


**LUNDS  
UNIVERSITET**

Pedagogiska institutionen  
Box 199, 22 100 Lund

**Kurs: FRI 301**  
**Kandidatuppsats 10 poäng**  
**41-60 poäng**  
**Datum 2007-05-29**

**FRISKVÅRD**  **MOTION**  
*i arbetslivet*

**Suada Hrustanovic och Cecilia Johansson**

Kursansvarig: Ulf Torper  
Handledare: Bosse Bergstedt

## ABSTRACT

Arbetets art:	Kandidatuppsats
Sidantal:	36
Titel:	Friskvård – motion i arbetslivet
Författare:	Suada Hrustanovic & Cecilia Johansson
Handledare:	Bosse Bergstedt
Datum:	2007-05-29
Sammanfattning:	<p>Så länge människan mår bra och har hälsan tar hon livet för givet. Förr i tiden var fysiska ansträngningar ett måste för överlevnadens skull. Vi arbetade från morgon till kväll, stora som små, med tunga sysslor både hemma på gårdarna och ute i arbetslivet. Idag är arbetssysslorna mer stilla sittande och kroppen får inte den rörelse som den är skapt för som i sin tur kan skapa ohälsa. Förr arbetade vi ihjäl oss, idag ”vilar” vi oss till döds. Livsstilen har kraftigt förändrats men kroppens behov är desamma. Genom att motionera så lär vi oss att hantera vardagsstress, förbränna fett eller bara finna lugnet i sitt inre. Syftet med vår uppsats är att försöka ta reda på hur man förebygger ohälsa i arbetslivet.</p> <p>Utgångspunkten för oss är att se vilka kunskaper som finns om friskvård både i texten och verkligheten som vi undersökt, samt hur ser en arbetsmiljö ut som främjar hälsan. I uppsatsen kommer vi att använda oss av en kvalitativ metod där ansatsen är av induktivt slag. Vi har valt relevanta delar av teorier inom friskvård, pedagogik, samhällsteorier, fritidsteorier samt organisations och ledarskapsteorier. Dessa har därefter använts för att analysera de insamlade resultaten. Vår empiri är grundad på tre intervjuer samt en deltagande observation. Våra respondenter har arbetsuppgifter som främjar de anställdas hälsa på ett eller annat sätt. Därefter har vi bearbetat den mest betydelsefulla insamlad data för vår undersökning. Vi har analyserat ett företag som främjar hälsoarbete och skapar utrymme till de anställda inom företaget att utvecklas på sin fritid. Vi har även varit aktörer i en deltagande observation där vi gjorde en informell intervju med respondenten.</p> <p>Genom en diskursanalys har vi kommit fram till att makten hävdar sig i alla relationer omkring oss där anställda kan styra samt styras och bli påverkade genom att utveckla sin uppfattning om hälsa och kroppen.</p>
Nyckelord:	hälsa/ohälsa, friskvård, arbetsmiljö, fritid, stress, utveckling, balans, motion, motivation, kommunikation och makt

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.1 Syfte .....	5
1.1.2 Avgränsning .....	5
1.1.3 Tillvägagångssätt och kriterier för att välja litteratur .....	5
2. Teoretisk genomgång .....	6
2.1 Stress .....	6
2.1.1 Stress – ett allt vanligare arbetsmiljöproblem .....	6
2.2 Arbetsmiljö som främjar hälsan .....	7
2.2.1 KASAM .....	8
2.2.2 Självförverkligande .....	8
2.2.3 Ledarskap .....	9
2.3 Resurskoppling och aktörer inom arbetsmiljöområde .....	9
2.3.1 Hälsovård .....	10
2.3.2 Skatteverkets regler om skattefri motion .....	10
2.3.3 Korpen .....	11
2.3.4 Idrottsanläggningar.....	11
2.4 Friskvård i förhållande till motion .....	11
2.5 Fritidens betydelse.....	12
2.6 Diskurs .....	13
2.7 Makt .....	13
2.8 Kommunikation.....	15
3. Metod .....	15
3.1 Kvalitativ metod.....	15
3.1.1 Urval.....	16
3.1.2 Data insamling.....	17
3.1.3 Bearbetning av data .....	18
3.2 Kvalité .....	18
3.2.1 Trovärdighet och äkthet .....	18
3.3 Etisk diskussion.....	19
4. Resultat.....	19
4.1 Arbetsmiljö.....	19
4.2 Stress och utbrändhet .....	20
4.3 Friskvård.....	21
4.4 Företagshälsa .....	22
4.5 Utbildning i förebyggande syfte.....	24
4.6 Motion .....	24
4.7 Eget val.....	25
4.8 Deltagande observation .....	26
5. Diskursanalys .....	27
5.1 Makt .....	27
5.2 Hälsa och ohälsa.....	29
6. Avslutande reflektioner och framtida forskning .....	30
Referenser.....	33
Bilaga 1 .....	36

## 1. Inledning

*”Det är visserligen berömvärt att hjälpa de sjuka att bli friska,  
men lika berömvärt att hjälpa de friska att bevara sin hälsa!”*  
(Hippokrates 400 fkr, Bejram, 2004, s. 16).

Förändrings takten i arbetslivet ställer allt högre krav på individen. Det medför både för och nackdelar. För vissa individer kan förändringen innebära personlig utveckling medan andra kan känna eller uppleva nya situationer som mer stressrelaterade, som då kan leda till ohälsa. För att individer ska må bra bör det finnas en form av balans mellan arbete, hemmet och fritiden. Ett hälsosamt liv innebär att både kropp och själ finns i balans. Individens självförtroende byggs upp genom att man finner styrka och trygghet i sina handlingar. Fysiska aktiviteter påverkar individen både socialt, kulturellt, psykiskt och kroppsligt så individen behöver ett mer aktivt liv för att bevara sin hälsa som inkluderar ett livslångt lärande. Arbetar man för länge i en ställning, oavsett om man använder mer muskler eller hjärnan för att utföra sina arbetsuppgifter, då utsätter sig kroppen för obalans och stress som i sin tur kan leda till ökat antal sjukskrivningar på arbetsplatsen. Detta kan även innebära höga kostnader för arbetsgivaren och missnöjda anställda. Allt fler individer, förvaltningar och företag intar en aktiv roll och stimulerar anställda till en kreativ fritid. Människor som trivs med sig själv i sin tillvaro är utgångspunkten för en bra arbetsmiljö. Det ligger lite i tiden att motionera, det har kommit en mängd olika träningsformer som är både till glädje och nytta för kropp och själ. Genom att motionera så lär vi oss att hantera vardagsstress, förbränna fett eller bara finna lugnet i sitt inre. Beroende på typ av motionsträning blir vi påverkade både fysiskt och mentalt. Det behöver inte vara en ekonomisk fråga till att börja motionera, den vanligaste motionsformen är en enkel promenad som inte kostar mer än tid. Vi fann genom vårt intresse att det skulle vara intressant att undersöka hur företag i dagens samhälle ser på friskvårdsarbete i förhållande till motion, inom dess verksamhet. Den skara som vi valt att fokusera oss på är ett företag som främjar hälsa för sina anställda. Anledningen var att vi ville undersöka vad företaget säger när de argumenterar för välmående och harmoniska människor på arbetsplatsen. I vårt projekt kommer vi att belysa områden såsom hälsa/ohälsa, friskvård, arbetsmiljö, fritid, kommunikation, motion och makt. Med hjälp utav våra intervjuer och vår deltagande observation har vi täckt de relevanta områdena.

*”På stenåldern eller idag - hälsa är ditt förhållande till livet.  
Det är också ditt livs investering och den bästa försäkring som finns”*  
(Per Gärdsell, Bejram, 2004)

## 1.1 Syfte

Syftet med vår uppsats är att ta reda på hur man förebygger ohälsa i arbetslivet. Utgångspunkten för oss är att se vilka kunskaper som finns om friskvården både i texten och verkligheten som vi undersökt samt hur ser en arbetsmiljö ut som främjar hälsa. Vi vill fånga upp påverkansprocessen i arbetslivet som sker i samband med hälsa samt motion. Därmed anser vi att vår undersökning har pedagogisk relevans. För att utveckla vidare vill vi ta reda på vilka diskurser man använder sig av när man talar om förebyggande arbete i förvärvslivet?

### 1.1.2 Avgränsning

Företaget som vi har studerat har ett dynamiskt friskvårdsarbete. Olika former av hälsoarbete har samma mål som att påverka hälsan i positiv mening. Friskvårdsarbete handlar om regelbunden motion, information om stresshantering, stöd vid alkohol- rökavvänjning och bra kostvanor (Cronsell, Engvall, & Karlsson, 2003, s.119).

I och med att friskvård är ett komplex arbete valde vi att fokusera vår undersökning på friskvårdsarbete i förhållande till motion. Vi har valt att definiera friskvård utifrån den inriktning, vi har letat efter information som handlat om stress och motion samt ställt frågor till våra respondenter inom samma ämne.

Då vi genomförde intervjun på företaget med respondenten som arbetar med friskvård, fick vi veta att det finns en idrottsförening på företaget. Vi undrar om vi fått ytterligare mer information om vi hade träffat någon som är insatt i idrottsföreningens verksamhet och dess frågor som de behandlar. På grund av tidsbrist valde vi att fortsätta med vår uppsats utifrån det insamlade materialet. Vi valde att genomföra kvalitativa intervjuer istället för kvantitativ, eftersom det skulle ta mycket längre tid att samla in och sammanställa all data. Vår deltagande observation faller "kanske" utanför det sociala samspelet som vi undersökt eftersom den saknar direkt koppling till friskvårdsarbete. Vi har dock fått stor inspiration och glädje utav den.

### 1.1.3 Tillvägagångssätt och kriterier för att välja litteratur

Vi började med att söka urval av litteratur efter elektroniskt material som finns på nätet, bland annat på Libris. Vårt sökande resulterade i några, vetenskapliga artiklar som handlar om fritidsaktiviteter som påverkar människan både socialt och kulturellt inom ett hälsosamt liv. Dessa fann vi både över nätet Elin@Lund och Lovisa (Lunds universitetsbiblioteks sökmotor) och på socialbeteendevetenskapliga biblioteket i Lund.

Vidare letade vi efter förstahandskällor som består både av kurslitteratur samt andra böcker som vi fann användbara till vårt arbete. I dessa böcker studerade vi innehållsförteckning och referenslistor som vi kunde nyttja oss av. Vi har även använt oss av relevanta Internets hemsidor för att vidare utveckla vårt arbete.

Några sökord vi använt oss av är bland annat hälsa/ohälsa, friskvård, fritid, stress, utveckling, balans, kommunikation, arbete och makt.

## 2. Teoretisk genomgång

### 2.1 Stress

Människan har i alla tider varit en jägare och samlare vars kroppar är byggda för att röra sig och införskaffa föda, för överlevnadens skull. Förr var människan igång från morgon till kväll och arbetade med kroppen, som den är skapt för. Detta liv har avtagit i dagens konsument samhälle då teknikens värld har tagit över mer och mer, både fysiskt, psykiskt och socialt. Idag sitter människan mer än vad vi gjort under tidigare sekel och arbetar mer med hjärnan. Kroppen är mer i stillhet och den fysiska förmågan försämras. Detta kan skapa ohälsa eftersom vi inte använder musklerna som förr, och effekten blir ännu mer trötthet, som i sin tur skapar orolig sömn och orkeslöshet (Bejram, 2004, s.18). Utvecklingen har också påverkat våra sysslor i hemmet. Hushållsapparater, egna fordon samt kollektiv trafik har förenklat vår vardags liv och på så sätt har den fysiska aktiviteten har förändrats (SOU 1981:1, s. 250).

Stress beskrivs som den ansträngning som människan utsätts för när krav och förväntningar inte stämmer överens med vad hon orkar och kan utföra. Stress uppstår inte bara vid alltför höga krav utan även vid den understimulering som till exempel ett alltför monotont arbete innebär. (www.arbetsmiljoupplysningen.se)

En annan viktig del är att kommunicera med andra och prata av sig för det kan avleda stressen. Att lära känna sig själva är också fördel för om du gör detta så kan du känna i kroppen när stressen smyger sig på och kan då på bästa sätt hantera den, kan finna orsaken till varför du blir stressad. Att leva i fel förhållande eller arbeta på fel arbetsplats kan vara oerhört stressande. Det är här egen ansvaret träder in och vi individer måste prioritera och planera vår tid för det som vi anser är viktigt vad som ska göras, bör göras och framför allt vad du vill göra (Bejram, 2004, 75-79).

#### 2.1.1 Stress – ett allt vanligare arbetsmiljöproblem

*”Statistik från Arbetsmiljöverket visar att arbetsskador orsakade av stress ökar. Sedan år 1997 har arbetssjukdomarna ökat med nästan fyra gånger, främst på grund av organisatoriska och sociala faktorer. 60 procent av dessa arbetssjukdomar var orsakade av stress och stor arbetsbelastning.*

*En undersökning som Arbetsmiljöverket gjort i samarbete med Statistiska Centralbyrån (SCB) visar att stressrelaterade och psykiska besvär har fördubblats sedan 1997”* (www.av.se).

