



LUNDS
UNIVERSITET

Sociologiska institutionen

Fri 302

C-uppsats, 10 poäng

VT: 2006

”Vi gör bara mer och mer...”

*En undersökning bland 5-skiftsarbetare om
deras fritid.*

Handledare
Alhadi Khalaf

Författare
Tuula Sorrela

Förord

Här tar jag tillfället i akt och visa min uppskattning till olika personer som funnits tillhands under uppsatsarbetets gång.

Jag vill tacka, Eva Stanleysson som bidragit med sina erfarenheter som hälsoutvecklare och som agerat som bollplank för mina idéer och tankar, samt Angelica, min dotter, som lyssnat på mina frustrationer, som läst och kommenterat det som inte var förståeligt i uppsatsen och mina vänner som också fått lyssna och reflektera på mina funderingar och tankar under uppsatsens uppbyggnad. Jag vill även tacka Lars Persson på Ifö Sanitär AB i Bromölla som öppnade fältet samt att jag fick ha lite diskussioner om mina undringar och frågor.

Ett stort tack till intervjupersonerna som tillät mig plåga er med mina frågor, utan er hade jag inte fått den information som varit så värdefull, för mig.

Tack alla ni som ställde upp för mig!

Abstract

Författare: Tuula Sorrela

Titel: *"Vi gör bara mer och mer"* En undersökning bland 5-skiftsarbetare om deras fritid.

C-uppsats: FRI 302, 41-60 p.

Handledare: Alhadi Khalaf

Sociologiska Institutionen VT 2006

Ett av problemet i vardagen kan vara att vi människor har alldeles för många måsten i våra liv. Dessa är ofta skapade av individen själv. En upplevelse av rådande harmoni mellan arbete och fritid är ofta svår att finna. Det kan vara yttre omständigheter som råder över situationen likaväl som att inre motivation saknas, av ett eller flera skäl.

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur fritid, hälsa och arbete hänger ihop med den enskilda individens vardag men även hur det påverkar arbetsprestation och arbetstillfredsställelse. Mitt intresseområde är arbete och fritid samt betydelsen av dessa begrepp för den enskilda arbetarens hälsa och välmående.

Metoden bygger på den kvalitativa metoden, då denna ger mig en närhet till fenomenet som jag har valt att undersöka. Genom intervjuer har jag fått förståelse för individernas egen upplevelser och situation.

Min slutsats är att fritiden har betydelse för individen; känner man ingen mening i tillvaron på fritiden så känner man ingen arbetsglädje. Man kan även se arbetet som en frizon, fri från barn och hushållsarbete. Efter en tid som varit kaotisk på fritiden är det skönt att komma till jobbet, här tar man på sig en annan roll, med andra förväntningar på sig av gruppen som man arbetar med. Men arbetsdagen kan även skapa frustrationer för individen på fritiden, oordning och kaos kan gör att individen har svårt att varva ner efter arbetstidens slut. Att inte få göra sin röst hörd och inte bli bekräftad av andra gör också att man tappar motivationen; man känner ingen meningsfullhet i situationen.

Nyckelord: Fritid – hälsa – arbete – påverkan – KASAM – Ifö Sanitär AB

Innehållsförteckning

1 Inledning	6
1.1 Syfte	8
1.1.2 Frågeställning	8
1.1.3 Avgränsning	8
2 Tidigare forskning	9
2.1 En ny teoririktning	9
2.2 Hawthornestudierna	9
2.2.1 Forskning och projekt i vår samtid	10
2.2.2 Individen i fokus	10
2.2.3 Likheter och olikheter	11
2.2.4 Röster om fritid	12
3 Min hypotes	14
4 Teori	15
4.1 Begreppsdefinitioner	15
4.1.1 Vad är fritid?	15
4.1.2 Olika former av fritidsaktiviteter	15
4.1.3 Instrumentell- och expressiv fritidsaktivitet	15
4.2 Vad är hälsa?	16
4.3 Individorienterade motivationsteorier	17
4.4 KASAM, känsla av sammanhang	19
4.4.1 Min tolkning och förklaringar på vad KASAM är	21
5 Bakgrunds information	22
5.1 Företagets ansvar	22
5.1.2 Vad Ifö Sanitär AB har att erbjuda sin anställda för en ”positiv” fritid	23
5.1.3 Vad gör facket för medlemmarna och deras fritid?	23
5.1.4 Vad är individens eget ansvar?	23
6 Metod	25
6.1 Hur jag gick tillväga	25
6.1.1 Intervjuernas genomförande	27
7 Analys	29
7.1 Familjesituation	29
7.1.1 Fritid	30
7.1.2 Hälsa	30
7.1.3 Arbete	31
8 Slutsats	33
9 Slutord med egna reflektioner	35

