

³¹ Karin Widerberg, *Kvalitativ forskning i praktiken*, (Lund: Studentlitteratur, 2002), s. 15.

2.2.1 Beskrivning av företag/organisation och intervjupersonerna

Företagen

Intervjuperson 1 (Ip1) är psykiatridirektör för ett län i södra Sverige och ansvarar för vuxen-, barn-, ungdoms-, och rättspsykiatri i ett relativt stort geografiskt område som inkluderar 350 anställda. Dessa är fördelade mellan psykiatriker, läkare, sjuksköterskor, psykologer, arbetsterapeuter och sjukvårdare. Ip1 har arbetat ett år på nuvarande position.

Intervjuperson 2 (Ip2) arbetar som sjukhusdirektör för ett sjukhus i Stockholm och är verksamhetsansvarig för bland annat kirurgisk-, och medicinsk avdelning och röntgenklinik. Sjukhuset har ca 600 anställda, de flesta är sjuksköterskor, undersköterskor samt läkare men även dietister och sjukgymnaster. Ip2 har verkat i ca 8 månader på sin nuvarande position.

Intervjuperson 3 (Ip3) är personalchef på byggkonsultbolag sedan ett och ett halvt år tillbaka. Bolaget har ca 1200 anställda och de flesta är projektledare samt konsulter inom byggbranschen. Tyngdpunkten för verksamheten ligger på hus och infrastruktur. Majoriteten av medarbetarna är högskoleutbildade, främst ingenjörer.

Intervjuperson 4 (Ip4) är personalchef för två olika enheter på ett ledande IT-företag som säljer mjukvara. Ip4 har arbetat på nuvarande position i ett halvår och arbetsuppgifterna består bland annat i att driva hälsofrågor gentemot ledningsgruppen på företaget. Företaget har 450 fast anställda.

Intervjuperson 5 (Ip5) arbetar sedan ett år tillbaka som personalchef för ett IT-bolag som arbetar med att sälja och marknadsföra datorbaserade konsulttjänster. Företaget har ca 450 anställda och de flesta medarbetare är utbildade civilingenjörer eller civilekonomer.

Organisationerna

Intervjuperson 6 (Ip6) är ombudsman och arbetar med att informera och svara på allmänhetens frågor, relaterade till hälsa och arbetsmiljö, på en rikstäckande organisation som arbetar med att tillvarata arbetstagarnas intressen.

Intervjuperson 7 (Ip7) arbetar som arbetsmiljöexpert på en förbundsgrupp inom en organisation som förespråkar arbetsgivarnas intressen inom tjänsteföretag. De erbjuder medlemsföretagen stöd i diverse frågor.

2.3 Datainsamlingsmetod

Insamling av material till denna studie har skett genom semistrukturerade intervjuer. Dessa genomfördes med nyckelpersoner på företagen i form av verksamhetschefer eller personalansvariga som suttit med i, eller hade ett nära samarbete med, ledningsgruppen.

Personerna på de utvalda företagen och organisationerna blev kontaktade via telefon då tid för intervju bokades in. Sex av de sju genomförda intervjuerna var lokaliserade till vederbörande persons arbetsplats. En intervju med ett av företagen genomfördes telefonledes.

En intervjuguide utarbetades på förhand men användes endast som ett ramverk för att ge utrymme för fritt flöde i respektive intervju. Denna mall användes vid fyra av de fem intervjuerna på företagen. Frågemallen för telefonintervjun, som gjordes först, var annorlunda varvid kompletterande frågor skickades med e-post samt besvarades på samma sätt. Frågorna som ställdes till arbetsgivare-, respektive arbetstigareorganisationen anpassades individuellt och var således något annorlunda från dem som ställdes till företagen.

Samtliga intervjupersoner på företagen fick bland annat rangordna följande parametrar utifrån hur viktiga dessa är ur ledningsperspektiv, för medarbetarna: social samvaro, fysisk aktivitet, psykisk hälsa, ergonomi samt kompetensutveckling. Begreppet hälsa är här uppdelat i fem olika, och ibland snarlika områden. Detta gjordes för att få en bild av hur man på företagen prioriterar just fysisk aktivitet i förhållande till andra hälsoparametrar.

Båda författarna var närvarande under de fysiska intervjuerna där den ena fungerade som frågeställare och där den andra observerade, förde anteckningar samt fyllde i eventuella luckor. Samtliga intervjuer bandades och transkriberades därefter ordagrant.

Intervjupersonerna fick inledningsvis ge sitt godkännande till att intervjun spelades in, ingen motsade sig detta. Personerna blev även informerade om att allt material skulle komma att

hanteras förtroligt och med största diskretion, att inga namn publiceras i den färdiga versionen samt att företagen och kontaktpersonerna förblir anonyma.

2.4 Reliabilitet

Denna studie är kvalitativ och baserad på att genom intervjuer undersöka attityder. Reliabilitet bygger på att situationen ska vara standardiserad och förutsätter ett statistiskt förhållande³². Konstansen i studien faller på sin egen orimlighet då människan ideligen deltar i processer och matas med allehanda information. På samma sätt är vi människor därför föränderliga vilket också innebär att de åsikter och attityder man har vid ett tillfälle kanske inte är desamma vid ett annat. Mätresultaten i studien kan således inte förväntas bli desamma vid en eventuell förnyad mätning.

De utvalda intervjupersonerna får i denna studie representera ledningen på respektive företag. Det bör förutsättas att det, i svaren som erhålls angående ledningsgruppens åsikter, återfinns fragment av intervjupersonens personliga åsikter och attityder kring ämnet.

2.5 Validitet

Syftet med denna uppsats var att undersöka och kartlägga attityder kring fysisk aktivitet och hur en ökad sådan hos de anställda skulle kunna resultera i ekonomisk vinning för företaget. Med den semistrukturella metod som använts i denna studie har rådande attityder kunnat kartläggas på ett tillfredsställande sätt.

Av de fem personerna som intervjuats på företagen var två verksamhetschefer och de andra tre personalchefer. Det kan diskuteras hur representativa de intervjuade personalcheferna är för beslutsfattare på ledningsnivå. Samtliga intervjupersoner har arbetat relativt kort period på de företag de representerar i studien, vilket kan påverka validiteten negativt.