Vanligast angivna orsaker till anmälda arbetssjukdomar av social eller organisatorisk art år 2001

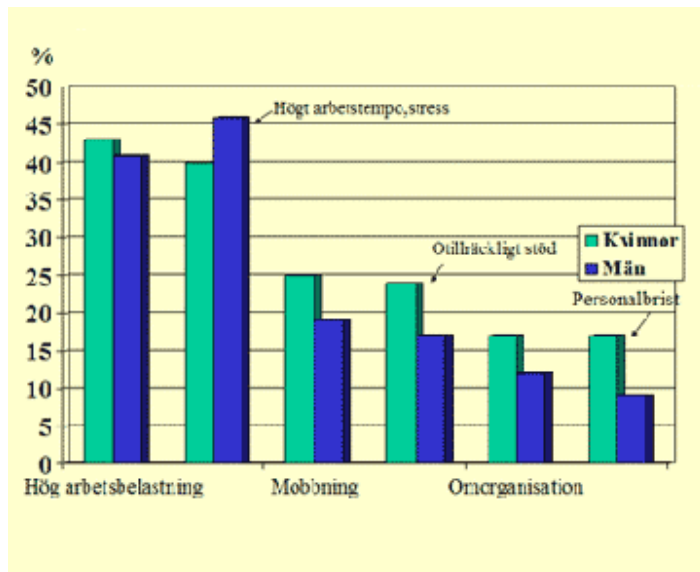


Diagram 2 - Källa: (AV/ISA 2002).

Antal sysselsatta i procent som uppgett besvär p.g.a. stress/psykisk påfrestning i arbetslivet

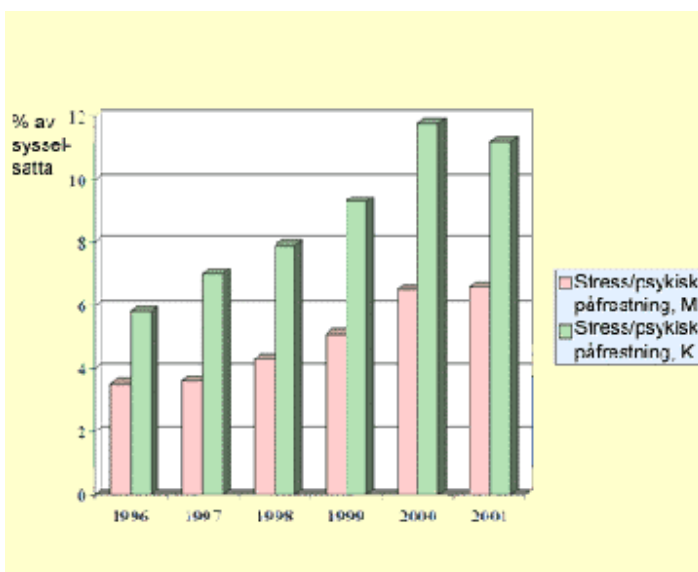
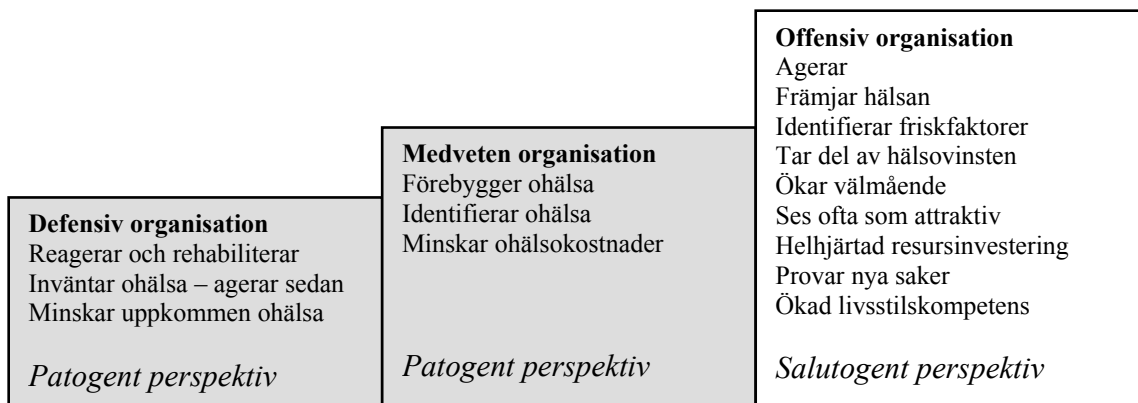


Diagram 3 - Källa: SCB. Ingår i den årliga Arbetskraftsundersökningen (AKU)

## 2.2 Arbetsmiljö som främjar hälsan

De anställda anses vara företagets resurs och god hälsa ses som en tillgång för både företaget samt de anställda. Ett långsiktigt, strategiskt arbete med hälsan innebär att företaget ständigt skapar tillfällen där de anställda har möjlighet att bevara sin hälsa. Känslan av delaktighet, engagemang och välvilja hos de anställda kan visa sig i varierande utsträckning och påverkas av

vilken strategi företaget väljer i förhållande till hälsoarbete. ”Hälsan tiger still, heter det ju, och först när sjukdom uppstår reagerar många av oss och upptäcker vad vi saknar” (Cronsell, Engvall, & Karlsson, 2003, s.33).



**Figur1.** Olika synsätt på hälsoarbete inom organisationer och företag, källa: (Cronsell, Engvall, & Karlsson, 2003, s.33).

## 2.2.1 KASAM

Begreppet står för ”känsla av sammanhang” och har sitt ursprung från undersökningar om psykisk hälsa. Antonovsky(1991) menar att man åstadkommer bättre hälsa om man känner en tillhörighet till något och har förtroende till sin omvärld. Delaktighet i ett sammanhang är ett sätt att befrämja hälsan eftersom livsvärlden blir mer begriplig, meningsfull och hanterbar. Dessa tre begrepp påverkar relationen mellan oss och omvärlden, och förstår man sambandet då ökar vår motståndskraft i stressituationer samt vårt hälsotillstånd blir bättre (Antonovsky, 1999, s. 38-41, 161). Begreppet meningsfullhet kopplas till upplevd balans mellan vår inre och yttre i tillvaron (Rydqvist & Winroth, 2002, s.48).

Det är viktigt för människan att tillhöra en grupp, ett socialt nätverk där hon kan vara sig själv. Arbetsplatsen är för många människor den angelägnaste sociala arenan, där de blir sedda och bekräftade och känner då mening med livet. Tyvärr är förändringstakten på många arbetsplatser idag hög och det innebär att gruppen inte hinner sammanfoga sig. Detta kan då leda till långtidssjukskrivningar eller uppsägningar eftersom de anställda inte mår bra på arbetsplatsen. Människan är en social varelse som är beroende av en gemenskap med andra, både inom familjen, arbetsplatsen och på fritiden (Bejram, 2004, s. 21).

## 2.2.2 Självförverkligande

Alla individer bär på en potentiell utvecklingsmöjlighet som kan förstöras och utnyttjas. Genom att få möjligheter att arbeta självständigt, idérikt och anpassbart så lär sig människan att utvecklas. Maslow enligt Maltén (2000) menar att människan olika behov, hans hierarkiska behovsmodell ingår i de fysiska, trygghets, sociala, uppskattning och självförverkligande behoven. Dessa fem behovsgrupper hänger samman med varandra och skulle det inträffa att människan inte var nöjd med ett behov så får hon svårt att ta sig vidare, alla behoven måste finnas balans med varandra för att fortsätta på trappsteget (Maltén, 2000, s.27).



Självförverkligande

Behov av aktning

Sociala behov

Trygghetsbehov

Fysiska behov

Maslows behovstrappa enligt (Maltén, 2000, s. 27)

### 2.2.3 Ledarskap

Malten (2000) anser att ledarskapet är *"en påverkansprocess i syfte att få andra människor, individer eller grupper att agera i riktning mot uppställda mål"* (s.8). Ledaren bör vara en erfaren pedagog, vägledare, handledare som på ett kommunikativt sätt debatterar företagets visioner och mål (Malten, 2000, s. 58). Människors innersta uppfattningar och yttre handlingar hör ihop. Handlingar som utövas utan respekt för andra kalas för våld (Braw, 1997, s. 9).

Ett bra ledarskap har definitioner där ledaren bör klara sig själv och hjälpa andra i en miljö som ständig är i förändring. Med en regelbunden kommunikation och vägledning till de anställda så fungerar ledarskapet bra. På arbetsplatsen har chefen en central roll för arbetsmiljön, där han ska gagna de anställdas hälsa och välbefinnande. Människan vill ha någon form av feedback på sin prestation, för de anställda som aldrig blir bekräftade för sin insats på arbetsplatsen kan känna en stor arbetsbelastning som kan leda till stress och ohälsa. Det är viktigt för alla människor att få känna delaktighet och trivsel, det stärker individens självförtroende. En chef som är lyhörd, lyssnar, stöttar och uppmuntrar sina anställda är en uppskattad chef. Då chefen samarbetar med sina anställda genom att "vara" en i gruppen och visar ett starkt engagemang, och mindre kontrollbehov skapar motivation och arbetsglädje, som i sin tur bidrar till bättre presterande och framgång i företaget (Angelöw, 2002, s. 64-65).

### 2.3 Resurskoppling och aktörer inom arbetsmiljöområde

*"Resurskoppling kännetecknas av att den inte är styrt uppifrån utan aktörer som kopplar resurser gör det frivilligt."* (Carlsson, 1992, s. 37).

Carlsson (1992) talar om två begrepp, nämligen samordnings och resurskopplingsbegrepp. Båda två begrepp används i samband med att sätta ihop och koordinera resurser. Samordnings begrepp förknippas med makt och styrning där olika aktörer samordnas uppifrån. Resurskopplings begrepp står för aktörer som är med frivilligt, de får själva välja om de vill delta eller inte i arbetet och på vilket sätt (Carlsson, 1992, s.39).

Olika former av resurskopplingar enligt Carlsson är:

- *Unilateral koppling* – ingen koppling mellan resurser utan aktörer utbyter tjänster
- *Bi- eller trilateral koppling* – består av två eller tre aktörer som i lika stor grad deltar i samarbetet.
- *Enkel multilateral koppling* – är resurskoppling mellan olika aktörer i samhället. Det kan handla om representanter från lokalt samfund, sponsorer, kommunen och stat.

- *Komplicerad multilateral koppling* – är en resurskoppling med många aktörer i ett större sammanhang. En kooperativ form, man har vissa skyldigheter enligt uppsatta regler (Carlsson 1992, s.41 - 42).

Förutom arbetsgivaren finns det många myndigheter, organisationer och verksamheter som arbetar på olika sätt med arbetsmiljö och hälsa i förebyggande syfte:

- *Arbetsmiljöverket ser till att våra arbetsmiljölagar följs och klargör vad de innebär i praktiken. De kontrollerar också att arbetsgivarna inte bryter mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter.*
- *Arbetslivsinstitutet och andra vetenskapliga institutioner forskar för bättre beslut och effektivare arbetsmiljöarbete.*
- *Företagshälsovården är en expertresurs för arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet.*

(www.arbetsmiljoupplysningen.se).

### 2.3.1 Hälsovård

Enligt Arbetsmiljölagen ska arbetsgivare förse de anställda med lämplig hälsovård. Den arbetsgivare som inte kan erbjuda företagshälsovård till sina anställda på arbetet ska anlita externa resurser. Arbetsmiljö och hälsa är frågor som både ledningen och samtliga anställda har stort intresse av. Företagen har störst ansvar för arbetsmiljöarbete och vänder sig till företagshälsoenheten som fungerar både som rådgivare och samarbetspartner och hjälper företagen förebygga ohälsa på arbetsplatsen. De anställda kan undersöka sina psykiska och fysiska förmågor på företagshälsoenheten och ta reda på sin hälsoprofil. Hälsoprofil är en bedömning - kartläggning av en persons hälsa och vardagsvanor (Johansson & Skiöld, 2000, sid.33).

### 2.3.2 Skatteverkets regler om skattefri motion

Friskvårdsbidrag som de anställda erbjuds är skattefria för den anställde och avdragsgillt för arbetsgivaren. Det går inte att kombinera en sådan förmån med bruttolöneavdrag och därutöver den får inte bytas ut mot kontant ersättning enligt 11 kapitlet 11 § inkomstskattelagen. Regler om skattefri motion och annan friskvård har anpassats till dagens former och sättet att utöva motion. Exklusiva sporter som segling, ridning, utförsåkning och golf är skattepliktiga eftersom de kräver dyrare utrustning (www.skatteverket.se). Även schack ingår i gruppen skattepliktiga förmåner (Cronsell, Engvall, & Karlsson, 2003, s.115).

Exempel på skattefri motion är lagsporter som fotboll, bandy, volleyboll samt gymnastik, badminton, styrketräning, yoga, tai chi, dans, bordtennis och tennis.