Källförteckning.....	38
Bilaga 1	40
Bilaga 2	42

1 Inledning

Idén till denna C-uppsats har jag fått genom att varje gång jag kommer ner på min egen arbetsplats så hör jag uttalanden om att allt är så jobbigt. Det jag skulle vilja undersöka är hur personalen ser på vikten av fritiden för att orka med sin alltmer ansträngande (ökande) arbetsbelastning. Med detta menar jag, till exempel de som jobbar 5-skift.

”Vi gör bara mer och mer, med mindre antal personal” Detta är ett ofta återkommande resonemang. Om det är så att personalen gör mer eller om det är som de upplever det, är inte något som jag kommer till att ta upp för behandling i uppsatsen. Utan det jag vill undersöka är hur individen, ser och använder sin fritid, för att orka med jobbet.

Man kan nästan dagligen läsa eller höra talas om människor som mår dåligt och/eller som stressar för att hinna med så mycket som möjlig både på jobbet och på fritiden. Allt tuffare arbetsklimat med snabba organisationsförändringar och ökad effektivitet gör att många av oss känner att vi inte räcker till. Detta kan göra så att vi känner oss otillräckliga dels på arbetet men även på fritiden. Utvecklingen i dagens progressiva samhälle gör att fler och fler tvingas till att sjukskriva sig för att de inte mår bra antingen fysiskt eller psykiskt eller både och. Frankenhaeuser och Ödman menar att ”Den som har ett arbete som ger tillfredställelse och glädje, är oftare än andra tillfredställda med tillvaron utanför arbetet.”¹ Det vill säga, hur vi trivs och mår på jobbet påverkar vårt liv utanför jobbet, utanför jobbet blir då den tid som vi i dagligt tal kallar för fritid. Socialpsykologen Bosse Angelöw tycker att samhället i hög grad är inriktat på att människor ständigt skall hållas aktiva och ofta lyssnar vi inte på de signaler som kroppen ger när vi har ett behov av att vila och ”bara vara”². Forskning om fritid och hälsa är aktuellt just nu, då sjukskrivningarnas pilar pekar på en uppåtgående trend. Detta visar på att ohälsan har ökat bland befolkningen i Sverige.

Fler och fler företag har insett att om de investerar och satsar på sina anställdas hälsa så sjunker sjukfrånvaron och trivseln ökar. Detta kan i sin tur leda till att företaget ökar sin vinst. Det har gjorts många stora undersökningar som visar att om en arbetsmiljö tillåter och sporrar lärandet och kompetensutvecklandet, så är det av väsentlig betydelse för arbetarnas hälsa, trivsel och personligutveckling.³ Nilsson menar att, en arbetsplats som har bra utvecklingsmöjligheter bidrar,

¹ Marianne Frankenhaeuser och Maj Ödman. *Stress en del av livet*. (Värnamo: Blombergs Bokförlag, 1983), 85.

² Bosse Angelöw. *Friskare arbetsplatser*. (Lund: Studentlitteratur, 2002), 15.

³ Barbro Nilsson. (1996). Företagsutbildning - anpassning och/eller utveckling. I Per-Erik Ellström, Bernt Gustavsson och Staffan Larsson, reds. *Livslångt lärande* (Lund: Studentlitteratur), 206.

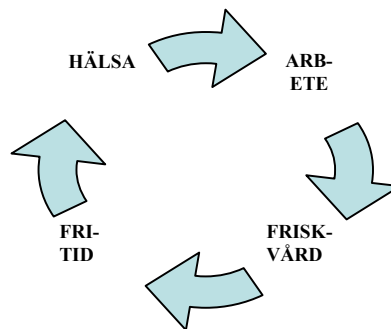
bland annat till att motivera och få närvarande personal, arbetstagaren mår bättre och kan hantera vardagslivet och samhället mycket bättre.⁴

Många företag investerar i att ge anställda tillgång till massage, rabatt på träningskort och stresshantering som till exempel yoga. Enligt Angelöw hävdar företagsekonomen Stefan Lundström att friskvård är en god investering för företagen, han menar att varje krona som företagen satsar på friskvård kan ge fem kronor tillbaka. Detta sker genom att medarbetarna blir mer medvetna om sina ”dåliga” livsstilar och satsar på att ändra dem. På så sätt får företagen friskar och mer motiverade medarbetare.⁵ Leidhammar ser friskvård ur ett helhetsperspektiv, hon menar att:

”Friskvård handlar både om kropp och själ. Det som händer med oss fysiskt, händer samtidigt psykiskt. Det räcker inte med motion eller bra matvanor. Friskvård är inte att öka mängden muskelvävnad och minska mängden fettvävnad, utan det handlar också om inställningen till livet- om livskvalitet.”⁶

Med andra ord handlar friskvård och hälsa om att må bra på jobbet, i hemmet och på fritiden både psykiskt och fysiskt.