³² Jan Trost, *Kvalitativa intervjuer*, 3 uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2005), s. 111-112.

2.6 Felkällor samt för- och nackdelar med val av metod

Vi har i studien valt att lyfta ut fysisk aktivitet ur helhetsbegreppet hälsa och friskvård för att göra materialet hanterbart för de tidsramar som gavs. Författarna anser själva att definitionen av fysisk aktivitet som råder i denna studie varit något otydlig. Det kan hållas för sannolikt att detta lett till oklarheter i de fall man som intervjuperson inte varit insatt i ämnet, och att svaren därför emellanåt blivit bristfälliga. Tidigare har även nämnts att de intervjuade personerna fått representera ledningsgruppen inom respektive företag vilket i sig skulle kunna vara en form av selektionsfel då personliga åsikter kan ha speglat svaren.

De fördelar som ansågs överväga med att använda denna metodansats för studien var bland annat att resultaten kunnat tolkas på ett djupare plan, och därmed också ge en ökad förståelse för hur man på ledningsnivå sett på en fysiskt aktiv personal och dess eventuella positiva ekonomiska effekter för företaget. Genom det fysiska mötet som en personlig intervju innebär finns också möjligheten att utveckla och förklara eventuella oklarheter kring de frågor i ämnet som ställs.

Samtliga intervjuer, utom en, förlades till intervjupersonernas arbetsplats vilket torde ha inverkat positivt på resultaten genom att de intervjuade svarat på frågor i en för dem trygg miljö. Att intervjuarna var två till antalet och utgjorde ett komplement till varandra har i dessa fall troligtvis inneburit att intervjuerna utförts bättre än om de gjorts av enbart en person. Då ingen av intervjuarna har någon större vana av detta sedan tidigare har på så vis en större informationsmängd och förståelse kunnat fås.

Vid intervjuer av personer som representerar en organisation eller ett företag kan det också vara lämpligt med två intervjuare just för att de kan komplettera varandra och för att det kan uppfattas som artig att ställa upp med två intervjuare.³³

Under samtliga intervjuer användes bandspelare som hjälpmedel. Intervjuarna upplevde det vara till stor hjälp att efter de första genomförda intervjuerna lyssna och gå igenom materialet och på så sätt utveckla och förbättra intervjutekniken under resterande intervjuprocess.

³³ Ibid, s.46.

Nackdelar som bör nämnas gällande val av metod är författarnas ringa erfarenhet av förfaringssättet, och bristande färdigheter i intervjuteknik. Detta kan antas ha inverkat på svaren som givits av de personer som intervjuats.

De frågor som initialt avsågs ställas i intervjuerna på företagen utökades och modifierades efter den första genomförda intervjun. Underlaget ansågs vid en första svarsgranskning vara för bristfälligt. För att kunna erhålla önskad nödvändig data att arbeta vidare med i studien ansågs detta nödvändigt.

3. Resultat

3.1. Ledningen attityd kring fysiskt aktiva medarbetare

Nedan redovisas företagsrepresentanternas attityder ut till fysiskt aktiva medarbetare, utifrån ett ledningsperspektiv på företaget.

3.1.1. Hur ser företaget på begreppet hälsa?

Inget av företagen hade någon officiell definition av begreppet hälsa, följande förslag gavs ändå av t.ex. Ip3: *"Balans mellan arbetslivet och resten av livet"*. Eller som Ip1 uttryckte det: *"helheten och för individen ett välbefinnande"*.

Ip4, personalchef på IT-bolag, menade att hälsa innebär att den egna medarbetaren tar ett aktivt ansvar för sin egen hälsa och det är viktigt att man är tydlig med det budskapet från företagets sida. Vidare resonerade Ip4 att hälsa är psykosocialt och fysiskt - stress, kost, motion och sömn. Ip5, som också arbetar som personalchef på ett IT-företag, förklarade att man på företaget inte riktigt bestämt var man står då det gäller hälsa men att man i skrivandets stund håller på att ta fram olika förslag att presentera för ledningsgruppen på hur man ska arbeta med frågan. De visste då när intervjun genomfördes att de ville arbeta hälsofrämjande och mot att behålla och utveckla hälsan bland medarbetarna.

3.1.2. Rangordning av hälsoparametrar

Parametrarna var som följer: social samvaro, fysisk aktivitet, psykisk hälsa, ergonomi samt kompetensutveckling.

Samtliga företag rankade kompetensutveckling som det allra viktigaste på den här frågan. Kommentarer till detta var bland andra: *"man vet genom studier och undersökningar att det är nästan viktigare än lön"* Ip3. *"Kompetensutveckling är själva näringen i humankapitalet, att individen kan växa och därmed affären"* Ip4 *"Vi är ett specialiserat och profilerat sjukhus och hänger vi inte med i kompetensutvecklingen är vi rökta"* Ip2.

Ip2, sjukhusdirektören samt Ip4 och Ip5, rankade fysisk aktivitet som den minst viktiga av parametrarna ur ett ledningsperspektiv, medan Ip3, personalchef i byggkonsultbranschen, ansåg att det är viktigast efter kompetensutveckling och social samvaro. För Ip1, psykiatridirektören, hamnar fysisk aktivitet näst sist på listan. Ip4 återupptog frågan om var ansvaret ligger och menade att fysisk aktivitet är viktigt men att dilemmat ligger i vem som bär ansvaret. Frågan blir hur mycket ansvar arbetsgivaren ska ta att driva frågan, man resonerade att drivkraften nog bör ligga hos individen själv då det gäller fysisk aktivitet. Tre av de intervjuade poängterade på ett eller annat sätt att fysisk aktivitet är viktigt. Men i förhållande till övriga uppräknade parametrar är det relativt lågprioriterat.