Förutom på arbetet kan den anställde utöva de aktiviteterna vid motionsanläggningar som ligger skilt från arbetsplatsen. Friskvårdsaktiviteter kan bedrivas både på arbetet eller i hyrda motionsanläggningar. De beräknas som skattefria om de anställda motionerar regelbundet och det finns ett avtal mellan arbetsgivaren och ägaren till anläggningen (www.skatteverket.se.)

Betalar man själv motionsavgift som uppfyller kriterierna för skattefria motions- eller friskvårdsaktiviteter kommer arbetsgivaren att ersätta den anställdas utlägg mot kvitto oavsett om det gäller årskort, enkelbiljetter eller klippkort. Motionskort kostar inte lika mycket i alla städer i

Sverige och därför gängse marknads pris kan variera mellan 2000 och 6000 kr (Cronsell, Engvall, & Karlsson, 2003, s.115).

Enligt RÅ<sup>1</sup> 2001 ref. 44 har samtliga anställda på ett företag oavsett arbetsvillkor dvs. vikarie, sommarpraktikanter eller tillsvidareanställda, rätt till friskvårdsförmåner och vill man utnyttja erbjudandet är frivilligt ([www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se)).

### 2.3.3 Korpen

**Verksamhetsidé:** *"Livskvalitet åt alla genom motion, rekreation och friskvård i gemenskap - Alla platsar i Korpen!"*

Korpen Svenska Motionsidrottsförbundet arbetar med motion och hälsa. Utifrån sina mål är det indelade i två områden:

- **Korpen Idrott** – Aktiviteterna arrangeras och utvecklas både till företag och enskilda personer som kan motionera och idrotta på olika nivåer.
- **Korpen Hälsa** – målet för verksamheten är ett långsiktigt samarbete med företagen i syfte att de anställda ska kunna bevara och förbättra sin hälsa. Korpens hälsa driver och genomför olika folkhälsoprojekt på arbetsplatsen samt organiserar tester och föreläsningar inom hälsa och friskvård ([www.korpen.se](http://www.korpen.se)).

### 2.3.4 Idrottsanläggningar

De större företagen har oftast egna resurser i form av egna motionslokaler och bastu, annars hyr de träningsanläggningar med olika profiler, där man kan motionera i grupp eller på egen hand. Idrotts- och simhallar fick sitt genombrott i slutet av 1960 – talet och början på 70 – talet. Då konstruerades de flesta stora anläggningar som skulle tillgodose befolkningens behov. Fram tills idag har det etablerats nya stora motionsorganisationer och privata anläggningar med nya metoder i arbetssätt, inredningar och attraktioner. Målet för verksamheterna var att tillfredställa alla medborgarnas önskemål och krav samt erbjuda attraktiva aktiviteter som passar alla oavsett hur gammal man är (Zetterberg, 1977, s. 40). Med vetenskaplig forskning har det framkommit att människan i alla åldrar påverkas socialt, psykiskt och kroppsligt av idrott (Renström, 2005, s.16).

### 2.4 Friskvård i förhållande till motion

Friskvård är ett sätt att förebygga ohälsa och kan ses som en strategisk fråga för företag, som bidrar till att alla på arbetet skall må bra samt förbättra de anställdas arbetsförmåga. Friskvårdsarbete omfattar alla anställda på arbetet: friskvårdsarbetarna, de anställda och cheferna. Friskvårdsarbete är en process där man planerar hälsofrämjande aktiviteter som tillgodoser var och ens behov i en stödjande miljö åt de anställda som är fysiskt aktiva och de som saknar motivation (Kjellman, 2006, sid.10).

Friskvård definieras:

*"Alla aktiva åtgärder som vidtas för att befrämja hälsan först på individ och*

---

<sup>1</sup> **Riksåklagaren (RÅ)** är chef för åklagarmyndigheten, en sedan 1 januari 2005 ny myndighet.

*gruppnivå med fokus på levnads vanor och livsstil.*” (Rydqvist & Winroth 2002, s.28)

Friskvårdseffekter och resultaten uppenbaras endast då om en själv deltar i friskvårdsarbetet. I så fall kan vi definiera friskvård som:

*“Den process som möjliggör för individer och grupper att öka kontrollen över de faktorer som påverkar hälsan och därmed kunna påverka det.”* (ibid 2002, s.28)

Friskvårdsarbete gynnar till att:

- Individer mår bra, presterar mer
- Grupp känslan förstärks, trivselen på arbetet blir bättre
- Företaget uppnår bättre resultat, lönsamhet och sjukfrånvaro förebyggs

Medvetenheten om friskvårdseffekter på lång sikt samt kunskap har ökat på sista tiden. I samband med detta har många företag föreskrivit friskvårds frågor i olika policy och styrdokument. Ju mer anses det att friskvårdsarbete är en viktig faktor som främjar hälsan, ökar legitimiteten och frågorna diskuteras på olika nivåer, inte bara på mikro nivå.

Stort utbud på utbildningar inom friskvården som varierar både innehållsmässigt och i längden kan minska friskvårdseffekter. Risken finns även om personer som tar på sig att driva friskvårdsarbete är utbildade samt saknar praktisk erfarenhet. (ibid 2002, sid.29 - 30).

## 2.5 Fritidens betydelse

Vad innebär ordet fritid, är det den tid då vi inte arbetar, eller är det den tid vi är lediga, inklusive eller exklusive hushållsarbete? Det kan vara svårt att definiera trots att ordet fritid är ett allmänt vedertaget begrepp. En definition som vi individer kan tycka vara tillräckligt komplett och konkret är ”den tid människan förfrågar över de val av aktiviteter vilka inte är nödvändiga på grund av fysiologiska, ekonomiska eller andra sociala tvång” (Pedagogiska uppslagsbok, 1996, s.187).

*”Den tid du längtar efter har ingenting med klockan att göra. Det är din personliga, din upplevda tid som du vill ha lång. Det är den du vill ha gott om”*  
(Bodil Jönsson, enligt Bejram, 2004, s. 69).

En synvinkel på fritiden är att individer i dag begagnar sig av den som ett uttrycksmedel för sin livsstil, sin sociala status och andra sätt att skilja sig från övriga individer. Fritiden mäklar till följd därav en rad symboliska värden. Den kan vara åtminstone lika viktig för en individs identitet som det förut varit att ha en viss yrkestitel (Eskilsson, 2000, s.95).

Fritiden har en ökande betydelse som sker i individens privatliv på så sätt att vi har mer tid efter arbetet till identitetsskapande. Bland annat i arbetslivet då fritidssektorn är en ökande arbetsplats, tack vare den växande kommersiella fritiden (Berggren, 2000, s.18)

Den alldeles övervägande delen av medborgare brukar sin fritid i kulturella och demokratiska syfte. Fritiden skall helst ha ett egen värde där individen står i centrum och där hon själv väljer

sin fritidssysselsättning som även kan vara just ”ingenting”. Innehållet kan variera från att stanna upp ett tag eller ägna sig åt personlig utveckling (Bejram, 2004, s. 87, 108).

Demokratin har en avgörande betydelse då det gäller individens fria vilja att själva kunna välja och bestämma över sin fritid. Med utgångspunkt i från Deweys (1998) enligt Sundgren är tankeverksamheten och tankefriheten väsentlig för individens medvetna och avsiktliga handling. Med detta anser han att ”den fria tanken och det fria samtalet om världen” förärrar individers såväl som samhället och pedagogiken bättre förutsättningar (Sundgren, 1998, s. 267-268).

## 2.6 Diskurs

Ordet diskurs har flera betydelser som samtal, påstående och uttryck. I den vetenskapliga diskursen föreställer ordet en helhet av sammanhängande tankar, utsagor och begrepp. Olika teorier och teoretiker kan ställas mot varandra när det gäller att förklara angreppssätt som sedan kan användas för vidare diskursanalys.

Hos Foucault enligt NE är en diskurs en kunskaps institution som styrs av regler. Habermas enligt NE menar att diskursen hjälper oss att förstå och inse att vi är fria människor som styr istället för att bli styrda av traditioner och auktoriteter. Hos Ricoeur enligt NE handlar diskurs om att tala och skriva i enighet med det konkreta språket, det är texten som talar. Ur dessa tre resonemang om diskursens betydelse framkommer uppfattningen att vår verklighetsuppfattning uttrycks genom diskurser (National encyklopedin).

Diskurs är ett komplex begrepp som kan användas inom olika sociala område i syfte att ”tala och förstå världen” (Winther - Jørgensen & Phillips 2000, s.7).

Diskursanalys definieras som: ”En särskilt form för kvalitativ innehållsanalys som används för att åstadkomma helhetsförståelse av åsiktsyttringar och kommunikationsprocesser.” (Gronmo, 2006, s.409).

Inom den kvalitativa forskningen är det text som ligger för informationer om den intervjuades erfarenheter, handlingar och innebörder ur vardagsvärld. Ricoeur menar enligt Olsson & Sörensen (2007) att det är texten som är subjekt och talar till någon person genom dialogen. Texten kan uppfattas och tolkas på olika sätt, den lever åtskilt från skaparen. Tolkningen av texten kan bero på omständigheterna som tidpunkten eller synsättet på texten. Textens mening handlar om ögonblicket då verklighetsbilden skapas av aktören (Olsson & Sörensen 2007, s.133-136). Enligt Bryman uppvisar diskursanalys två tydliga riktningar. Anti-realistisk linje lägger tonvikten på att verkligheten som studeras är föränderlig. Utifrån konstruktionistisk synsätt konstruerar aktörer den verkligheten som man undersöker (Brayman 2006, s.347).

Utöver språktekniken omfattar diskursanalys både metod och teoretiska ramar samt filosofiska tillvägagångssätt som hjälper oss att konstruera den sociala verkligheten som vi undersöker (Winther - Jørgensen & Phillips 2000, s.10).

## 2.7 Makt

Foucaults menar enligt Månsson (2003) maktanalys är inriktad på hur makten påverkar de underordnades liv som fångar, mentalpatienter och arbetarna. Hans betydelse för makt, disciplinering och normalisering kan knappast överskattas, vidare menar han att diskurs är reglerad och inspirerad av makten och att de påverkar människans uppfattning om verklighet. Om

människan bär på kunskap så har hon makt som ger henne valfrihet och inflytande (Månsson, 2003, s. 148).

Foucault enligt Andersen & Kaspersen (1999) lägger an på de frivilliga tillvägagångssätt, var igenom människor försöker förändra sig själva. Detta förhållningssätt sammankopplas med en etikorienterad moraluppfattning, som innebär att *"Individen avgränsar den del av sig själv som utgör objektet för denna moraliska utövning, definierar sin position i förhållande till den föreskrift han följer, bestämmer sig för ett visst sätt att vara som skall gälla som moraliskt självförverkligande; och för att göra detta arbetar han med sig själv, studerar sig själv, kontrollerar sig, prövar sig, förkovrar sig, omvandlar sig"* (Foucault 1986, s.29). Individer formar och förbättrar sig själv i förhållanden till de diskurser som innesluter och fyller det sociala fältet (Andersen & Kaspersen, 1999, s. 358).

Man bör bedriva makten demokratiskt med hjälp av regeltvång och system. Genom att utnyttja sin kapacitet, prestera något bättre samt via uppskattning hävdar makten sig. Det finns mellan fem och sex olika maktformer och dessa är fastställande. Makthavarens mål är att påverka och kan uppnås genom att dela ut förmåner eller befordran, detta kallas nyttomakt. Även genom uppskattning och godkännande kan makthavaren uppnå sina mål och då kallar vi det för normativ makt. Genom makten har vi människor en förmåga att influera, fatta beslut, implementera idéer och mål, få andra individer att bete sig på ett speciellt sätt samt att bemästra motstånd. Det finns en drivkraft i alla människor som ligger bakom våra maktutövningar. Makten för med sig att människor presterar och vill vara duktiga, kanske till och med lite bättre än andra, vilket kan skapa konflikter. Den för även med sig samhörighet där människor står nära varandra (Maltén, 2000, s.40-41, 43, 48).

När Foucault enligt Andersen & Kaspersen (1999) debatterar med makt och disciplinering utgår han från Jeremy Bentham's idé om "inspektions hus" eller panoptikon som han kallade det. Fängelset var byggt som en cirkel där cellerna var på bevakning från ett torn i mitten på gården. Där hade fängsvakten uppsyn på alla de intagna utan att de kunde se om de var övervakade. På så sätt hade panoptikons fullständiga makt genom att de intagna blev medvetna om att de var sedda. Det var inte bara fängelser som byggdes på detta sätt utan alla byggnader som fodrade uppsyn som exempelvis skolan, fabriken och sjukhuset. Bentham's idé gick ut på att fåtalet kunde övervaka flertalet, samt att denna övervakning kunde rationaliseras genom att den bevakade alltid observerades och måste ha vetskap om att alltid bli sedd. Det handlar om en övergripande disciplinär makt som genomtränger hela den "sociala kroppen". Disciplinering är inte bara en negativ förstörande kraft utan den är även produktiv, då den lag brytande blir som en ny individ och fabriksarbetaren blir användbar arbetskraft. Målet för disciplineringen är att forma medgörliga kroppar, användbara individer som kan förbrukas, förändras och utvecklas (Andersen & Kaspersen, 1999, s. 352-353).