Jag väljer att klargöra mitt syfte med detta enkla flödesschema, där individen skall stå i centrum.



Det jag vill visa med diagrammet är att arbete, friskvård, fritid och hälsa hänger ihop och påverkar individen på arbetet och på fritiden. Mår vi inte bra på fritiden så mår vi inte heller bra på arbetet och vice versa. En annan förklaring skulle kunna vara att kropp och själ hör ihop, för vårdar vi kroppen så vårdar vi själen samtidigt.

⁴ Nilsson, 251.

⁵ Angelöw, 85.

⁶ Ing-Marie Leidhammar. *Friskvård på jobbet*. (Stockholm: Svenska idrottsrörelsens studieförbund, SISU, 1990), 3.

Hjulet skulle kunna snurra åt andra hållet också, men för enkelhetens skull så gjorde jag den åt bara den ena riktningen.

1.1 Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur fritid, hälsa och arbete hänger ihop med den enskilda individens vardag men även hur dessa påverkar individens arbetsprestation och arbetstillfredsställelse. Mitt intresseområde kommer till att behandla arbete och fritid samt betydelsen av dessa begrepp för den enskilda arbetarens hälsa och välmående.

Syftet är således inte att utgå från organisationen, utan den enskildes upplevelse av sin situation.

1.1.2 Frågeställning

Vilken betydelse har fritiden och dess innehåll för individens upplevelse av sin arbetssituation?

1.1.3 Avgränsning

I mitt arbete kommer avgränsningen att utgöras av fem personer som arbetar 5-skift på Ifö Sanitär AB i Bromölla, som tillverkar sanitetsporcelain som, till exempel, tvättställ och toalettstolar. Deras arbetsuppgifter handlar om att ta hand om godset efter bränning, däri ligger många tunga lyft, med andra ord, arbetsuppgifterna handlar om kroppsarbete i en processindustri.

2 Tidigare forskning

Forskningsresultaten pekar på att, vid visat intresse av organisationen för sina medarbetare ökar trivsel med produktionsökning som följd.

För den enskilda individen kan det ha ett egenvärde, att må bra och ha ork för arbete och fritid. Vinsten för organisationen kan vara att personalen har god hälsa, som i sin tur är en nödvändig förutsättning för arbetstrivsel, effektivitet och därmed även en ökad produktion.

2.1 En ny teoririktning

På 1930-talet uppstod en teoririktning som skulle komma att kallas för human relationsteorin. Denna teori sätter individen i centrum, där fokus i huvudsak läggs på att motivera och ge individen i organisationen möjligheter att utvecklas i arbetet. Enligt denna teori är det viktigt att se den enskilda individen och hur denne samverkar med andra i organisationen, samt hur individ och organisation samspelar. Human relationsteorin ser människan i organisationen som en individ med olika behov och inte enbart som arbetskraft. Teorin syftar till att motivera, se de mänskliga behoven samt att studera gruppprocesser.⁷

2.2 Hawthornestudierna

Human relationsteorin bygger till stora delar på Hawthornestudierna (1920-1930), som är kopplade till professor Elton Mayo, vid Harvard Universitetet i USA. Dessa studier undersökte sammanhanget mellan arbetsförhållande och prestation. Vid undersökningen visade det sig att ju mer organisationen visade uppmärksamhet på individen i organisationen desto mer motiverade blev arbetarna till att prestera en ökande tillverkning. Studierna visade också att de ekonomiska faktorerna som, till exempel, olika sorters belöningsystem var av mindre värde för arbetarna. Det som motiverade dem mest var att bli uppmärksammade som personer, att organisationen såg den enskilda individen som en tillgång och inte som enbart arbetskraft i organisationen.⁸ Att se och bekräfta den lilla människan i ett större sammanhang som, till exempel, i en organisation, kan göra att vi blir mera motiverade till att prestera ett bra arbete, precis som Hawthornestudierna visade. Åke Jerkedal, som är forskare inom pedagogik i arbetslivet, skriver följande, med tanke på Hawthornestudierna.