3.1.3 Företagsledningens syn på betydelsen av personal med en god fysisk hälsa.

”Det är en viktig fråga, men vi har inga direkt kopplade aktiviteter, förutom friskvårdsbidraget.” Ip1. Ip2 menade att fysisk aktivitet är viktigt då det ger individen bättre möjlighet att hantera jobbigare situationer utan att bli trött och irriterad och tillägger också att sämre fysisk hälsa gör det lättare att tappa fokus: *”Fysisk hälsa är viktigt för medarbetarna för att kunna bemöta patienter och med bättre fysisk kapacitet orkar man det bättre”*. Ip2 ansåg vidare att man lättare klarar arbetssituationer som kräver koncentration samt ger ett bättre välbefinnande som smittar av sig och som resulterar i mindre konflikter på arbetsplatsen. Ip3 tyckte att med bättre fysisk hälsa mår man bättre och orkar mer samt kan prestera mer i ett högt tempo. Detta innebär enligt Ip3 också att man kan koppla av mer när man inte arbetar. Ip4 var inne på samma linje och sade att det innebär att medarbetarna mår bättre, att de inte är sjuka och att individen får mer energi att lägga på arbetet: *”Vår kropp är vår motor.”* Ip4 tillade också att personal med god fysisk hälsa är mindre sjuk och kan hålla ihop kroppen bättre, och att detta ytterst betyder att affärerna blir mer lönsamma. Ip5 menade att det under tidpunkten för intervjun rådde en ovisshet på ledningsnivå: *”De tänker nog att det är väl bra om medarbetarna har en god kondition men egentligen tror jag inte att de bryr sig så mycket så länge medarbetarna presterar”*

Samtliga företag sponsrar fysisk aktivitet för de anställda genom friskvårdsbidraget. Ip1 berättade att man tidigare använt sig av så kallad friskvårdstimme, vilket inneburit att medarbetarna fått ägna sig åt fysisk aktivitet på arbetstid. Friskvårdstimmen var frivillig och

det visade sig att den inte använts till avsett ändamål av olika skäl. Därför har man istället valt att förse medarbetarna med det så kallade friskvårdsbidraget. Tre av företagen bedriver olika typer av fysiska aktiviteter på arbetsplatsen som betalas av arbetsgivaren och som kan utövas utanför arbetstid. Samtliga av de privatägda bolagen anordnar så kallade stegräknartävlingar i syfte att aktivera personalen. Den här typen av tävlingsaktiviteter ägnade sig inte de statliga arbetsplatserna åt i undersökningen.

Ingen av de tillfrågade företagen gör någon ekonomisk uppföljning av de aktiviteter som erbjuds. Ett företag anser att det inte behövs då man har lågt sjuktal och nöjda medarbetare enligt medarbetarundersökningar. Ett annat säger att man inte vill förstöra drivkraften och den inneboende känslan med en kontroll, och menar att det ska vara roligt för medarbetaren att använda sig av friskvårdspengen. Båda dessa företag ingår i privat sektor.

Med arbetstagarorganisationens representant hamnar samtalen kring arbetsmiljölagen i diskussionen kring fysisk aktivitet på företag. Ip6 som representerar arbetstagarorganisationen, tycker att det är viktigare att diskutera arbetsmiljön med arbetsgivarna. Till exempel hur dessa är organiserade och hur man arbetar. Fysisk aktivitet är ett bra komplement enligt Ip6, men ser också en ökad risk, om arbetsgivarna öppnar upp för mycket mot detta så är det lättare för dem att skjuta över ansvaret på arbetstagarna. Detta skulle vara en enklare lösning än att vidta åtgärder på arbetsplatsen och det är också ett skäl till att organisationen inte i större utsträckning driver frågor rörande fysisk aktivitet gentemot arbetsgivarna. Även Ip7, arbetsgivarorganisationens representant, ser risker med att arbetsgivarna lägger över ansvaret på individen då det gäller fysisk aktivitet, det emotstrider vad arbetsmiljölagen säger. Man får inte ha en arbetsplats som stänger ute vissa individer, som av någon anledning inte kan ägna sig åt fysisk aktivitet.

Diskussioner kring fysisk aktivitet sker väldigt sällan enligt Ip6, något som kan bero på att det inte finns något lagstadgat i ämnet och därför gör det mer otydligt. Ip6 anser att det viktigaste är att följa arbetsmiljölagen: *”den är tydlig och enkel att arbeta utifrån”*, men föreslår att företagen bör komplettera med friskvård. Ip7 förde fram argument att företagen kan tjäna pengar på en god arbetsmiljö men att det inte förs några samtal angående ekonomiska vinster genom fysisk aktivitet med arbetsgivarna.

Ip6 ser vissa faror med obligatorisk fysisk aktivitet för arbetstagare på företag: *”Arbetsgivarna tittar mycket på folks bakgrund om de är tidigare straffade osv., tänk om arbetsgivarna så småningom börjar titta på folks BMI då de anställer, vilka får jobb då? Supermänniskor bara, som är duktiga och sköter sig?”*

Ip7 berättar att man kommit i kontakt med arbetsgivare som velat öka på medarbetarnas fysiska status och därför inbjudit till fysiska aktiviteter, dessa företag har utmärkt sig genom att medarbetarna behövt styrka i kroppen för att utföra arbetsuppgifterna. Arbetsgivare har dock i vissa fall stött på problem då medarbetare sagt nej till aktiviteterna och enligt lag inte kunnat tvingas att delta.

Endast ett av företagen indikerar att fysisk aktivitet ingår i det allmänna hälsobegreppet, ur ett ledningsperspektiv. Övriga tillfrågade nämner inte fysisk aktivitet specifikt i samband med hälsa. Då det på tre av fyra arbetsplatser i studien inte finns någon officiell tolkning av begreppet hälsa, är sannolikheten stor att intervjupersonen talar utifrån ett personligt förhållningssätt till ämnet. I förhållande till andra parametrar, som presenterades för intervjupersonerna och som kan anses ingå i hälsobegreppet på arbetsplatsen hamnar fysisk aktivitet relativt lågt, tre av fyra menar att det är minst viktigt i förhållande till övriga parametrar. Det poängteras dock att fysisk aktivitet är viktigt. Tre av intervjupersonerna har någon form av uppfattning och kunskap om positiva effekter av fysisk aktivitet hos medarbetarna. En av de intervjuade kopplar ihop effekter av fysisk aktivitet med affärsresultatet. Fysisk aktivitet erbjuds eller betalas av samtliga arbetsgivare men inte som ett strukturerat projekt med uppföljning.