Foucaults makt förknippas med en grundläggande makt, som är primär i förhållande till social grupperingar och närmast en grundkomponent i varje social relation. Varje förbindelse är därför en maktrelation, men då uppfattad som ett öppet och föränderligt spel av krafter. Vidare diskuteras om hur makten arbetar, makten eller krafter har inget speciellt väsen utan är en opartisk duglighet att vara verksam, beröra och förändra. Det är staten, familjen, religionen och produktionen som utgör koncentrationspunkter som upptar, integrerar och utsprider makt.

Foucaults modell på makt är att den utövas, undersöks som en ström som kommer underifrån och att makt är grundläggande skapande (ibid 1999, s. 356).

## 2.8 Kommunikation

Det är via språket vi kommunicerar med varandra och i denna ständiga process finns varken en början eller ett slut. Språket är i en oavbruten karusell där det ideligen infinner sig i ny mening. Genom att sätta språkets olikheter i spel upptäcker människan gestaltningar som svarar mot det omedvetna. Språket blir levande och känslan får mening när en emotionell upplevelse repeteras genom en språklig representation (Bergstedt, 2001, s.27).

Habermas teori om det kommunikativa handlandet enligt Månsson (2003) är det rationella samtalets möjlighet, där han visar hur mänskligt samförstånd kan uppnås. Kommunikativt handlande är språkets pragmatiska funktioner, deltagare i språklig handling. Möjligheterna till konsensus till inneboende i språket. För att få demokratin att fungera i samhället så ska alla individer ha rätt att höras och få ta del av språket. Att öppna upp en diskussion är alltid möjlig för alla individer. I språket förmedlar vi normer och värden vi kan ifrågasätta och kritisera via språket (Månsson, 2003, s.309, 321).

För att få förståelse för andra människor är begreppet kommunikation den väsentliga innebörd, i synnerhet i de yrken som har samtalen som ”redskap”, där människors kommunikativa samspel ständigt är igång. Begreppet kommunikations betydelse är när något görs tillsammans, det bildas sociala relationer där människans identitet träder fram. Genom samtal uppenbaras bland annat våra roller, relationer och makt där vi visar vem vi är med vår identitet. I vardagen där vi utbyter information använder vi alla våra känslor, viljor både verbalt och inte verbalt för att vi ska förstå varandra, via kommunikationen överför vi budskap eller meddelanden, vi både blir påverkade och påverkas. Språket har stor betydelse för människan som får gemensam respons som leder till en självdistansering. Individer dans och utvecklas ideligen i relation till andra individer. Dewey menar enligt (Eriksson & Markström, 2000) att alla individer är sociala och unika samt att vi befinner oss i en oavbruten utveckling där våra erfarenheter bör tas tillvara på. Genom nyfikenhet menar han att vi individer skapar kunskap, han menar att den bästa träningen är visdomen att vilja. Eftersom kunskapen alstrar framtiden, som i sin tur hjälper individen ute i samhället.

Dewey anser enligt (Eriksson & Markström, 2000) att människan är en social varelse men Freire enligt (Eriksson & Markström, 2000) i sin tur menar att människan är en dialog varelse eftersom dialogen är väsentlig för människan då individen blir medveten via dialogen. Vidare menar han att om inte individer får kommunicera så är de inga individer utan ting, ett bra redskap för övertag är dialogen då individen får ett värde i sig (Eriksson, Markström, 2000, s.42, 45, 152).

## 3. Metod

### 3.1 Kvalitativ metod

En metod är ett tillvägagångssätt att problematisera ett fenomen. Man samlar in information på olika sätt för att kunna kategorisera eller beskriva kunskap om fenomenet (Olsson & Sörensen, 2007, s. 65). I vår uppsats har vi använt oss av en kvalitativ metod både för datainsamling samt

databearbetning. Begrepp som induktiv, tolkande och konstruktionism hör till en kvalitativ metod. Detta innebär att man teoretisk genererar över forsknings materialen samt tolkar en bild som är beroende hur individer upplever sin sociala verklighet (Bryman 2006, s. 33-34). I och med att begreppet friskvård är väldigt omfattande samt att tiden är knapp så förstod vi att vi behövde korta ner och begränsa vår studie. Vi ville undersöka vad företaget säger när de argumenterar för välmående och harmoniska människor på arbetsplatsen. Arbetslivet kräver mycket av en människa, stress och utbrändhet på arbetet gör att man kan befinna sig i obalans både psykiskt och fysiskt. I vår studie har vi använt oss av tre intervjuer för att ta reda på hur man talar om förebyggande av ohälsa i arbetslivet.

Genom en kvalitativ metod samlar man in informationen på olika sätt och sedan använder dem för att uppnå en mer begriplig kunskap om sociala företeelser som består av andra dimensioner i sammanhang. Den samhällsvetenskapliga kunskapsprocessen ses som ett förlopp som är kontinuerlig och närmar sig aldrig en absolut sanning om den sociala verkligheten (Holme & Solvang, 1997, s. 13-14). Kunskapsområde kring friskvårdsarbete i förhållande till motion är bredd. Vi började samla in våra data om friskvårdsarbete på ett företag och fick insikt att vi befinner oss i en värld som är beroende av andra aktörer i samhället som erbjuder sina tjänster till alla företag som gynnar friskvårds arbete. Vi ville undersöka vad de andra aktörerna säger om hälsofrämjande arbete i förhållande till sina kunder eller samarbetspartner samt vad de gör eller vilka tjänster producerar dem för att främja de anställdas hälsa. Som vi har nämnt tidigare ses stress som en orsak för ohälsa i arbetslivet. Vår deltagande observation är en metod som används i förebyggande syfte mot stress.

I den kvalitativa metoden exponerar sig de detaljerna som i relation till vald teori ger oss möjlighet att tolka våra resultat på ett konstruktivt sätt. Kvantitativ metod lämnar inte lika mycket frihetsplats åt forskare som kvalitativ metod. Att förebygga ohälsa i arbetslivet är lika viktigt som att ta egen ansvar för sin hälsa. Samspelet mellan individer som talar om friskvårds arbete ger oss möjlighet att förstå hur man konstruerar och utvecklar begreppet friskvård. Vilka diskurser använder man sig av när man talar om hälsa i arbetslivet?

En fördel med kvalitativ metod är att vi kan sätta i relationer våra teorier och resultaten i analysdelen utan att prova om informationen har allmän giltighet (Holme & Solvang, 1997, s. 13-14). Nackdelen med metoden är närhet till den källa vi skaffar sig våra data från. Personligt förhållande till källan som etableras i undersökningen kan resultera i impressionistiska och subjektiva uppfattningar (Bryman, 2006, s. 269).

### 3.1.1 Urval

Efter att vi hade bestämt ämnesområde som vi ville undersöka började vi fundera vart skulle vi ta vägen för att börja samla informationer till vår uppsats. Utifrån några artiklar som vi hade läst innan, ville vi undersöka lite mer om stress i arbetslivet. Vi mailade till en konsult som jobbar med stress och utbrändhet och sedan blev vi inbjudna att själva delta i utbildningen i en metod som heter mindfulness. Metoden har blivit accepterad i vården och används vid flera svenska sjukhus, som Danderyds. I samband med analysen kommer vi att kalla vår respondent IP 4.

Sedan hade vi varit på några stora företag i Malmö och frågat om vi kunde intervju någon som kunde berätta om friskvårdsarbete i arbetslivet. Urvalet av personer i en kvalitativ metod är ganska viktigt eftersom stora missförstånd kan uppstå om man väljer en person som inte ger fullständig uppfattning av verkligheten som i sin tur påverkar resultaten (Holme & Solvang 1997, s.103). Vi inriktade oss på stora och välkända företag. Efter att vi hade mailat till personer som vi



skulle intervju avvakta vi några dagar tills någon skulle höra av sig men kommunikationen blev en, en vägs kommunikation och vi fortsatte leta vidare. Vi gick in på ett tjänsteföretag och fick boka tid med det samma. IP 1 arbetar bland annat som arbetsmiljöombud samt tar hand om friskvårdsavdelningen. Företaget har flera tusen anställda och hundra års lång historia. Urvalet som vi gjorde var strategiskt eftersom vi hade för- förståelse och förutfattade meningar när vi började med uppsatsen. Strategiskt urval går ut på att vi söker efter en stor variationsbredd som möjligt (ibid. s.101).

Under tiden valde vi ut en verksamhet som också arbetar med förebyggande av ohälsa i förvärvslivet. Vi ville veta mer hur de på företagshälsan talar om förebyggande arbete samt hur de argumenterar sin roll i förhållande till hälsa. IP 2 arbetar som chef på företagshälsa.

Sista verksamhet som vi valde att ingå i vår metod del är en idrottsanläggning. IP 3 arbetar som klubbchef. Eftersom vi bestämde oss att begränsa vårt arbete om friskvård i förhållande till motion ville vi ta reda på vad de som sysslar ideellt med förebyggande arbete har att säga om hälsa.

Vi försökte också få en tid på skatteverket och intervju någon som representerar samhällets sida men tyvärr fick vi ingen tid innan midsommar och vi utgår från uppgifter som ligger på nätet. Vi uppfattar skatteverket som en bakomliggande faktor för friskvårdsarbets uppkomst.

### 3.1.2 Data insamling

När vi genomförde våra intervjuer så gjorde vi de semistrukturerade på ett flexibelt och kvalitativt sätt. Vilket vi menar att intervjun kan vara följsam på så sätt att vi kan ställa nya följdfrågor efter hand som respondentens svar leder i. Med ett dynamiskt sätt kan frågor och tankegångar bollas fram och tillbaka mellan forskaren och respondenten. Detta ställer stora krav på oss som forskare men samtidigt många möjligheter.

Bryman (2000) anser att det kan uppstå ”reaktiva effekter”, han menar att om inte vi vore där som forskare så skulle inte situationen uppstå, den kan vara riskfylld och kan påverka både svar och beteenden. Med den semistrukturerade intervjumetoden är det viktigt att både forskaren och respondenten känner sig bekväma och att stället där intervjun utförs är avskild med lugn atmosfär så vi inte blir störda. Det ska kännas som en vanlig vardaglig avslappnad situation. Genom att spela in samtalet på bandspelare med respondentens godkännande underlättar det efterarbetet för oss forskare. För att få kännedom om vad respondenten uppfattar betydelsefullt så lät vi själva intervjun röra sig i olika riktningar. Detta lede till att vi fick mer inlevelsefulla svar då respondenten hade fri vilja att svara på sitt eget sätt. Med vår färdiggjorda intervjuguide var vi anpassbara och ställa frågorna i ordning samt att vi la till nya frågor. Fördelen med de semistrukturerade intervjuerna är att forskaren kan återkomma och komplettera med någon eller några frågor. I denna semistrukturerade metod kan det vara lätt att intervjusamtalen svänger iväg på oplanerade villovägar vilket är metodens nackdel. Det gäller att forskaren är väl medveten och förberedd att ta situationen så att huvudfrågorna besvaras på bästa möjliga sätt. Det är också viktigt för forskaren att se till att inte dennes tankar och egna åsikter tar över intervjun (Bryman, 2006, s. 301). Sedan transkriberade vi våra inspelade intervjuer för att ha översikt över olika individers svar på samma fråga som skulle efteråt användas och understödja vår analys. Utifrån detta sammandrag kan vi jämföra våra insamlade svar och teorier samt se om det finns olikheter när

man talar om förebyggande av ohälsa i arbetslivet. Vi hoppas att genom vår analys kommer vi att diskutera hur man argumenterar kring friskvårdsarbete utifrån egna intressen.

Utgångspunkten för oss är att se vilka kunskaper som finns om friskvården både i texten och verkligheten som vi undersökt samt hur ser en arbetsmiljö ut som främjar hälsa

Vid en deltagande observation utgår inte forskaren från färdiga uppfattningar och vad som är betydelsefullt, utan metoden bygger på att forskaren ska dras med och engagera sig i vardagslivet med dess olika aktiviteter för att bättre förstå de människor som studeras. Genom deltagande observationer får man grundad kunskap om den sociala verkligheten som man studerar med alla inbördes relationer. Denna metod kan tolkas som enkel, genom att lyssna, observera göra erfarenheter och sedan anteckna. Metoden är den mest personligt krävande och analytiskt besvärlig. Den tar upp alla etablerade självbilder och starka känslor som uppstår under tiden (Kvale, 1997, s.100). Deltagande observation som vi gjorde skulle möjliggöra oss att förstå vad stress innebär för de anställda men vi har fått insikt om begreppets innebörd.