⁷ Dag Ingvar Jacobsen och Jan Thorsvik. *Hur moderna organisationer fungerar*. (Lund: Studentlitteratur, 2002), 22.

⁸ Lars Svedberg. *Gruppsykologi, om grupper, organisationer och ledarskap*. (Lund: Studentlitteratur, 2003), 295-297.

”Om människor på en arbetsplats blir sedda av sin ledning, om de upplever att de betyder något, om arbetsgruppen svetsas samman i gemensamma intressen - ja då blir de anställda mera engagerade i sina jobb, de trivs bättre och deras produktion ökar”⁹

2.2.1 Forskning och projekt i vår samtid

Angelöws författare till *Friskare arbetsplats* menar att arbetsmiljöforskning visar att organisationer kan bli lönsammare genom att satsa på de anställdas hälsa och välmående. Han anser att arbetsgivare och organisationer som främjar hälsan för de anställda, är en mer lönande investering i stället för att bota ohälsa. Angelöws tar upp olika förslag till hur en friskare arbetsplats skall kunna skapas. Ett av dem är känslan av sammanhang som gör att individerna klarar svåra påfrestningar och lättare kan hantera situationer som problem, till exempel. Han menar vidare att organisationen bör lyfta upp individernas styrkor och välmående i stället för att koncentrera sig på deras svagheter och ohälsa. Detta gör i sin tur att individerna i organisationen ser att det satsas på dem och denna satsning tar fram positiva medarbetare som optimistiskt, glädjefullt och kreativt tar an sig sina arbetsuppgifter. De faktorer som Angelöw tar upp som kännetecknar välmående för en individ är som följer:

- Att ha inflytande i det man gör.
- Att arbetsklimatet känns positivt.
- Att det ges tillfälle till kompetensutveckling på arbetsplatsen.
- Att ha ett välfungerande socialt stöd, friskvård och tillfälle för återhämtning är väldigt viktiga begrepp för bör finnas i en organisation som främjar individernas hälsa i stället för ohälsa.¹⁰

2.2.2 Individen i fokus

Det finns projekt precis som Hawthornestudierna och human relationsteorin som utgår från att fokusera intresset på individen i organisationen, med ökad produktion och trivsel som resultat. Angelöw tar upp ett flertal exempel på företag som tagit fasta på att se individen som en person och inte enbart som arbetskraft i en organisation.

⁹ Åke Jerkedal. *Relationsträning i svenskt arbetsliv*. (Lund: Studentlitteratur, 1986), 75.

¹⁰ Angelöw. 13-22.

Ett av exemplen är Stora Enso Fors AB¹¹, där organisationens förändrade synsätt och startade ett projekt, för att satsa på en friskare arbetsplats för de anställda. Projektet har gett en besparing på 30 miljoner kronor och kostnaden var 6 miljoner kronor, för att skapa en friskare arbetsplats.

Företagsläkaren Jonny Johansson på Stora Enso Fors AB och precis som jag nämnde i inledningen, säger att varje satsad krona ger fem kronor tillbaka till organisationen. Johansson poängterar att om individen mår bra, gör i sin tur att effektiviteten och lönsamheten i organisationen ökar, det vill säga, att organisationen mår bra. Stora Enso Fors AB har märkt att hälsofrämjande insatser som är riktade till samtliga individer är billigare än att förebygga individuella hälsobefrämjande insatser. Deras framgångsfaktorer är, en helhetssyn på hälsa, effektivitet och miljö, utbildning för samtliga anställda för att skapa en starkare vi-känsla, ökad satsning på företagshälsovården, med mera.¹²

Efter att ha läst och skrivit om att det är av stor betydelse för den enskilda individen att bli uppmärksammas och bekräftad, både på fritid och i arbetet, är det lätt att associera till en gammal svensk bön för barn, ”Gud som haver barnen kär”. ”... *Se till mig som liten är...*” för vi är alla små i ett större sammanhang.