3.2 Företagsledningens syn på kopplingen mellan medarbetarnas fysiska status och ekonomiska resultat i företaget.

Fyra av företagsrepresentanterna säger att de inte tagit del av någon information eller forskning som tar upp fördelar med vad en ökad fysisk status hos medarbetarna kan generera i ekonomiska fördelar för företaget. Däremot tycker alla att det vore intressant och relevant att läsa mer om ämnet. Ip3 förklarar att man har för mycket annat just nu, på grund av att man först måste uppfylla det som är lagstadgat, men säger också att det vore bra att hitta något konkret för att motivera för cheferna varför man ska satsa på fysisk aktivitet, något som en

medarbetare fått i uppgift att arbeta med under nästa höst. Man vill hitta ett koncept som samordnar de aktiviteter som redan görs och hitta nya verktyg att lägga till för att presentera ett övergripbart koncept. *”Man nedlusas av sådant här och jag lägger det bara på hög för jag har så mycket annat att göra just nu”* Ip3. Ip5 säger att det vore intressant att ta del av forskning i ämnet för att kunna driva igenom en hälsopolicy på företaget. Man har i dagsläget anlitat en företagshälsovård att ta fram förslag på hälsointervention, dessa har inte presenterat några konkreta tal kring vad man kan tjäna på en intervention, de menar dock att företaget kan bli mer lönsamt eftersom medarbetare skulle bli piggare av att ha bättre hälsa. Ingen koppling görs däremot angående fysisk aktivitet och ökade ekonomiska vinster. Ip2 meddelar att man haft frågor rörande fysisk aktivitet uppe på agendan, men fastslagit att det inte är ett tillräckligt prioriterat område för att inkluderas i någon handlingsplan.

En svårighet som både Ip2 och Ip4 nämner handlar om att det är svårt att mäta hälsa förutom i sjuktal för att man där kan använda nyckeltal. Problemet är, hävdar Ip4, att hitta kopplingen mellan fysisk aktivitet och ekonomi, hur man ska urskilja det fysiska kravet för att klara av ett arbete exempelvis som personalchef: *”Det är lättare i specifika yrkesgrupper som har en mer fysisk uppgift som till exempel: militärer, poliser och brandmän. [...] Kittlande tanke, men en sådan koppling tror jag inte näringslivet är redo för ännu.”* Ip4 fortsätter: *”Vi får påhälsningar av företag som vill göra en hälsoanalys, där man gör kopplingen till ekonomiska resultat men vi har inte än tagit ställning i frågan då vi anser det svårt att se på vilket sätt det skulle få ett ökat resultat, ingen har än så länge presenterat den på ett smakfullt sätt än”*

Ip7 tror att företagen har svårt att koppla ihop fysisk aktivitet med ekonomi eftersom det är svårt att sätta nyckeltal på fysisk aktivitet men att det finns en medvetenhet hos många arbetsgivare att personalen är den resurs man har för att driva arbetet, humankapitalet. Vidare antyder denne även att kostnadsmedvetenheten hos arbetsgivarna ökade under den period då arbetsgivaren betalade 15 % av sjukpenningen vid långtidssjukskrivningarna. Vid årsskiftet 2007/2008 ändrades detta på nytt av den borgerliga regeringen.

3.3 Attityder till fysisk aktivitet och lönsamhet

I följande avsnitt redovisas attityder som urskiljts hos intervjupersonerna gentemot att arbeta strukturerat och med en ekonomisk medvetenhet med ökad fysisk aktivitet bland medarbetarna för att generera ekonomiska vinster för företaget?

Ip1 tycker det verkar intressant och en jättebra idé, men saknar systematiken i att följa upp arbetet: *”Man lägger inte fokus på detta i nuläget”*. Ip2 kan tänka sig ett sådant arbete, men inte för närvarande. Många andra frågor är viktigare hävdar Ip2 och menar att man inte kan införa ett sådant här arbete utifrån ett ekonomiskt perspektiv, då det inte går att sätta sig ner och göra krassa kalkyler. Skulle deras företag gå in i ett sådant projekt skulle det räcka med vissheten om att personalen kommer må bättre för att satsa på fysisk aktivitet. Det de skulle få tillbaka behöver inte sättas något belopp på då det är värdefullt i sig att ha fått tillbaka något som är positivt för verksamheten.

Ip3 menar att okunskapen är för stor för att uttala sig samt att det är svårt att avgöra hur mottaglig ledningen är för den här typen av tankegångar. Det är svårt när det inte finns något konkret koncept att tillgå. Fysisk aktivitet ses mer som en faktor för att attrahera unga människor till företaget.

Ip4 tror att fysisk aktivitet kan öka vinsterna för företaget och att man är positiv till det. Däremot går det inte att visa kvantitativt på vilket sätt, utan är snarare en kvalitativ känsla man har. Ip5 föreslår att skälet till att fysisk aktivitet hamnar relativt lågt på agendan kan vara okunskap och att ämnet är svårgripbart, men svårigheter ligger även i tids- och resursbrist. Ett argument att trycka på enligt densamme, kan exempelvis vara att man kommer att få en bättre relation till sina kunder och partners med en mer positiv och pigg personal. Denne tror också att det måste presenteras med en affärsmässig vinkling för att ge ledningen perspektiv på hur mycket mer man kan sälja, att man måste kunna visa ökad produktivitet i siffror för att kunna övertyga ledningsgruppen att arbeta på det sättet.

4. Diskussion

Syftet med uppsatsen var att kartlägga attityder på ledningsnivå till att använda fysisk aktivitet för de anställda som medel för att öka de ekonomiska vinsterna i företaget genom frågeställningarna:

- Hur ser attityderna till fysiskt aktiva medarbetare ut, utifrån ett ledningsperspektiv på företaget?
- Hur ser företagsledningen på kopplingen mellan medarbetarnas fysiska status och ekonomiska resultat?

Författarna menar att fysisk aktivitet är en viktig del inom begreppet hälsa men samtidigt endast en komponent inom ett mycket stort begrepp med många olika inriktningar. Intentionen med att i inledningsfasen av varje intervju söka reda på företagets attityd kring helhetsbegreppet hälsa var att få indikationer på om även företagen ser fysisk aktivitet som en betydelsefull del i hälsobegreppet.