### 3.1.3 Bearbetning av data

Analysprocessen inledde vi med då vi samlade in våra data. När vi påbörjade analysen använde vi oss av de utskrivna intervjuerna. Vi kategoriserade svaren efter de olika frågeställningarna, de avsnitten från respektive intervjuer så att vi lättare kunde få fram informationer under bearbetningen. Genom att koda det insamlade material kunde vi skapa nyckelord eller rubriker där vi i sin tur kunde sortera våra data från materialet. Nackdelen med kodningen är att man kan förbise den sociala verkligheten som har undersökts eftersom man väljer ut delar av intervjun (Bryman, 2006, s. 387). Under själva analysdelen tydliggjorde vi den intervjuades erfarenheter och innebörder ur vardagsvärld. För meningsanalys av texten kom vi att göra en diskursanalys. Diskursanalys gjorde vi för att utveckla den implicita meningen i det som sades.

## 3.2 Kvalité

### 3.2.1 Trovärdighet och äkthet

Vi kommer att använda oss av begreppen trovärdighet och äkthet för att bedöma kvalitet på våra data och resultaten som vi har åstadkommit. Resultaten som vi redovisar ska vara så objektiva och realistiska som möjligt och innehålla alla detaljer som rekonstruerar den sociala verkligheten som vi undersöker. För att styrka pålitligheten tar vi hjälp av kolleger och handledare som kan hjälpa oss att granska vår metod och våra data.

Under undersökningsprocessen kommer vi att anteckna och diskutera alla faser av processen, val av undersökningspersoner, frågor kring intervjuer som vi kommer att utföra och även spela in dessa, för att få så bra feedback som möjligt. Det är alltid intressant att lyssna av och få återuppleva intervjun då örat kan höra nya saker som hur respondenten har uttryckt sig som kan vara relevanta till arbetet. Vi kommer inte heller att påverka resultaten utifrån våra egna värderingar eller teoretisk inriktning. Våra slutsatser föreställer den sociala verkligheten som andra personer ska kunna känna igen. Vi kommer att iaktta respondenternas åsikter och uppfattningar för att de kan nå upp till en bättre förståelse av sin situation. Det är också viktigt för oss att ta reda på hur andra aktörer ser på den sociala verkligheten som vi undersöker och redovisar. Vi hoppas att vi

kommer att kunna ge inspiration till dem som är en del av miljön som vi undersöker, att uppleva saker och ting på ett annat sätt samt vidga vyerna hos alla som har något intresse av vår undersökning.

### 3.3 Etisk diskussion

Forskningen måste utgå ifrån etiska principer och riktlinjer. Av etiska skäl informerade vi alla våra respondenter varför vi ville intervjua just de och berättade om principer som vi tillämpar i vårt arbete. Vi har informerat våra respondenter om undersökningens syfte och att de deltar frivilligt i intervjun, där de är medvetna om att de blir helt anonyma samt att de hade rätt att avbryta intervjusamtalen när de så önskade. Vår roll som forskare avgör kvalitén i arbetet, det finns en risk att forskaren blir påverkad av situationen, det gäller att vara opartisk när denne redovisar sitt resultat (Kvale, 1997, s. 107-112).

## 4. Resultat

### 4.1 Arbetsmiljö

Arbetsmiljöverket ser till att arbetsmiljölagar följs och klargör vad de innebär i praktiken. Enligt Arbetsmiljölagen ska arbetsgivare förse de anställda med en lämplig hälsovård. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete omfattar insatser inom ergonomi, medicin, psykologi och teknik.

*IP 1: Man kan skilja lite gran på företagets åtagande rent lagmässigt och vad vårt företag gör för att man ska må bra. Det finns arbetsmiljöavtalet som reglerar hur arbetsmiljö ska vara, vilka lagar och regler som man ska ta hänsyn till, hur det ska följas upp och vilka åtgärder som kan drabba oss om vi inte följer dem. Arbetsmiljö kan vara allting från själva miljö på kontoret, så som att sitta bra mår bra och så vidare, den psykiska stressen och den fysiska arbetsmiljön.*

Enligt lagen skall det finnas ett skyddsombud på arbetsplatsen. Skyddsombudet ska se till att företagets centrala ledning ska bli upplysta om arbetsmiljön samt hur anställda känner sig. Arbetsgivaren har skyldighet att ta åtgärder om anställda är utsatta för ohälsa på arbetsplatsen.

*IP 1: Då är man mer på det lagstadgade. Varje arbetsplats har ett skyddsombud, som tar hand om arbetsmiljön, ofta är det då den som är fackligt ombud. Varje år ska det göras en arbetsmiljö rond som då går ut på att arbetsskyddsombudet och kontorschefen går runt till alla anställda där man tar reda på hur de mår, trivs de på jobbet, om det är någonting i arbetsmiljön som bör förändras samt ergonomiska hälsan i lokalerna. Det kan vara många sådana frågor. Då sammanställs ett arbetsmiljö protokoll, som skickas till företagets centrala ledning, som då bestämmer vilka åtgärder som bör göras.*

Den enskildes behov tillfredställs och delaktighet i förändringar uppmuntras av arbetsgivaren genom att de anställda fyller i en enkät. Frågor gäller organisationsstruktur och arbetsmiljö. De anställda kan påverka sin arbetssituation om de inte mår bra eller är missnöjda.

IP 1: *Sedan finns det någonting som heter psykosocial arbetsmiljö, där de anställda helt konfidentiellt fyller i en enkät med cirka 40-tal frågor om organisation, policy, stress osv. som sammanställs av arbetskyddsombudet och kontorschefen. De uttröner hur man trivs på jobbet, inte individuellt utan man ser då på gruppen om det är någonting som sticker ut, och visar det sig då att något sticker ut så får man ta tag i det och gräva djupare var problemet finns. Ser vi att det är 70% som tycker att jobbet är för stressigt. Vi tar reda på vad det är som kan påverka stressen på jobbet. Sedan gör man en förändring på det hela.”*

#### 4.2 Stress och utbrändhet

Stress och utbrändhet definieras i förhållande till arbete. Arbetstempo ökar och även arbetsuppgifterna är mer komplexa och på grund av detta ses stressen som ett ständigt problem.

IP 3: *”Tempot skruvas upp i arbetslivet. Den internationella konkurrensen ökar så att vi märker att arbetstempot stiger och det finns ständigt problem med stress. Utbrändhet har planat ut lite mera, det var lite trend i det mer för fem år sedan. Men det är ändå en väldigt viktig aspekt som man måste uppmärksamma hela tiden. Jag hörde på vetenskapens värld tror jag, att en människa kan ha åtta saker på gång samtidigt. Om man tittar på dagens arbetsuppgifter så bör varje människa vara genomstressad.”*

Arbetet är inte det enda faktor som påverkar hälsan. Det kan finna andra orsaker för utbrändhet. Man ska kunna orka både på jobbet och hemma samt ha sin fritid. Utbrändhet ses som ett problem som kräver åtgärder.

IP 1: *”Alltid gäller det att hitta en balans. Man måste ha en balans i livet mellan fritid, hem och arbetsplats. Som jag ser själv om man blir utbränd då är det ofta inte bara arbetets fel. Det beror ofta på många faktorer. Finns det en sådan situation då måste man försöka bedöma var det största problemet ligger.”*

Företaget satsar på att förebygga stress och utbrändhet. Motion hjälper mot stressen och hjälper en att slappna av. Det är viktigt att man motionera regelbundet om man vill må bra samt främja sin hälsa. Man presterar lika bra hemma som på jobbet. Ändå är det omöjligt att förhindra att man blir sjuk. Utbrändhet visar sig vara ett problem på företaget och förekommer i olika former, de drabbade återhämtar sig individuellt och tidsmässigt. När detta händer har företaget utvecklat en strategi som gör att de som är under rehabiliteringsprocessen känner sig trygga och behöver inte anstränga sig mer än vad de orkar.

IP 2: *”Genom att motionera så blir individen avstressad efteråt. Men det gäller att man har intresse och känner att det är kul under tiden så det inte blir en börda. Det är även viktigt att utföra aktiviteten och motionen regelbundet för att få det bästa resultatet. Det är viktigt att finna balans mellan arbete, fritid och hemmet för att få friskare individer som är mer välmående. Det är ju konstaterat att ju friskare individen är, ju mer får vi ut av arbetskraften.”*

IP 1: *”Det finns folk som blir utbrända även om man försöker förebygga det. Vårt företag har väldigt bra system och tar väldigt bra hand om dem som blir utbrända. Dels under den*

*tiden som de går hemma under utbrändheten och även under rehabiliteringen när de kommer tillbaks. Även då de börjar på deltid eller först är det oftast så att man bara kommer tillbaks och till och med går på sjukpenning, bara för att vara på jobb utan att utföra något jobb, bara liksom att komma in i det hela så blir det successivt uppfattning med det hela. Vi har haft ett antal som har blivit utbrända och senast häromdagen diskuterade vi och de tyckte att det kändes väldigt, väldigt bra när de var hemma. Ingen var stressad eller pressad att komma tillbaks efter en viss tid utan allting tar den tid som man behöver. Det finns olika fall av utbrändhet. Vissa är tillbaks efter en, två månader medan andra fall kan ta flera månader innan man kan börja jobba igen. Vi har företagshälsovården. När man bedömer ett fall då är det dels den anställde, dels chefen och dels en på företagshälsan som går igenom det hela.”*

### 4.3 Friskvård

Friskvård är ett sätt att förebygga ohälsa och kan ses som en strategisk fråga för företag, som bidrar till att alla anställda skall må bra. Alla som jobbar på företaget gör en kontinuerlig bedömning. Det är ett sätt för företaget att följer upp hur anställda mår fysiskt.

IP 1: *”Det som kännetecknar friskvården är att alla skall må bra. Det ligger också där med hälsa att var tredje eller fjärde år kallas vi till en hälsokontroll. Då går man igenom hela kroppen, syn, hörsel, känsel, blodsocker, kolesterol plus ett styrke - konditions test. Så de följs sedan upp och nästa gång när man kallas kan man jämföra det senaste och det gamla protokollet och följa upp vad som har hänt och det är också ett underlag, för att ser man där att man mår dåligt kan det vara det ena eller det andra då kommer den rapporten till kontorschefen.”*

Friskvårdsarbete är viktigt för företaget eftersom det är ett sätt att förebygga ohälsa samt minskar antalet sjukskrivna. Åtgärder skapas oavsett priset. Man kan säga att företaget investerar i god hälsa.

IP 3: *”Det är mycket viktigt. Det är en investering man gör genom att förebygga att anställda blir sjuka. Jag tror man måste föra över resurser till förebyggande istället att vänta tills det blir arbetsskador. Ju bättre din personal mår desto bättre går ditt företag. Företags hälsa är alltid en god investering.*

IP 1: *”Via vårt företag har man rätt att gå på ett antal möte med en psykolog gratis.”*

Företagets intäkter till friskvårdsinsatser ses som en investering. Man kan välja att satsa på motion, massage eller simning. Utöver detta kan man vara medlem i idrottsföreningen och delta i gruppaktiviteter. Alla anställda har rätt till samma summa och de aktiviteter som de själv väljer. Allt det gör att man mår bra

IP 1: *”Om vi börjar med den frivilliga biten så har vi då en idrottsförening. Vi har då ett belopp på 2000 kr per man och år till friskvårdsinsatser. Det kan vara allting ifrån att man spelar tennis, går och badar till massage och motsvarande. Sedan har vi själva idrottsföreningen som då ordnar aktiviteter, (olika sektioner). Man har ett antal tider varje vecka när man kan spela. Är man intresserad att spela någonting tillexempel*

*bowling, då går man med i bowlingssektionen och allting sådant är gratis. Allt detta är uppskattad, man umgås med dem som man känner från jobbet och tränar det som man tycker är intressant och roligt.”*

Företags friskvårdsstrategi går ut på att sprida informationer om aktiviteterna som är aktuella via Intranätet eller personligen om det handlar om presumtiva anställda. Anställda ska må bra och känna till friskvården och dess effekter. Enligt reglerna ingår inte exklusiva sporter som segling, ridning, utförsåkning och golf i summan som man får.

IP 1: *”Det gäller att ha frisk personal. Vår idrottsförening går ut med nya informationer via intranät och när det ska vara något extra. Alla som nyanställs på företaget på ett eller annat sätt har rätt till friskvården och får veta allt om friskvården och förmåner, subventioner vid anställningsintervjun eller precis när de börjat. De får veta allt om sektionerna och till vem de skall vända sig, till sektionscheferna. Den summan som man får gäller inte för överklass sporter segling, ridning, golf, utförsåkning.”*

Att ta reda på resultaten av vad friskvårds satsningar ger kan bli ganska svårt. Det går inte att jämföra intäkterna på företaget och egen nytta som de anställda uppnår för de pengarna.

IP 1: *”Det är rätt så svårt med mätningar och det är svårt att mäta friskvård, vilket resultat ska man se på, är det de intäkterna på företaget eller hur den personliga människan mår vad är det som är väsentligast?”*

Friskvård ger bra resultaten med tanke på välmående utifrån individuellt och företagsperspektiv.

IP 1: *”Jag kan utgå ifrån mig själv. Det ger välbefinnande både fysisk och psykisk. Man presterar bättre på jobbet.”*

Det är viktigt att företaget satsar på friskvård för eftersom de anställda, som mår bra presterar bättre på arbetet. Satsar man på friskvård blir livskvalitet bättre.