2.2.3 Likheter och olikheter

Jag kan se likheter med mellan Angelöw och Hawthornestudierna men också olikheter, Hawthornestudierna och human relationsteorin skulle kunna ligga till grund för Angelöws forskning. Likheter ligger i att båda utgår från individen och dennes behov att bli uppmärksammas, olikheterna för att Angelöw är mera nära dagens samhälle, i vår tidsanda, och därmed också mera insatt i vår ökade och ändrade syn på fritidsaktiviteter. Hawthornestudierna fokuserade mest på tiden som tillbringas på arbetsplatsen, medan Angelöw även ser på den fria tiden. Våra upplevelsebehov har förändrats sedan Hawthornestudierna gjordes. Jag kommer längre fram i uppsatsen att diskutera tankar på förändringar i vår fritids upplevelser. Angelöws forskning utgår från vad organisationen kan göra för att få engagerade, motiverade och närvarande anställda. Men han har även utgått från individen själv, det vill säga, på mikronivå.

¹¹ För den intresserade finns en bok skriven av, Jonny Johansson, Andres Lugn och Birger Rexed. *Långtidsfrisk så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*. (Stockholm: Ekerlinds Förlag, 2003), som beskriver Stora Enso Fors AB:s framgångsstrategier för ett friskare företag.

¹² Angelöw. 97.

Jag kommer i mitt arbete till att sätta fokus på mikronivå, där individen är i fokus, med begrepp som, fritid/rekreation kontra arbete.

2.2.4 Röster om fritid

Folkhögskolläraren Leif Berggren poängterar att fritidens tonvikt på rekreation och vila nästan har försvunnit i dagens samhälle. Numera gäller det som han kallar för upplevelsetid och med det menar Berggren att individerna inte längre nöjer sig med det som varit. Mycket av dagens fritidsaktiviteter handlar om att övervinna och utmana olika hinder, ju svårare och mer spännande hindren är, desto fler är det som är villiga att delta.¹³ Fritiden har fått en viktig uppgift att fylla, den fungerar som en mötesplats där individernas identitet och självförverkligande utvecklas. På fritiden kan människor från olika samhällsklasser få möjlighet att mötas vilket kan leda till nya kontakter och skapa förståelse för varandra. Fritiden har varit viktig för människor i alla tider, menar Kihlström och Roos, bland annat som avkoppling och bildning samt som en fostrande funktion. Vidare menar författarna att dagens samhälle präglas i stor del av specialisering och kunskapssökande då arbete och fritid inte längre är tydligt åtskiljda sfärer. De menar vidare att fritiden spelar en allt större roll för oss som identitet- och meningsskapande faktor.¹⁴

Fritiden har en baksida också, sociologen Pierre Bourdieu, menar att denna baksida består av att, den livsstil som individen väljer eller ärver uttrycker hon/han för sig själv och andra sitt värde, därmed bli hon/han uppmärksammas som ”någon”. Individens livsstil och fritidssysselsättning kan synliggöra och skapa klasskillnader.¹⁵

¹³ Leif Berggren. (2000). ”Jamen pappa, du är ju löpare.” I Leif Berggren, red., *Fritidskulturer*. (Lund: Studentlitteratur). 38.

¹⁴ Anita Kihlström och Hans- Edvard Roos. (2000). ”Fritid och fritidsarbete i det senmoderna samhället.” I Leif Berggren, red., *Fritidskulturer*. (Lund: Studentlitteratur), 240-241.

¹⁵ Jan Carle. (2003). ”Pierre Bourdieu och klassamhällets reproduktion.” I Per Månsson, red., *Moderna samhällsteorier*. (Stockholm: Bokförlaget Prisma), 397-401.

I linje vad jag har refererat till i föregående stycke så har även skatteverket tagit upp individens medvetande om hälsa och friskvård och därmed även fritid. Följande citat, är citerad på skatteverkets hemsida.

”Intresset för motion i olika former och medvetandet om vår personliga hälsa har ökat sedan bestämmelserna om motion och annan friskvård tillkom. Förutom att formerna för motionen har utvecklats har också sättet att utöva motionen förändrats. Det är i dag mycket vanligt med motionsutövande i form av t.ex. styrketräning och aerobics på särskilda motionsanläggningar. Tillgång till anläggningarna har de som köper termins- eller medlemskort. Andra former för utövande av motion och annan friskvård är t.ex. spinning, taichi, qigong, kostrådgivning, information om stresshantering och s.k. kontorsmassage.”¹⁶

¹⁶ Skatteverkets hemsida

<http://www.skatteverket.se/rattsinformation/stallningstaganden/05/stallningstagande200503.4.d1afd3103d689ac2a80002701.html#Text%207> [2006-04-25]