De resultat vi fått fram pekar på att det finns en viss medvetenhet kring personalhälsa i stort, men att det är få företag som idag kopplar ihop god hälsa bland medarbetarna med ekonomiska vinster för företaget. Ämnet verkar fortfarande vara relativt outforskat även om man ser tendenser till ökad medvetenhet kring hälsoekonomi idag.

På de företag där intervjuer gjordes med personalchefer tydliggörs det att hälsa och då även fysisk aktivitet hamnar under deras ansvar, författarna gör tolkningen att hälsofrågor drivs av personalavdelningen. En ytterligare observation som görs i mötet med intervjupersonerna, och som baseras på vad dessa berättar om sig själva, är att ju större personligt intresse denne har för fysisk aktivitet ju starkare drivs frågan på företaget.

Ingen av de tillfrågade företagen har på egen hand kopplat ihop begreppen fysisk aktivitet och ekonomi. Däremot förs flera argument fram rörande svårigheter med att räkna fram vinster från fysisk aktivitet. Två av företagen planerar att i framtiden utforska möjligheter till en bättre struktur att arbeta med hälsa. Båda dessa företag återfinns i privat sektor. Representanterna från den offentliga sektorns svar skiljer sig åt, den ena svarar att man inte tagit ställning och den andra anser att frågan inte är tillräckligt viktig.

De slutsatser som skulle kunna dras utifrån det redovisade materialet är att det råder relativt stor okunskap bland företag om hälsoekonomi så som den presenterats, det vill säga att företag med en mer fysiskt aktiv personal kunna erhålla ekonomiska vinster i form av bland annat ökad produktivitet. På grund av okunskap i ämnet tycker författarna sig upplevt att en del intervjupersoner därför haft svårt att förstå vissa frågor i intervjuerna.

Enligt en enkätstudie presenterad i tidningen Arbetsliv vet inte chefer vad arbetsmiljön på företaget kostar. Priset för brister i miljön är okänt för två av tre tillfrågade, och många anser sig sakna kunskaper för att kunna räkna på den. Enkäten skickades ut till 1000 personalchefer och 1000 ekonomichefer, av dem svarade ungefär lika många ur varje grupp – totalt 217 personer. Artikelförfattaren skriver själv att *”detta kanske tyder på att det saknas tillräckliga kunskaper om kopplingen mellan arbetsmiljö och ekonomi hos chefer i företagen och på arbetsplatserna”*.³⁴ Liknande tendenser tycks alltså kunna utläsas även i denna studie när det gäller fysisk aktivitet och lönsamhet.

Attityder vi möter hos de intervjuade är generellt sett en positiv inställning till att fysisk aktivitet är bra för den enskilde individen, och att det i förlängningen också påverkar arbetsprestationen positivt. Man uppmuntrar idag i viss utsträckning de anställda på företagen till olika fysiska aktiviteter. En problematik som uppstår med det sätt det bedrivs, med exempelvis friskvårdspeng, är att det inte fångar upp alla medarbetare, i synnerhet inte de mest inaktiva. Fysisk aktivitet för medarbetarna är ett relativt lågprioriterat område i förhållande till andra personalfrågor, trots att det existerar i någon form inom samtliga verksamheter i studien. På flera företag är man inte ens på det klara med hur man på arbetsplatsen definierar begreppet hälsa. Man saknar fastställda riktlinjer med vad man vill uppnå i hälsofrågan vilket kan göra det svårt att arbeta praktiskt med den. Då det inte föreligger tydliga mål eller uppföljning i hälsoarbetet blir det också svårt att se resultat, detta skulle kunna vara ett av skälen till varför man inte arbetar mer genomgripande och mer ordnat med hälsa, och därmed inte heller fysisk aktivitet, idag. När exempel presenterats på hur man kan arbeta strukturerat med kopplingen fysisk aktivitet och ekonomi möts vi av föreställningen att det förekommer fler hinder än möjligheter med att arbeta på detta sätt. Framst därför att man saknar systematik, mätbarhet och affärsmässighet i ämnet. En

³⁴ www.prevent.se/arbetsliv/artiklar/artikel.asp?id=2104

upplevelse är att hälsoekonomi är ett ämne som inte diskuteras på ledningsnivå därför att man inte, varken i teori eller i praktik, vet vad det är.

Arbetsmiljölagen är en annan trolig orsak till att diskussionen kring arbetsplatsrelaterad hälsoekonomi inte kommit längre och varför satsningar på fysisk aktivitet väljs bort. Arbetsmiljölagen hette fram till 1978 arbetarskyddslagen och man kan fortfarande utläsa att lagen är till förmån för arbetstagarna. Arbetsgivarna uppmanas att anpassa arbetsmiljön till de anställdas behov och det enda krav som ställs på arbetstagaren är att följa de föreskrifter som finns kring exempelvis skyddsutrustning på arbetsplatsen. Det finns idag inget lagstadgat gällande att den anställda på bästa sätt ska ta hand om det mest elementära arbetsredskapet, det vill säga sin egen kropp. Har man dålig fysisk status kan man ställa krav på arbetsgivaren att tillhandahålla hjälpmedel för att uträtta arbetet, man har även rätt som anställd att vägra delta i fysiska aktiviteter tillhandahållna av arbetsgivaren. Å ena sidan kan man tolka arbetsmiljölagens intentioner likt Alva och Gunnar Myrdals historiska syn på den enskilda individen kontra samhället där arbetstagaren får representera den enskilda individen som behöver tas hand om och skyddas. Å andra sidan i motsats till Myrdals idéer skyddar lagen att arbetsgivaren får insyn och kan ta kontroll över individens (arbetstagarens) liv.³⁵

Kanske behöver lagen idag ses över så att det blir enklare för arbetsgivaren att införa fysisk aktivitet för de anställda samt att ansvaret i någon form även läggs på medarbetarna själva. Tryggheten i det rådande systemet är dock att det skyddar individer som av någon anledning inte har möjlighet att delta, exempelvis på grund av handikapp. Alla är ju inte av naturen skapta på likvärdiga sätt varvid olika krav kanske måste uppsättas för olika individer. Faror med att fokusera för mycket på fysisk aktivitet är inte bara att det exkluderar dem som inte har fysiska möjligheter, gränsen för hur långt man kan gå är delikat. Arbetslivet ställer redan höga krav på arbetstagarna i dag genom förväntningar på kompetens och i många fall högt arbetstempo. Krävs det dessutom att man ska vara fysiskt stark för att få ett jobb föreligger större risk för att ett mer elitistiskt samhälle formas, som endast lämnar plats för friska, starka, vältränade människor. Är nästa steg då att kräva DNA-prov vid nyanställningar för att eliminera vissa sjukdomar? Och är detta i så fall en samhällsstruktur att eftersträva?