IP 1: *”Det är viktigt. En anställd som mår bra både fysisk och psykisk gör ett bra arbete. Jag brukar propagera för friskvård: Ingen kan garantera att jag lever längre för att jag motionerar men man mår mycket bättre under den tid man lever.”*

#### 4.4 Företagshälsa

Företagshälsa är ett privataktiebolag som hjälper företagen förebygga ohälsa på arbetsplatsen. Företaget anlitar företagshälsan både som rådgivare och samarbetspartner. Företagshälsa får uppdrag av olika arter. Med sin kompetens, speciella kunskaper och arbetsmetoder kan de bidra till att de anställda trivs med sina arbetsuppgifter och med sig själv.

IP 3: *”Företagen betalar medlemsavgift hos oss. Den täcker de anställdas behov. Naturligtvis, om man behöver väldigt mycket då får man betala för det. Företagen betalar medlemsavgift för varje anställd. Vi tittar hur mycket får vi in och vad företaget vill ha. Sedan gör vi ett kontrakt på två år. De ska ha hälsoprofilen,*

*ergonomi, skyddsingenjörer och lite utbildning. Sedan är det anpassningar till varje företag för sig. Vi har samlad kompetens inom ergonomi, medicin, psykologi och teknik. Vi har breda erfarenheter inom både privat och offentliga verksamhet. Vi fungerar både som konsulter, som samarbetspartner, arbetsmiljö och hälsa. Vi är en extern resurs för hela företaget, personalarbetsledningen och facket. Ja har då till min hjälp en företagsläkare det är en specialist kompetens, företagssjuksköterskor med specialist kompetens, legitimerade sjukgymnaster - ergonomer, arbetsmiljöingenjörer. Sen har vi en arbetspsykolog och det senaste är en hälsoutvecklare. En kollega som jobbar med hälsokompetensutveckling.”*

Företagshälsa analyserar klimatet på företaget och kommer med konkreta förslag om eventuella förändringar eller förnyelse som behövs utträttas, antingen tekniska eller individuella.

IP 3: *”Om det inte fungerar så bra på en avdelning då kan man skicka in en psykolog som gör en klimat analys. Man har ett frågeformulär som är validerat och reliabelt. Man hittar inte på det själv utan man kan utvärdera resultatet vetenskapligt och så ser man vilka insatser man bör göra, om man behöver t.ex. byta chef eller arbetsledare. Då försöker man med olika metoder ändra det plus att vi kan ändra i en organisation från fysisk till psykiskt. Vi försöker hjälpa till med det. Sedan är det företaget som bestämmer om de vill det.”*

De anställda kan få hälsouppllysning på företagshälsan som ligger utanför företaget. Det är viktigt att de anställda är medvetna om sin egen hälsa. Har de onyttiga vanor som de vill förändra och bli av kan de få hjälp och stödd på företagshälsan.

IP 3: *”Vi påverkar de att ändrar sin livsstil om den är fel. Då utgår vi ifrån hälsoprofilbedömningen och intresserar de att sluta röka om de vill det, är man överviktig försöker man lära kost och är man i dålig kondition då tar man spynameter på vad man blåser man mäter lugnfunktionen och vi försöker intressera de för motion. Vi har även den medicinska delen då kan man lära sig mycket. Vår uppgift är att försöka skapa en optimal god arbetsmiljöhälsa för de anställda. Det är vår arbetsidé. Vår tanke är att man ska kunna gå hit, det är närheten som är vår grej, den personliga servicen.”*

Företaget som anlitar företagshälsan är nöjd med tjänsterna och insatser som de får. Det kan hända att något företag säger upp sitt medlemskap men det är aktuellt med hälsovård idag och det finns intresse hos andra företag.

IP 3: *”De är nöjda med våra insatser och vårt arbete, annars skulle de säga upp sitt medlemskap här. Det händer ju, men vi följer upp det och det är inte så många. Vi har följt det upp och det finns en efterfråga. Har man genomfört en friskvårdsaktivitet så vill man gärna fortsätta på företag och köpa till och de vill att vi ska följa upp det nästa år. Ibland kan det vara svårt att göra feedbacken men vi jobbar med det och vi har kommit en bit med det men det kan bli mycket bättre.”*

IP 2: ”Vi är en ideell förening som består av ....., en sport shop samt ett café. Olika företag hyr in sig. Företagen har tider allt mellan klockan 16.00 till 22.00. där de kan utföra motions rörelse och skapa intresse samt sociala kontakter. Vi söker ständigt nya vägar. Under 90-talet hade de en stor bom då bankkrisen existerade. Men nu i dagsläge spelar folk mer och mer. Vår kommunikation med de företag som vi har kontakt med är bra. Företagen köper in sig och sedan sköter de sig i stort sett själva. Vi har ingen uppföljning på företagens anställda hur pass de tränar, utan det är upp till företagen att själva kontrollera det.”

#### 4.5 Utbildning i förebyggande syfte

Utbildning ses som en process där de anställda lär sig om hälsa/kost/motions betydelse för kroppen. Man följer upp hälsotillståndet eftersom de anställda som utbildar sig gör hälsoprofil både när de påbörjar utbildningen och när de slutför den. Det finns hälsonormer i Sverige.

IP 3: ”Man går igenom sin hälsa, det finns något som heter strokens hus modellen som är då en slags norm i Sverige. Kollar man igenom den så får man veta var man ligger. Man kan lära sig kost, motion, man får lära sig kroppskänedom. Sedan går de ut på stavgångar. Vi har också bad och där har man olika former av vatten aktiviteter. Här finns också ett slags natilus liknande gym. När man har gått igenom denna hälsa/kost/motion utbildningen så ska man avsluta och man gör en ny hälsoprofil och då ska värdena bli mycket bättre förhoppningsvis och sen ska man samtidigt få inspiration att gå vidare och ändra hela sin livsstil. Motion, det är aldrig för sent att börja det kan bara bli bättre. Det är en del i vår verksamhet som vi fokuserar rätt mycket på och vi jobbar i förebyggande syfte. Vi utbildar och försöker intressera arbetstagarna att motionera.”

Man åstadkommer välmående och harmoniska anställda om man har en bra chef som har en bra utbildning och kan ta hand om sina anställda. – chef och skyddsombuds man

IP 1: ”Det gäller att ha ett öppet klimat på arbetsplatsen, det gäller att ha chefer som är förstående. Våra arbetsuppgifter är sådana, det ska vara mycket aktiviteter med våra kunder samtidigt gäller det att ha förståelse att man måste göra något annat än bara sitt jobb. De flesta cheferna är bra utbildade på det.”

#### 4.6 Motion

Det ligger i företags intresse att ha frisk personal, både för de anställdas skull och i egenvinst. De anser att motion är en åtgärd för att uppnå detta.

IP 2: ”Företagen vill att de anställda rör på sig, då de får mindre sjukfrånvaro. Idag har ersättnings biten hamnat mer hos arbetsgivaren.”

Friskvårdseffekter bedöms individuellt. Motion är en av åtgärder som vidtas för att befrämja hälsan först på individ och gruppnivå. Gemensamma aktiviteter ger bättre resultat speciellt om de utförs på arbetsplatsen.



IP 3: ”Det är individuellt. Vi märker att man inser vikten och satar på friskvård. Jag tror att de ordnade aktiviteterna som sker i en grupp i olika former ger bättre resultat. Det kan bli en framtids satsning och att man överhuvudtaget integrerar det i vanliga arbetet. Ser man på Japan och China där samlas alla och gör lite gymnastik under arbetstid.”

Man pratar om olika idrottsaktiviteter på företaget. Det finns olika alternativ för de anställda att välja hur de vill träna. De kan träna både på jobbet och efter jobbet. Eftersom arbetsuppgifterna är monotona de kan anställda få massage på sin arbetstid. Allt detta är i förebyggande syfte.

IP 1: ”Vi har ett gäng som springer varje ...morgon. Alla ska kunna röra på sig på sin egen nivå. Inget krav att man ska vara si eller så pass duktig utan man samlas och har lite gymnastik, värmer upp sig och sedan springer man en runda inne i parken. Vissa springer fort, andra springer inte så fort. Vi har också fotbollslag, innebandylag med mera. Det gör vi utanför arbetstid. Jag vet att på en del av våra kontor har man rätt till massage på arbetstid. Vi har en massör som kommer en gång i månaden och ger massage till dem som har bokat sig. Med ett jobb där man sitter mycket stilla, och man har monotona rörelser över axlarna är det viktigt för kroppen att röra sig.”

Stilla sittande samt monotona arbetsuppgifter kan påverka både fysiska och psykiska tillstånd. Fysiska aktiviteter gör att man mår bättre psykiskt. Idrottstillfällen hjälper till att man skaffar nya sociala kontakter utbyter informationer.

IP 2: ”Kroppen är byggd för att röra sig. Allt sedan industri biten försvann så har vi mer stilla sittande arbete idag och folket behöver mer fysisk rörelse. Tänk dig själv du sitter hela dagarna och sedan sätter dig framför tv på kvällen. Att röra sig så enkelt som en liten promenad kan hjälpa individen att må bättre psykiskt. Att hålla sig i god form och vara frisk är viktigt för både kropp och själ. Det är även viktigt med att knyta nya kontakter och få den sociala biten tillfredställd. Det är den stora gemenskapen, närvaron, glädjen och skratten som individen växer med, de känner att de är tillfredställda. De har också funnit en gemenskap och socialtillvaro genom motionen. Företagen har möjlighet att knyta olika projekt ställe.”

Korpen Svenska Motionsidrottsförbundet arbetar med motion och hälsa. Genom att skapa tillfällen där de anställda kan slappna av och träna samt tävla, lär de sig samarbeta med andra, kommunicera och har roligt.

IP 2: ”Korpen, företag som har turneringar mot varandra har också två gånger i veckan mellan september till april då de anordnar sina turneringar. Här finns en sådan glädje och gemenskap då till och med om det visar sig att ett lag fattas en spelare av någon anledning då de har match så kan en spelare från konkurrens laget hoppa in i de andras lag denna dag. Här gäller det att ha kul samtidigt som få motion”.

#### 4.7 Eget val

Företaget motiverar sina medarbetare till att ta del i de aktiviteter som friskvårds förmån samt aktiviteter som organiseras av idrottsföreningen genom att sprida informationer. Sedan är det upp till var om man vill satsa på sin egen hälsa.

IP 1: *”Man får informationer om vilka aktiviteter som finns och sedan är det upp till var och en att ta sitt eget personliga ansvar. Sedan har vi det med friviljan där företaget ställer upp med aktiviteter och vill man vara med på det så får man göra det, vill man inte då har man gjort sitt eget val.”*

Viljan kan inte beskrivas. Det är något som alla har. Man kan endast vara förebild. Hur svårt är det att motivera visar följande citaten:

IP 2: *”Det kan vara svårt att få konsumenterna att spela på en fast tid och dag i veckan fast att priset blir lägre. De vill inte binda upp sig utan vill komma när lusten faller på även om det blir dyrare.”*

Efter vissa högtider kan motivation öka och det blir mer attraktivt att träna.

IP 2: *”Skillnaden märks efter tretton helgen då alla helt plötsligt ska börja motionera, då har de som mest besökare. Alla vill bli av med julmaten.”*

#### 4.8 Deltagande observation

Man kan lära sig att hantera stress och stressaktiviteter på olika sätt. Vi bestämde oss för att ta reda på mer om detta genom att intervjua en person som jobbar med människor på flera olika sätt: utbildningar, föreläsningar samt terapi. Vi tog kontakt med vår respondent och fick klartecken att delta i observationen ute på fältarbetet, så efter avtalad tid infann vi oss på fältet. Utbildningen hade pågått i två dagar mellan kl. 9.00 - 16.00. Vi var närvarande andra dagen. Vi fick använda oss av de positioner och perspektiv som fanns tillgängliga för dagen, och det blev så att vi var delaktiga aktörer tillsammans med de andra aktörerna, som var informerade om vår existens. Med deras godkännande och acceptering så fungerade vi med största förtroende som vem som helst i gruppen. Vi informerade både vår respondent och aktörerna att de är fullständigt anonyma i vårt arbete. Med en fokus som ändrades under dagens gång försökte vi fånga upp all relevant data till vårt arbete på ett öppet och flexibelt sätt. Både teoretiska och praktiska moment ingick i programmet. Kunskapsöverföring skedde genom att aktörerna var aktiva och delaktiga under hela processen. På morgonen gjorde vi enkla fysiska övningar i form av mjuka rörelser. Vi fortsatte genom att gå, först långsamt och sedan successivt ökade vi tempot. Medan vi värmdes upp våra leder koncentrerade vi oss hela tiden på andningen.