3 Min hypotes

De som inte har en ”positiv”, (individens egen upplevelse) fritid trivs sämre på arbetsplatsen och med tillvaron för övrigt, än de som har en ”positiv” fritid. Med positiv fritid menar jag att individen upplever att det råder en balans mellan arbete och fritid. Fritiden får inte bli ett ständigt jagande och stressande.¹⁷ Jag belyste redan i inledningen Frankenhaeuser och Ödmans tes om att, hur vi trivs och mår på jobbet påverkar vårt liv utanför jobbet, utanför jobbet blir då den tid som vi i dagligt tal kallar för fritid. De menar att om man har ett intressant och utvecklande jobb, då har man även en fritid som upplevs som positiv för individen. Medan Angelöw tar upp problemet med att samhället i hög grad är inriktat på att människor ständigt skall hållas aktiva och ofta lyssnar vi inte på de signaler som kroppen ger när vi har ett behov av att vila och ”bara vara”.

Jag tror att om vi mår bra på fritiden så känns jobbet mycket lättare och vi blir mera motiverade att göra ett bra arbete och vise versa, fritid och arbete är ett begreppspar som samverkar, enligt min hypotes. Vidare tror jag att, jag en individ av dagens samhälle, försöker klämma in alldeles för mycket aktiviteter och ”måsten” i våra liv. Resultatet blir oftast att vi blir frustrerade, att våra nära och kära blir frustrerade och att vi hela tiden går runt med ett dåligt samvete. Att inte hitta harmoni mellan arbete och fritid kan skapa frustration, till och med skapa en stressfylld tillvaro, vad som skall göras och vad som kan prioriteras bort kan bli en ständig kamp för den moderna människan.. Här kan man prata om Aaron Antonovskys begrepp KASAM som jag senare i uppsatsen kommer tillbaka till. Kort sagt kan KASAM eller känslan av sammanhang sammanfattas med att, om vi känner att någonting är begripligt för oss, samt att detta är hanterbart, det vill säga, att vi har rätt kunskap och färdighet för en given situation och att uppleva meningsfullhet i det vi gör, dessa komponenter gör i sin tur att vi blir mera motiverade att klara en viss situation i tillvaron.

¹⁷ Ylva Ellenby. *Om barn och stress – och vad vi kan göra åt det.* (Stockholm: Natur och kultur, 1999), 34-35.

4 Teori

4.1 Begreppsdefinitioner

4.1.1 Vad är fritid?

När man pratar om begreppet fritid är det viktigt att ha i åtanke att vi upplever och tolkar det olika beroende på vem man frågar. Eftersom tolkningarna av fritidsbegreppet är många, är det i detta syfte som man behöver klargöra några av många sätt att definiera begreppet. Jag vill poängtera att nedanstående förklaringar och tolkningar på intet sätt är genomgripande.

Enligt *Fritid i förändring* SOU 1996:3 är fritidsbegrepp ett sätt att skilja på vad som är arbete och vad som är fritid. Samma utredning menar att fritidsbegreppet är ett modernt fenomen.

Fritidsforskare pekar på att begreppet och fritid som företeelse uppkom med industrialismens framväxt

Nationalencyklopedins definition av fritid lyder som följer ”den del av dygnet och veckan som inte upptas av arbete, måltider och sömn”.¹⁸

Det som inte tas upp i dessa definitioner är vad hushållsarbete räknas som, det vill säga, den tid som går åt att sköta om hemmet. Hur tolkas då fritid för de som är arbetslösa, sjukskrivna eller pensionärer, har de bara fritid?

4.1.2 Olika former av fritidsaktiviteter

4.1.3 Instrumentell- och expressiv fritidsaktivitet

Begreppsparet instrumentell- och expressiv fritidsaktivitet som skiljer på huruvida en fritidsaktivitet kan utövas när som helst eller om den är styrd av en eller andra skäl.

Den instrumentelle fritidsaktiviteten är organiserad och denna kräver en föranmälan. Med andra ord, deltagaren kan inte själv bestämma när och hur denna aktivitet skall genomföras, hit hör, till exempel olika föreningar och studiecirklar.

¹⁸ Nationalencyklopedin på Internet. http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=175528&i_word=Fritid [2006-02-20].