³⁵ Johannisson, s 227

För att kunna ta ansvar för sin egen hälsa krävs självinsikt och ett utvecklat kritiskt tänkande, detta för att kunna sälla bland den hälsoinformation vi möts av dagligen.³⁶ Besitter man inte dessa förmågor blir informationsintaget stressande eftersom man inte klarar av att tillämpa sina kunskaper. En teori är att endast 30 % av befolkningen har förmågan som behövs för att kunna hantera sitt känsloliv och ansvara för sitt fysiska välbefinnande.³⁷

Helhetsbegreppet hälsa, under vilket fysisk aktivitet hamnar i studien, är ett omfångsrikt område som är omdebatterat på många arenor i samhället idag och som också har kommersialiserats och idag säljs som en produkt. Den bild som ges genom intervjuerna i den här studien är att företagen ofta blir kontaktade av olika hälsoföretag som vill sälja in sitt friskvårdskoncept, där fysisk aktivitet ingår. Det kan vara svårt att gallra i den informationen och övrig information via media inom ämnet hälsa. Man arbetar ofta under tidspress och då hinner man på företag kanske inte granska informationen kritiskt. Vilka hälsoföretag är seriösa, prisvärda och relevanta för just denna verksamhet? Ska man satsa på kostrådgivning, stresshantering eller ökad fysisk aktivitet? Ställningstagandena är många och en följd av detta kan vara att man skjuter frågan ifrån sig eller lägger den på hög inför ett ”bättre lämpat” tillfälle.

Man kan urskilja vissa skillnader i hur arbetet med fysisk aktivitet bland anställda sker mellan privatägda företag och offentlig verksamhet. Visserligen erbjuds aktiviteter eller friskvårdsbidrag i någon form oavsett inom vilken sektor verksamheten befinner sig. Däremot märks en skillnad i hur arbetet bedrivs för att locka till fysisk aktivitet. Privatägda företag tenderar att motivera de anställda att utöva fysisk aktivitet med tävlingar. Desamma verkar i större utsträckning även ha behov att erbjuda friskvård för personalen för att förstärka företagets image och/eller kanske tydligare följer en, av media startad hälsotrend, jämfört med offentlig sektor. Att erbjuda fysisk aktivitet kan anses som en typ av personalvård men också som ett medel att attrahera nya, unga medarbetare. Paralleller dras här till tidigare England där fysisk aktivitet sågs mer som en förmån och ett medel att öka attraktionskraften som arbetsgivare, men även för att stärka samhörighetskänslan bland de befintliga medarbetarna³⁸.

³⁶ www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=3918

³⁷ *ibid*

³⁸ Shepard, s 15

Begreppet hälsoekonomi är egentligen inte något nytt, men det tar tid att genomdriva förändringar på samhällsnivå. Det har gått sju år sedan ”Det fysiska aktivitetsåret”, regeringens uppdrag till folkhälsoinstitutet för att få Sverige i rörelse³⁹. År 2003 skrevs att god hälsa är en av våra största tillgångar, nationalekonomiskt, företagsekonomiskt och mänskligt.⁴⁰ Där står även att läsa: ”hälsa, effektivitet och lönsamhet är varandras förutsättningar”.⁴¹ En förändring i hur man ser på personalens fysiska hälsa är kanske på intågande, men frågan har kanske inte hunnit förankras i näringslivet än, något som också föreslås i en av de genomförda intervjuerna i denna studie. Svenska politiker rekommenderar i dagsläget att man ska börja arbeta med arbetsmiljö i syfte att öka de ekonomiska vinsterna⁴². Kan det vara en början på ett mer strategiskt ekonomiskt sätt att arbeta med hälsa på företag?

En annan företeelse som urskiljs handlar om att verksamheterna inom offentlig sektor, som i det här fallet båda återfanns inom sjukvården, i liten utsträckning prioriterar och aktivt arbetar med fysisk aktivitet. Kan detta bero på att man inom sjukvården inte arbetar preventivt med hälsa, utan faktiskt med att bota redan sjuka? Att verksamhetens karaktär återspeglas i hur man arbetar med den egna personalens hälsa? Det kan finnas ekonomiska aspekter som bör beaktas inom de olika sektorerna som förklarar de olika prioriteringarna av aktiviteter. Strukturerna inom de olika sektorerna ser också olika ut, beslutsvägarna är ofta längre och mer byråkratiska i den offentliga sektorn än i den privata vilket kan göra det mer omständligt att besluta om och implementera aktiviteter.

Slutligen funderar vi på om det kanske inte alltid är så att beslutsfattare vill sätta ett pris på sitt humankapital eller ens övertygas av ekonomiska argument för att vidta åtgärder för personalen, i alla fall inte i den utsträckning som författarna tidigare trott. Om så är fallet, fallerar idén om att hälsoekonomi kan styrka argumenten för att ett företag ska satsa på fysisk aktivitet bland de anställda, även om övertygelsen om de effekter som fysisk aktivitet medför, som redovisats inledningsvis, finns kvar.

Idén att företag ska kunna öka den ekonomiska vinsten genom en mer fysisk aktiv personal anses intressant av ledningsrepresentanter i olika typer av verksamhet i dagsläget. En liknande

³⁹ www.fhi.se/templates/Page____3079.aspx

⁴⁰ Johnny. Johansson, A.Ander. Lugn & Birger. Rexhed, *Långtidsfrisk: så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*, (Stockholm: Ekerlids förlag 2003), s. 27.