Innan respondenten började förmedla till oss den teoretiska kunskapen om hur man kan reducera stress, fick vi veta lite mer om begreppet mindfulness. Begreppet mindfulness har en gammal historia inom österländsk filosofi och buddhismen. Mindfulness är ett program där man lär sig använda inre resurser för att åstadkomma välbefinnande. Ökad medvetenhet och medveten närvaro är viktiga komponenter i våra liv om vi vill vara öppna för det som sker i nuet, nya informationer samt öka förmågan och att kunna se olika perspektiv på ett problemområde.

Under dagen utförde vi två meditationsövningar vid olika tidpunkter och en minnesbild- övning ute vid havet. Övningen går ut på att man blundar och låter ledas av en annan person. En enkel övning var att befinna sig i nuet och iaktta stunden. Man lär sig lita på andra personer samt sina sinnen som hörsel och känsel.

## 5. Diskursanalys

Genom att analysera våra resultat, som vi har samlat in, om hur man talar om friskvårds arbete i förhållande till motion i arbetslivet producerades en diskurs om makten. Enligt Faircloughs är diskursivpraktik det sociala rummet där diskursen skapas, sociala ordningen bevaras samt sociala praktiken konstrueras (Winther - Jørgensen & Phillips 2000, s.70-75). Verkligheten som vi hade studerat är föränderlig. Utifrån konstruktionistisk synsätt konstruerar aktörer den verkligheten som man undersöker (Bryman 2006, s.347). Hur den sociala praktiken är skapad beror på hur våra respondenter upplever sin verklighet, dess erfarenheter, handlingar och innebörder ur vardagsvärld. Enligt Foucault är diskurs reglerad och uppfylld av makten och den påverkar människans tänkesätt. Om människan bär på kunskap så har hon makt som ger henne valfrihet och inflytande. (Månsson, 2003, s. 148)

Individer förändrar sig själv i förhållanden till de diskurser som innesluter och fyller det sociala fältet (Andersen & Kaspersen, 1999, s. 358).

### 5.1 Makt

Maktrelationer genomsyrar vår undersökning. Förhållanden mellan arbetsgivaren, de anställda, externa resurser samt samhälleliga institutioner är beroende av någon form av maktetablering. Maktbegreppet sätter i relationer individer eller sociala enheter där de ena utövar sin makt över dem andra, kontrollerar dem eller påverkar deras beteende i olika riktningar (Brante & Fasth 1982, s.66). Hemma, på arbetet eller ute i samhället sprider sig koncentrationspunkter som upptar, integrerar och utsprider makt. Foucaults makt förknippas med en grundläggande makt, som är grundläggande i förhållande till social grupperingar och närmast en grundkomponent i varje social relation. Varje förbindelse är därför en maktrelation, men då uppfattad som ett öppet och föränderligt spel av krafter. Genom makten har vi människor en förmåga att influera, fatta beslut, implementera idéer och mål, få andra individer att bete sig på ett speciellt sätt samt att bemästra motstånd.

Människor styrs av normer och lagar och förhåller sig på en speciell sätt till varandra. Enligt Arbetsmiljölagen ska arbetsgivare förse de anställda med en lämplig hälsovård.

IP 1: *”Man kan skilja lite gran på företagets åtagande rent lagmässigt och vad vårt företag gör för att man ska må bra. Det finns arbetsmiljöavtalet som reglerar hur arbetsmiljön ska vara, vilka lagar och regler som man ska ta hänsyn till, hur det ska följas upp och vilka åtgärder som kan drabba oss om vi inte följer dem.”*

Att utöva inflytande över sina anställda kan ses som en taktisk maktfråga från företagssidan.

IP 3 talar om målet med friskvårdsarbete: *”Det är en investering man gör genom att förebygga att anställda blir sjuka. Jag tror man måste föra över resurser till förebyggande istället för att vänta tills det blir arbetsskador. Ju bättre din personal mår desto bättre går ditt företag. Företags hälsa är alltid en god investering.”* Frisk personal ses som en vinst i företaget eftersom antalet långtidssjukskrivningar minskar samt kostnader för tillfälliga vikarier. Förändringar i samhället kan inspirera företaget att ändra sin politik mot de anställda och investerar mer i hälsoarbete. IP 2 som arbetar på en idrottsanläggning säger: *”Företagen vill att de anställda rör*

*på sig, då de får mindre sjukfrånvaro. Idag har ersättnings biten hamnat mer hos arbetsgivaren.”*

De anställda har makt att förändra sin arbetsmiljö. De anställda kan påverka sin arbetsituation om de inte mår bra eller är missnöjda. *IP 1* säger ”*Sedan finns det någonting som heter psykosocial arbetsmiljö, där de anställda helt konfidentiellt fyller i en enkät med cirka 40-tal frågor om organisation, policy, stress osv. som sammanställs av arbetsskyddsombudet och kontorschefen...*”

Då Foucault enligt (Säfström & Östman, 1999) nämner begreppet makt pratar han om hur den bedrivs ute i samhället. Fokus ligger i den disciplinära makten som är i en informell relation till individer, där de dansar från topp till botten, utifrån och in. Människan kan bli inspirerad, bildande samt få en gynnande tillvaro via sociala förändringar (Säfström & Östman, 1999, s. 224). Makten ses som ett redskap som formar och omformar individer. Det företaget som vi har besökt hade som mål att skapa en hälsosam personal genom att de får ta del i friskvårds förmåner som företaget anordnar. *IP:3* säger: ”*Vi har då ett belopp på 2000 kr per man och år till friskvårdsinsatser. Det kan vara allting ifrån att man spelar tennis, går och badar till massage och motsvarande Sedan har vi själva idrottsföreningen som då ordnar aktiviteter, (olika sektioner).*” På så sätt kan de anställda bli motiverade att börja motionera både på grupp- och individnivå. De kan skapa en kunskap om ett bättre välbefinnande liv i både kropp och själ via sociala förändringar.

Personalen som arbetar med friskvård har legitim makt att leda. Malten (2000) anser att ledarskapet är ”*en påverkansprocess i syfte att få andra människor, individer eller grupper att agera i riktning mot uppställda mål*” (s.8). Ledaren bör vara en erfaren pedagog, vägledare, handledare som på ett kommunikativt sätt talar för företagets visioner och mål (Malten, 2000, s. 58). Risken finns även om personer som tar på sig att driva friskvårdsarbete är utbildade samt saknar praktisk erfarenhet. (Rydqvist & Winroth 2002, s.29-30)

Samhälleliga intressen och maktförhållanden hävdar sig genom formella relationer med företaget. Vissa handlingar i förhållande med hälsofrågor som sker på företaget är lag styrda. Företaget har skyldigheter enligt arbetsmiljölagen att förse de anställda med behändigt hälsovård. Regler om skattefri motion och annan friskvård ger företaget handlingsutrymme för att påverka sina anställda och kan uppnås genom att dela ut förmåner eller befordran. Den form av makt kallas nyttomakt. Det håller levande den givna ordningen i välfärdssamhället.

Man bör bedriva makten demokratiskt med hjälp av regeltvång och system (Maltén, 2000, s.40-41, 43, 48). Skatteverkets regler om skattefri motion klassar sporter som golf, segling, ridning och utförsåkning som exklusiva sporter. Enligt texten existerar en överklass i samhället samtidigt som den sprider information om att oberoende av inkomster ska alla anställda ha samma förutsättningar och möjligheter att utvecklas. Våra respondenter talade till oss om skattefria förmåner samt nämnde till oss att de exklusiva sporterna inte ingår i förmånerna. Skatteverket har makt att påverka människans uppfattning om verkligheten. Motion anses vara en norm i samhället som sätter i gång en hel del verksamheter där man påverkas positivt och skapar tillfällen för förändringar som främjar hälsa och välbefinnande.

Fritiden är ”den tid människan förfrågar över de val av aktiviteter vilka inte är nödvändiga på grund av fysiologiska, ekonomiska eller andra sociala tvång” (Pedagogiska uppslagsbok, 1996,

s.187). I stället för att analysera vem som har makt koncentrerar vi oss på vad som händer när makt utövas. Fritiden har alltid varit en arena för diskurser där individer formar och förbättrar sig själv i förhållanden till de diskurser som innesluter och fyller det sociala fältet.

Demokratin har en avgörande betydelse då det gäller individens fria vilja att själva ha kontroll över sin fritid. Den fria tanken och den fria dialogen om världen förärrar individers såväl som samhället och pedagogiken bättre villkor.

## 5.2 Hälsa och ohälsa

När man talar på företaget om friskvården ses friskvårdsarbete som förebyggande åtgärd som använts för att minska ohälsa samt sjukskrivnings antal i arbetslivet. De flesta människor tillbringar en stor del av sitt liv på arbetsplatsen. Arbetsmiljön som man befinner sig i påverkar hälsan. Den offensiva arbetsplatsen främjar hälsoarbete samt gynnar hälsan.

Utifrån alla våra intervjuer och litteraturen som vi har läst har vi kommit fram till att stress som fenomen existerar. Statistisk centralbyrå visar siffror som tyder på att stress i arbetslivet har varit det vanligaste problemet samt den vanligaste orsaken till sjukdomar bland de anställda. Siffrorna har ständigt ökat under perioden 1996 – 2001. IP 3 talar om stress som ett vardagsproblem som kan skimra utanför landets gränser: ”...*Tempot skruvas upp i arbetslivet. Den internationella konkurrensen ökar så att vi märker att arbetstempot stiger och det finns ständigt problem med stress.*”

Förebyggande arbete ses som en långsiktig strategiskt metod på det företaget som vi undersökte. Det handlar om att agera eller skapa tillfälle som främjar individuellt engagemang i hälsofrågor, identifiera friskfaktorer genom att ta åtgärder som krävs för att öka välbefinnande för alla på arbetsplatsen: ”IP 3 ser på hälsa som ett komplex förebyggande arbete :”... *De utröner hur man trivs på jobbet, inte individuellt utan man ser då på gruppen om det är någonting som sticker ut och visar sig då att det är något som sticker ut så får man ta tag i det och gräva djupare vad det är.*” Samtidig förstärks känslan av delaktighet. Delaktighet i ett sammanhang är ett sätt att befrämja hälsan eftersom livsvärlden blir mer begripligt, meningsfull och hanterbar (Antonovskys, 1999, s. 38-41).

Ett effektivt friskvårdsarbete på vårt företaget är att påverka hälsan i positiv riktning säger IP 3: ”*Det som kännetecknar friskvården är att alla skall må bra. Det ligger också där med hälsa att var tredje eller fjärde år kallas vi till en hälsokontroll*”. Hälsa kan vara välbefinnande men vår respondent samtidigt påpekar att man upplever sin hälsa utifrån medicinska hälsoundersökningar.

Människan skyller ofta på att det är arbetet som är orsaken till ohälsa men det kan bero på hela livssituationen. Vi har alldeles för många måsten och krav som ställs på oss både då det gäller arbete, hemmet och under fritiden, det gäller att finna en balans mellan dessa. Lika viktigt är det att ta vara på sin hälsa och lära sig att begränsa och ibland kunna säga ”nej” med gott samvete. Då du inte är fysisk aktiv avtar orken och därmed stresstoleransen. På så sätt är det livsviktigt att röra på sig, att motionera och få tillräcklig kondition för att klara påfrestningarna i vardagen (Bejram, 2004, s.77). IP 1: talade om för oss att ... ”*Alltid gäller det att hitta en balans. Man måste ha en balans i livet mellan fritid, hem och arbetsplats. Som jag ser själv om man blir utbränd då är det ofta inte bara arbetets fel. Det beror ofta på många faktorer. Finns det en*

*sådan situation då måste man försöka bedöma var det största problemet ligger.” Att lära känna sig själva är också fördel för om du gör detta så kan du känna i kroppen när stressen smyger sig på och kan då på bästa sätt hantera den och kan finna orsaken till varför du blir stressad. Att leva i fel förhållande eller arbeta på fel arbetsplats kan vara oerhört stressande. Det är här egen ansvaret träder in och vi måste prioritera och planera vår tid för det som vi anser är viktigt vad som ska göras, bör göras och vad jag vill göra (Bejram, 2004, s. 79). Vår respondent IP 4 anser att livet går fort och det kan vara värt att stanna upp och andas ett tag, samt att lyssna på kroppens signaler. Att få ha en tid för sig själv och bara finnas till, är viktig så att batterierna åter laddas.*

Livsstil har stor betydelse för hälsan. Regelbunden motion leder till bättre hälsa.