Den expressiva fritidsaktiviteten bestäms helt och hållet av individen. Här behövs ingen föransmälta utan utövas när man har lust och tid. Till den expressiva fritidsaktiviteten räknas, till exempel, promenera, gå på bio, med mera.¹⁹

4.2 Vad är hälsa?

Jag tycker att hälsa är ett viktigt begrepp att ta upp i frågor om arbete och fritid. Johansson, Lugn och Rexed författarna till boken ”*Långtidsfrisk*” (2003) har definierat hälsa som följer:

”Hälsan är subjektiv, hälsa är en upplevelse. Hälsa är en upplevelse av välbefinnande, ett tillstånd så man finner mening med livet och då det är i balans.”²⁰

Professor i medicinsk sociologi Aaron Antonovskys definition av hälsa kan sammanfattas som; hälsa är när vi känner ett sammanhang i tillvaron. Att vi upplever att någonting är begripligt, hanterbart och att livet känns meningsfullt. Vi behöver ha föregående komponenter till att kunna uppleva att vi mår bra, trots att livet kan kännas påfrestande ibland. I den känslan ligger upplevelsen av att tillvaron har en mening, att man är delaktig i det som sker och kan hantera motgångar.²¹

WHO:s, Världshälsoorganisationen, beskrivning av begreppet, hälsa: ”Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity”.²²

Hälsa är med dessa definitioner inte bara frånvaro av sjukdom, utan även hur vi uppfattar och upplever vår tillvaro samt vilken livskvalitet vi känner. Om man ser hälsa som ett helhetsbegrepp då kan man urskilja många olika faktorer i begreppet hälsa. Man kan vara frisk och må dåligt eller vara sjuk och må bra. Hälsa är med dessa definitioner ett subjektivt fenomen, upplevelse av vår hälsa är högst individuell som skiljer sig från person till person

¹⁹ Vad är fritid? I *Fritid i förändring. Om kön och fördelning av fritidsresurser.*, SOU 1996:3, 15.

²⁰ Jonny Johansson, Andres Lugn och Birger Rexed. *Långtidsfrisk så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet.* (Stockholm: Ekerlinds Förlag, 2003), 19.

²¹ Aaron Antonovsky. *Hälsans mysterium.* (Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur, 2005), 15-17.

²² Staffan Hultgren, *Folkhälsokunskap.* (Stockholm: Bonnier Utbildning AB, 2002), 28.

4.3 Individorienterade motivationsteorier

Den amerikanske psykologen Abraham Maslow introducerade på 1940-talet en motivationsteori eller som den också kallas Maslows behovshierarki, som ordnar människans behov i fem nivåer. Han rangordnade de mänskliga behoven, han menar att alla dessa behov bygger på varandra ungefär som stegen i en trappa eller som plåtåerna i en pyramid. Maslow anser vidare att om någon av behoven i ”trappan” skulle vara otillfredsställd, kan det vara svårt att kliva vidare. Han menar att innan man kan klättra högre upp i trappan bör alla underliggande behov vara tillfredsställda.

1. *Fysiologiska behov eller kroppsliga behov.* Hit hör behov som mat, dryck, sömn, med mera.
2. *Trygghetsbehov.* Hit hör behovet av att känna skydd mot yttre faror, känslan av trygghet för framtiden, med mera.
3. *Sociala behov eller gemenskaps- och tillgivenhetsbehov.* Här har vi behoven; att bli accepterade av andra, kontakt med andra människor, att känna att man tillhör en grupp, med mera.
4. *Behov av status och prestige eller behov av uppskattning.* Här finner vi behovet att bli respekterad, uppskattad, att ha inflytande, med mera.
5. *Behov av självförverkligande.* Det som står högst upp i hierarkin är att utveckla sig själv, kunna skapa och experimentera, med mera.²³

Maslows motivationsteori har fått utstå kritik för att de olika behovskategorierna är svåra att tolka, man vet inte riktigt vad som ingår och vad som inte ingår i de olika behoven. En annan individorienterad behovsteori som idag ses av många forskare som en mera klardefinierad är David McClellands behovsteori, som haft Maslows motivationsteori som föregångare.

McClelland menar att vi människor agerar utifrån tre fundamentala behov. Han anser också att dessa behov är sammanhängande, man kan röra sig i båda riktningarna, medan Maslow ansåg att våra behov är hierarkiskt ordnade.²⁴

²³ Frank J. Landy och Jeffrey M. Conte. Work in the 21st century – An introduction to industrial and organizational psychology. (New York: McGraw-Hill College, 2004), 346-348.

²⁴ Jacobsen och Thorsvik, 295.