⁴¹ *ibid*

⁴² www.arbetsmiljööpplysningen.se

koppling görs redan av Sveriges Folkhälsoinstitut genom FYSS. Uppfattningen, som den presenterades initialt, att ekonomiska argument är det bästa sättet att få beslutsfattare på företag att investera i fysisk aktivitet för de anställda, kvarstår dock inte i samma utsträckning hos författarna efter attitydundersökningen. Stora delar av näringslivet och den offentliga sektorn kanske inte är redo att koppla ihop ökad fysisk status hos de anställda och affärsresultat än. Som föreslagits av en amerikansk artikel kanske vissa företagsledningar tilltalas mer av en intervention genom personliga erfarenheter av värdet, i större mån än att lyssna till de ekonomiska argumenten⁴³. Detta skulle innebära ett annat angreppssätt av oss hälsopedagoger i vårt framtida arbete med hälsa och i synnerhet fysisk aktivitet på arbetsplatsen.

4.1 Fortsatt forskning

Det föreföll finnas en ökad kännedom kring ämnet bland de intervjuade personer som själva sade sig ha en aktiv fritid, även om frågan inte lyfts i någon större utsträckning på ledningsnivå. Det kan vara av intresse att studera hur korrelationen ”fysiskt aktiva ledare”, och hur man ser på vikten av ”fysiskt aktiv personal” på företag ser ut. Får frågan större utrymme på ledningsmötena om personerna i ledningen själva ser regelbunden fysisk aktivitet som en viktig del av livet?

I en av genomförd intervju framkom antydning om att attityder och argument skulle skilja sig åt mellan könen *”kvinnor är lite mer om sig och kring sig, ser mer till helheten inte bara fokus på siffror och att sälja – det ska kännas bra också.”* Ip5. Detta föder tankar på om det förekommer skillnader på hur man ser kring personalhälsa ur ett genusperspektiv – skiljer sig synen på regelbundet motionerande medarbetare om företagsledningen i huvudsak är kvinnor respektive män?

Av de företag som satsar på fysisk aktivitet, vad är då det främsta skälet? Är det den ekonomiska vinningen man tagit fasta på, eller är det andra aspekter som väger tyngre, exempelvis företagets image ut mot omvärlden, är det bara goodwill, dvs. för att ”vara snäll” mot sina anställda? Detta är exempel på frågor värda att ägna en tanke i eventuella framtida studier.

⁴³ Shepard, s. 15.

Käll- och litteraturförteckning

Muntliga källor

I författarnas ägo

Bandupptagning av intervjuer
Transkriberade intervjuer

Tryckta källor

Andersson Gunnar, *Betydelsen av regelbunden motion för sjukfrånvaro och upplevd hälsa*, (Linköping: Hos profilen, 1989)

Andersson Gunnar, Johrén Anders, Malmgren Sture, *Effektiv friskvård – Lönsammare företag*, 3 rev uppl. (Stockholm: Prevent, 2004)

Collinder Bengt, *Stora Ordboken – Svensk ordnyckel*, (Höganäs: Bra böcker, 1983)

Ekblom Björn, Åstrand P.O, *Fysisk aktivitet för nytta och nöje*, (Stockholm: Folkhälsoinstitutet, 1998)

Ekblom Björn, Nilsson Johnny, *Aktivt Liv*, (Farsta: SISU Idrottsböcker, 2000)

Engström Lars- Magnus, Ekblom Björn, Forsberg Arthur, Koch Maria & Seger Jan, *LIV 90, Livstil-Prestation-Hälsa*, (Stockholm: Folksam, 1993)

Faskunger Johan, Leijon Matti, Ståhle Agneta, Lamming Peter, *Fysisk aktivitet på recept (FaR): en vägledning för implementering* (Stockholm: Statens folkhälsoinstitut, 2007:01)

Forslund Thomas, *100 % Hälsa på jobbet*, (Stockholm: Redaktionen cop, 2006)

Johannisson Karin, *Kroppens tunna skal*, (Stockholm: Nordsteds, 1997)

Johanson Ulf, Johrén Anders, *Personalekonomi idag*, upplaga 1:4, (Uppsala Publishing House AB, 2006)

Johansson Johnny, Lugn Anders, Rexhed Birger, *Långtidsfrisk: så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*, (Stockholm: Ekerlids förlag, 2003)

Medin Johanna, Alexanderson Karin, *Begreppen Hälsa och Hälsofrämjande: en litteraturstudie*, (Lund: Studentlitteratur, 2001)

Shephard Roy .J, *Fitness and Health in Industry*, vol 21 (Basel: Meier & Cie AG Schaffhausen, 1986)

Shephard Roy .J, *Medicine and science in sports and exercise*, Ontario: 1992 vol.24 no 3, *A critical analysis of work site fitness programs and their postulated economic benefits*

Trost Jan, *Kvalitativa intervjuer*, 3.uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2005)

Wideberg Karin, *Kvalitativ forskning i praktiken*, (Lund: Studentlitteratur, 2002)

Ord för ord – Svenska synonymer och uttryck, (Stockholm: Nordstedt, 1999)

Fysisk aktivitet i sjukdomsprevention och sjukdomsbehandling (FYSS) (Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut, 2005)

Målområde 9-Ökad fysisk aktivitet, (Stockholm: Statens folkhälsoinstitut, 2005)

Elektroniska källor

Nyhetsbrev 1/2006 Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap

www.prevent.se/arbetsliv/artiklar/artikel.asp?id=2104 2005-05-10

www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=3918 2008-04-03

www.previa.se/Prima0404 2008-02-21

www.dagensarbete.se/home/da/home.NSF/unid/ab1e9a263d2b7036c12573c4004da143?OpenDocument&

www.oru.se/templates/oruExtNormal_19323.aspx

Arbetsmiljöverket

www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page_12787.aspx Bättre arbetsmiljö - vapen i kampen om anställda 2008-03-21

www.av.se/lagochratt/aml

Statens Folkhälsoinstitut

www.fhi.se/templates/Page_____3079.aspx

Bilaga 1

KÄLL- OCH LITTERATURSÖKNING

Frågeställningar:

- Hur ser attityderna till fysiskt aktiva medarbetare ut, utifrån ett ledningsperspektiv på företaget?
- Hur ser företagsledningen på kopplingen mellan medarbetarnas fysiska status och företagets ekonomiska affärsresultat?