Kroppen är byggd för att röra sig och det gör vi individuellt. Genom teknikens utveckling har arbetsplatserna blivit mer stilla sittande och vi individer är i allt större behov av rörelse nu än förr. En liten promenad varje dag är en enkel motions variant som inte kostar mer än tid. IP: 1 talar om negativa effekter som monotona arbetsuppgifter kan ha för de anställdas hälsa:

*”...Med ett jobb där man sitter mycket stilla, och man har monotona rörelser över axlarna är det viktigt för kroppen att röra sig.”*

Motionsträning påverkar både vår kropp och vårt psykiska tillstånd. Kunskap om motion hjälper oss att öka förmågan att hantera och begripa vår omvärld samt lära sig leva en livsstil som påverkar vår hälsa i positiv riktning. Habermas menar för att få demokratin att fungera i samhället så ska alla individer ha rätt att höras och få ta del av språket, att öppna upp en diskussion är alltid möjlig för alla individer. I språket förmedlar vi normer och värden vi kan ifrågasätta och kritisera via språket. Vår respondent IP: 3 säger att frånvaro av motivation kan påverkas. Man kan alltid satsa på att ändra sin inställning om hälsan genom att dela med sig av sina upplevelse samt ta till sig andras. *”...Motion, det är aldrig för sent att börja det kan bara bli bättre. Det är en del i vår verksamhet som vi fokuserar rätt mycket på och vi jobbar i förebyggande syfte. Vi utbildar och försöker intressera arbetstagarna att motionera.”*

Externa resurser som främjar hälsoarbete och arbetar i förebyggande syfte använder sig av olika metoder för att påverka människans uppfattning om verkligheten eller vad hälsa innebär. Utifrån texter som vi hade analyserat är arbetssättet som tillämpas i dessa verksamheter mer strukturerat och reglerat. Vårt förhållande till verkligheten, uttrycks i språket, samtal, yttrande och uttryck.

Sättet att tala om företeelser avspeglas i hur olika diskurser formars om företeelser. Kontinuerliga dialoger ökar förståelse och genererar kunskap om kroppen samt vikten av regelbunden motion som ses som ett sätt att motverka ohälsa. Korpens samarbete med företagen är långsiktigt som kan innebära att man kan börja motionera när som helst samt arbetar med att anställda ska kunna bevara och förbättra sin hälsa.

## 6. Avslutande reflektioner och framtida forskning

Friskvårdsarbete bedrivs på företaget och påverkar anställdas inställning till sin hälsa. Vår utgångsidee var att ta reda på hur man förebygger ohälsa i förvärvslivet och åstadkommer välbefinnande och friska anställda. Vårt arbete har resulterat i två diskurser som handlar om makt och hälsa/ohälsa i arbetslivet.

Den samhällsvetenskapliga kunskapsprocessen ses som ett förlopp som är kontinuerlig och närmar sig aldrig en absolut sanning om den sociala verkligheten. Alla metoder är inte hållbara och kan visa sig svaga mot kritisk omprovning (Holme & Solvang 1997, s.13, 14).

Vår kritiska omprovning var redan i början påverkat eftersom vi inte ställde några kritiska frågor som kunde leda oss till någon kritisk ställning i uppsatsen. Hade vi ställt frågor som exempelvis ”vilka problem finns i samband med friskvård på företaget” då hade vi kanske fått in svaren som skulle leda oss till andra resultaten. Hade vi ställt frågan om företaget hade haft någon litteratur om friskvård eller någon intern hälsotidning, då hade resultaten möjligtvis vara annorlunda.

Ordet hälsa kan definieras på många olika sätt beroende på våra livsstilar, miljön där vi vistas, förmågor eller maktförhållanden. Kunskapen om hälsan kan inhämtas ifrån olika källor. Oavsett om man definierar hälsan utifrån ett företags, medicinsk eller samhälls perspektiv blir det tydligt att begreppet är komplex.

Begreppet friskvård är ett stort projekt som är beroende av hur företaget kommunicerar med sin omgivning. Externa resurser som arbetar med hälsouppläsning och hälsouppfostran har utarbetade metoder som tillämpas i verkligheten där kroppen regleras och socialiseras. Projektet styrs av staten och bidrar till allas välbefinnande.

Idag ser företagets ledning till att de anställda erbjuds förmånen att utföra någon form av aktivitet på sin fritid för att förebygga ohälsa, som i sin tur kan leda till en investering då företaget som ohälsa i form av sjukdom kan åstadkomma. Chefen i företaget sitter på en stor makt position där han med att föregå med gott exempel till att uppmuntra sina anställda att investera i en livsstil och finna livskvalitet. För om individen mår bra så orkar hon prestera bättre vilket gynnar företaget och även de anställda som får en gladare trevligare arbetsatmosfär.

Vi har analyserat en organisation en social verklighet, som främjar hälsoarbete och skapar utrymme till anställda inom företaget att utvecklas på sin fritid. I och med att vi endast har analyserat hur friskvårdsarbete bedrivs på ett företag ger det inte den verkliga bilden i samhället.

Vi har redovisat i vår uppsats genom statistiskcentralbyråns uppgifter att frekvensen av arbetssjukdomar orsakade av stress och stor arbetsbelastning ökar hela tiden. Detta tyder på att felet ligger ”någonstans” och att man bör lyfta upp diskussionen om friskvård och dess effekter samt påverkan på de anställda, inom samhälls ramar. Vi undrar om detta kan bero på företagens engagemang, ofullständiga informationer eller ointresse att ta en del av kunskap som ligger till hands som gör att man mår bra.

Det finns olika metoder för att hantera stress, men är upp till varje individ att välja den metod som passar bäst för stunden. Motionen anses ha stor betydelse för människans välbefinnande. Vår deltagande observation som vi tidigare nämnt i metod och resultat delen faller lite utanför den sociala verkligheten som vi har konstruerat. Den stärkte texten i vårt arbete. Under utbildningen lär man sig om att ökad medvetenhet och medveten närvaro är viktiga komponenter i våra liv om vi vill vara öppna för det som sker i nuet, nya informationer samt öka förmågan och att kunna se olika perspektiv på ett problemområde. Det gäller att ha hela kroppen i balans, motionera i egen takt, lära sig avsläppnings teknik om man vill förebygga ohälsa.

Vårt förslag till vidare forskning är en kvantitativ undersökning om friskvårds arbete där man skulle samla in uppgifter om vilken kompetens friskvårds personal besitter samt vilken typ av kompetens efterfrågas för att lyckas med friskvården? Vi anser att friskvårdsarbete behöver belysas från olika synvinklar eftersom arbetslivs villkor förändras hastigt och de anställda

behöver stödd av kompetent personal som kan i tid känna varnings signaler som kännetecknar ohälsan.



## Referenser

- Alvesson, Mats & Deetz, Stanley (2000). *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur
- Andersen, Heine & Kaspersen, Lars Bo (red.) (1999). *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund: Studentlitteratur
- Angelöw, Bosse (2002). *Friskare arbetsplatser - att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur
- Antonovsky, Aaron, (1991). *Hälsans mysterium*. Köping: Natur och Kultur
- Bejram, Björn, (red) (2004). *Instruktionsboken till livet, en inspirationsbok*. Bunkeflostrand: Hälsa + Kunskap! Bunkeflomodellen
- Berggren, Leif (red). (2000). *Fritidskulturer*. Lund: studentlitteratur
- Bergstedt, Bosse, (2001). *Den andra människan*. I Teljung, Dan (red.) (2001). *Pedagogik med arbetslivsinriktning*. Lund: Studentlitteratur
- Brante, Thomas & Fasth, Eva (1982). *Termer i sociologi innebörd och sammanhang*. Stockholm: Liber förlag
- Braw, Christian, (1997). *Att leda – människor*. Skellefteå: Artos/Norma bokförlag
- Bryman, Alan, (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB
- Carlsson, Yngve (1992). *Det kompliserte naermiljøarbeidet*. Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning.
- Cronsell, Niclas, Engvall, Jörgen & Karlsson, Per, (2003). *Hälsoarbete & hälsobokslut – en handbok för arbetsgivare*. Näsviken
- Dewey, John (1998). *Individ, skola och samhälle*. Pedagogiska texter. Urval, inledning av kommentarer av Sven G Hartman och Ulf P Lundgren. Stockholm: Natur & Kultur.
- Eskilsson, Lena (2000). Lediga stunder. I Berggren, Leif (red). (2000). *Fritidskulturer*. Lund: Studentlitteratur
- Eriksson, Lisbeth & Markström, Ann-Marie, (2000). *Den svårfångade socialpedagogiken*. Lund: Studentlitteratur
- Grönmo, Sigmund (2006). *Metoder i samhällsvetenskap*. Malmö: Liber AB

- Gärdsell, Per, (2004). *Instruktionsboken till livet, en inspirationsbok*. I Bejram, Björn (red). (2004). Bunkeflostrand: Hälsa + Kunskap! Bunkeflomodellen
- Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn (1991). *Forskningsmetodik om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur
- Johansson, Bengt & Sköld, Gitten (2000). *Idrott och hälsa*. Stockholm: Liber AB
- Jönsson, Bodil (2004). *Instruktionsboken till livet, en inspirationsbok*. I Bejram, Björn (red.) (2004). Bunkeflostrand: Hälsa+Kunskap! Bunkeflomodellen
- Kjellman, Monika (2006). *Minsta möjliga friskvård - och lite till*. Stockholm: Instant Book AB
- Kvale, Steinar 1997. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Maltén, Arne, 2000. *Det pedagogiska ledarskapet*. Lund: Studentlitteratur
- Månsson, Per, (2003). *Moderna samhällsteorier*. Stockholm: Bokförlag Prisma
- National encyklopedin.
- Olsson, Henry & Sörensen, Stefan (2007). *Forskningsprocessen. Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber AB
- Pedagogisk, Uppslagsbok (1996). Stockholm: Lärarförbundets Förlag
- Rydqvist, Lars - Göran & Winroth, Jan (2002). *Idrott, friskvård, hälsa & hälsopromotion*. Farsta: SISU Idrottsböcker AB
- Säfström, Carl Anders & Östman, Leif (red.)(1999). *Textanalys*. Lund: Studentlitteratur
- Sundgren, Gunnar (1998). *Skolan för alla – en medborgarskola?* I Svedberg, Lars & Zaar, Monica (red). (1998). *Boken om pedagogerna*. Stockholm: Liber AB
- Statens offentliga utredning SOU (1981). *Hälsorisker*. Stockholm
- Säfström, & Östman (1999)
- Winther-Jørgensen, Marianne & Phillips, Louise. (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur
- Zetterberg, Hans L. (1977). *Arbete, livsstil och motivation*. Svenska arbetsgivarföreningen

## Artikel

Renström, Per (2005). Idrottsforskningens framtid i vårt land. Inledande tankar vid CIFs forskningskonferens 17-18 augusti 2005 på Steninge slott

## Elektroniska källor

- [http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page\\_\\_\\_681.aspx](http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page___681.aspx)
- <http://www.av.se/teman/stress/statistik/>
- <http://www.av.se/>
- [http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page\\_\\_\\_\\_\\_1096.aspx](http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page_____1096.aspx)
- [www.skatteverket.se/infotext/artiklar/04/moyion.4.18elbl0334ebe8bc80004376.html](http://www.skatteverket.se/infotext/artiklar/04/moyion.4.18elbl0334ebe8bc80004376.html).
- <http://www.korpen.se/t2.aspx?p=106100>

## Bilaga 1

### Intervjuguide till våra respondenter

Hur ser du på stress och utbrändhet, vad kan göras för att förebygga det?  
Tycker ni att det är viktigt att hitta balansen mellan arbete, fritiden och hemmet?  
Hur åstadkommer ni välmående och harmoniska anställda?  
Vad kännetecknar friskvård på ert företag?  
Är det viktigt att företaget satsar på friskvård för de anställda? På vilket sätt?  
Anser du att friskvårdsarbete är viktigt på företaget och varför?  
Vad ger friskvård människan med tanke på välmående?  
Kan friskvårdsarbete bidra till en trevligare arbetsplats på företaget? Hur?  
Har företaget ansvar att motivera sina medarbetare till att ta del i de aktiviteter som erbjuds?  
Varför är det viktigt att motionera?  
Vilka aktiviteter har de anställda tillgång till?  
Har ni någon form av friskvårdsstrategi? Informationsflöde.  
Görs det någon form av uppföljning av vad friskvård satsningarna ger (utifrån personalens välmående)?  
Vet ni hur möts friskvårdsarbetet av medarbetarna? Hur mäter ni detta? Är det viktigt att veta?  
Blir företaget mer lönsamt om ni har en bra friskvård? På vilket sätt?  
Har ni något samarbete med folkhälsovården?  
Hur samarbetar ni/kommunicerar med folkhälsovården eller alla de som företaget samarbetar i frågan om friskvård?  
Använder ni begreppet livslångt lärande i ert arbete och på vilket sätt?  
Ekonomi, vem betalar?

### Intervjuguide till en anställd på företagshälsan

Hur ser ni på stress och utbrändhet?  
Anser du att friskvårdsarbete är viktigt på företaget och varför?  
Hur samarbetar ni/kommunicerar med företagen?  
Vad är det för verksamheter som anlitar er?  
Ekonomi, vem betalar?  
Hur påverkar ni människor som kommer hit?  
Varför är det viktigt att motionera?  
Vilka aktiviteter utförs här?  
Hur ser ni på utveckling när det gäller aktiviteter? Erbjuder ni de anställda attraktiva aktiviteter (utrustning, individuell utveckling)?  
Vet ni hur möts friskvårdsarbetet av medarbetarna? Hur mäter ni detta? Är det viktigt att veta?  
Vad ger friskvård människan med tanke på välmående?  
Använder ni begreppet livslångt lärande i ert arbete och på vilket sätt?