VAD?

Ämnesord	Synonymer
Employers attitude physical active employees	Fit staff, worksite enterprise(s) compan-y/ies, managers view of, economical benefits, health economy

VARFÖR?

Vi började söka på attitude och physical activity och fick för många träffar, vi lade då till health economy, men fick fortfarande av 36 träffar, ingenting av relevans för denna studie. Sökord som attitude och health economy/economical benefits valdes för att det var detta vi ämnade undersöka.

HUR?

Databas	Söksträng	Antal träffar	Antal relevanta träffar
Pubmed	Attitudes physical activity	1902	
	Attitudes physical activity health economy	36	
	Empoyers attitude physical active employees	1	1
	Physical active employees health economy	3	1
	Employers attitude health economy enterprises	2	1

KOMMENTARER:

Vi har sökt på många databaser men det har varit svårt att hitta tidigare studier där attityder på ledningsnivå undersökts. De flesta är gjorda på medarbetarna, hur man bäst motiverar dem, hur många som deltagit, hur detta påverkat dem, hur de själva upplevde det etc. Eftersom vi har lyft ut fysisk aktivitet ur hälsobegreppet är det en smal söksträng och därför kanske också svårt att hitta tidigare forskning i ämnet.

Bilaga 2

Intervjuguide

1. Hur definierar ni hälsa bland medarbetarna här på företaget?

2a. Har ni här på företaget/sjukhuset tagit del av någon information/ tagit intryck av allmän debatt om betydelsen av de anställdas hälsa och dess betydelse för företagets resultat?

2b. **Om ja,** berätta mer om det..

3a. Om du får rangordna företagets olika prioriteringar på följande områden, skala 1 – 5 hur faller det ut? Så som det ser ut nu! Hur viktigt är dessa parametrar bland personalen ur ledningssynpunkt

1. kompetensutveckling
2. social samvaro
3. fysisk aktivitet
4. psykisk hälsa
5. trivsel i form av utsmyckning av arbetsplatser/kontor/fikarum etc.
6. ergonomi

3b. Varför ser det ut så här?

4a. Har ni tagit del av någon/några **ekonomiska** undersökningar/information som presenterats över hur en god **fysisk** hälsa hos företagets personal resulterar i ekonomiska vinster för företaget?

4b. **Om ja,** Berätta mer om detta.

4c. Tycker ni på företaget att detta är intressant, varför?

4d. Är det relevant för er, varför?

4e. Skulle något kunna användas här, i så fall vad?

4f. Om nej, Skulle ni tycka att det vore intressant att ta del av detta ämne, varför?

4g. Tycker ni att detta är relevant för företaget, varför?

5. Hur ser ditt företag på betydelsen/vikten av att personalen har en god fysisk hälsa?

6. Vad menar ni med god fysisk hälsa?

7. Vad tror ni att god fysisk hälsa hos personalen kan betyda för företaget?

8. Vad tror ni en god fysisk hälsa hos personalen kan betyda för företagets ekonomi?

9. Har det gjorts/pågår någon hälsosatsning på företaget där fysisk aktivitet ingått/ingår?

om nej (gå till fråga 30!)

10. **Om ja,** Vad innebär/innefattar den satsningen?

11. Inför satsningen vilka olika alternativ av satsningar/aktiviteter diskuterades?

12. Vad var orsaken till att ni valde just den här satsningen?

13. Vad var syftet med att använda fysisk aktivitet?

14. Har någon uppföljning gjorts

. Om ja,

15a. hur har den gått till?

15b. Vad var syftet med uppföljningen?

Om nej,

16a. Varför har ingen uppföljning gjorts?

16b. Planeras någon senare uppföljning, och i så fall hur ser den ut?

17. Har man räknat på vad satsningen ger tillbaka till företaget i pengar (har man gjort någon ekonomisk uppföljning)?

Om ja

18a. Varför har man gjort det?

18b. Hur gjorde man?

Om nej

19a. Varför inte?

19b. Är det något som har diskuterats på ledningsnivå, i så fall hur har diskussionen gått?

19c. Tror du det skulle kunna göras i framtiden?

19d. Saknas något för att genomföra det, i så fall vad?

20. På många företag är det viktigt att fortbilda sig, kompetensutveckla sig, detta kan ske på arbetstid och bekostas av arbetsgivaren, hur ser ni på att ge anställda möjligheten att vårda/utveckla sitt arbetsredskap, dvs. den egna kroppen under liknande omständigheter?

Det finns företag som satsat på att låta de anställda genomgå en strukturerad hälsosatsning där träning ingått, där man räknat hem ekonomiska vinster genom bland

annat minskad sjukfrånvaro, ökad effektivitet. Satsningen har genomförts med en ekonomisk medvetenhet och syftet har varit att tjäna pengar.

21. Hur tänker du kring detta?

22. Hur ser du på möjligheten att detta skulle kunna diskuteras bland beslutsfattare på företaget?

23. Hur ser du på möjligheten att detta skulle genomföras på företaget?

Om goda

24. Starkaste skälen till detta?

Om inte så goda

25a. Varför inte?

25b. Vad skulle behövas för att öka medvetenheten/starta diskussionen hos ledningsgruppen?

26. Vilka svårigheter ser du med att arbeta på det här sättet?

27. Vilka fördelar ser du med att arbeta så här?

28. Hur relevant är vår frågeställning för det här företaget, i dagsläget?

29. Vilka förändringar skulle behövas för att öka intresset för vår fråga?

9. Har det gjorts/pågår någon hälsosatsning på företaget där fysisk aktivitet ingått/ingår?

Om nej

30. Varför inte?

31. Har frågan diskuterats på ledningsnivå?

Om ja

32a. Vilka var de främsta skälen/argumenten för att inte satsa på fysisk aktivitet?

32b. Hur gick diskussionerna?

Om nej

33. Skäl till att det inte diskuterats?

34. Hur ser det ut i framtiden, är något planerat, i så fall vad?

Gå vidare till fråga 20!