Enligt McClellands teori av våra behov:

- *Behov av makt.* Här har vi personer som har ett behov av att känna att de har kontroll över andra.
- *Behov av samhörighet.* Personer med ett stort behov av samhörighet, dessa försöker att vara andra till lags och underviker konflikter i största möjlig mån. Här kan man urskilja ”sociala behov” som finns i Maslow motivationsteori.
- *Behov av prestation.* Här hittar vi gruppen individer som söker utmaningar i olika situationer, söker kreativa lösningar på problem och vill gärna få feedback på utfört ”arbete”, med mera. Även här kan vi hitta likheter med Maslows motivationsteori, nämligen, ”behov av status och prestige” och ”behov av självförverkligande”.

Dessa behov skiljer sig från person till person och ser olika ut beroende på vilken situation och var i livscykeln vi befinner oss för tillfället. McClelland anser att vi nödvändigtvis inte behöver tillfredställa föregående behov för att vi skall känna oss motiverad till att tillfredställa nästa behov.²⁵

Min personliga åsikt av dessa två individorienterade motivationsteorier är att McClellands motivations teori är mera relevant när man forskar om vuxna människor i arbete och fritid. Medan man har mera användning av Maslows motivationsteori om man forskar om barnens behov. Jag har dock valt en annan inriktning, om man tar det bästa av båda teorierna så känns det som man skulle kunna täcka in våra behov/motivation på ett tillfredställande sätt.

Ovanstående teorier utgår från att alla människor har behov som hon/han försöker tillfredställa och att det utgör motiven till att handla, är av stort intresse för min uppsats. Men dessa teorier lägger endast tonvikt vid inre faktorer och bortser från yttre förklaringar av motivation och behov. Antonovskys teorier bringa ytterligare klarhet i våra behov och motivation, där handlar det om känslan av sammanhang, därmed kommer även de yttre faktorerna in. Om man finner något som begripligt, hanterbart och meningsfull, då har man en större förståelse för olika händelser och situationer som vi människor hamnar i under vår livstid och därmed kan man lättare hantera dessa situationer.

²⁵ Jacobsen och Thorsvik, 295-297.

4.4 KASAM, känsla av sammanhang

Aaron Antonovskys, professor i medicinsk sociologi, även författare till boken *"Hälsans mysterium"* utvecklade teorin om att det är viktigt att en individ upplever en känsla av sammanhang i tillvaron för att befrämja hälsan. I den känslan ligger upplevelsen av att tillvaron har en mening, att man är delaktig i det som sker och kan hantera motgångar. I en undersökning, 1970, av kvinnor och hur de hade anpassat sig till klimakteriet upptäckte Antonovsky att en av grupperna bestod av kvinnor som suttit i koncentrationsläger. Vid vidare forskning om kvinnornas hälsa upptäckte han att de som hade klarat sig bäst ur hälsosynpunkt både psykiskt och fysiskt, vad de som hade en stark känsla av sammanhang i tillvaron, trots de svåra påfrestningarna livet i koncentrationslägret bjöd på. Hans slutsats blev att om individen upplever känslan av sammanhang i tillvaron så bidrar det till personen kan behålla hälsan även under svåra påfrestelser.²⁶

Att kunna ta kontroll över sin situation, sitt liv handlar om att kunna ta kommandot över de situationer man ställs inför, väntade och/eller oväntade. Det hela handlar om vardagsmakt. Man talar ofta om copingstrategier, den personliga förmågan att hantera sorg och motgångar ingår i Antonovskys känsla av sammanhang. Antonovsky menar att, för att uppnå och uppleva sammanhang i tillvaron är så kallade copingstrategier avgörande. Coping betyder förmågan att klara stressituationer. Förmågan påverkas av i vilken bredd tillvaron upplevs som begripligt, hanterbart och meningsfullt.²⁷ Vidare anser han att man skall gynna hälsan genom att lyfta upp de faktorer som gör oss friska, det vill säga, friskfaktorer. Friskfaktorer eller salutogenes (latin) som värdegrund, fokuserar på vilka faktorer som skapar hälsa. Salutogenes är ett latinskt ord och översatt till svenska blir det; saluto = hälsa och gen = ursprung.

Det kan jämföras med den patogena (latin) värdegrunden som har fokuserat på ohälsa eller sjukdom. Begreppet kommer från latin och betyder, pato = sjukdoms- och gen = ursprung. Det är ofta här sjukvården opererar kring, medan om de mer hade lagt mer fokus kring det salutogena synsättet så hade det varit mera fokus på hälsa och friskhet i stället för ohälsa och sjukdom.

Med utgångspunkt från salutogenes ställer man följande frågor: Vad utgör grunden för en bra hälsa? Vad leder till en bättre hälsa? Vad kan vi göra för att främja hälsa?²⁸

²⁶ Antonovsky, 15.

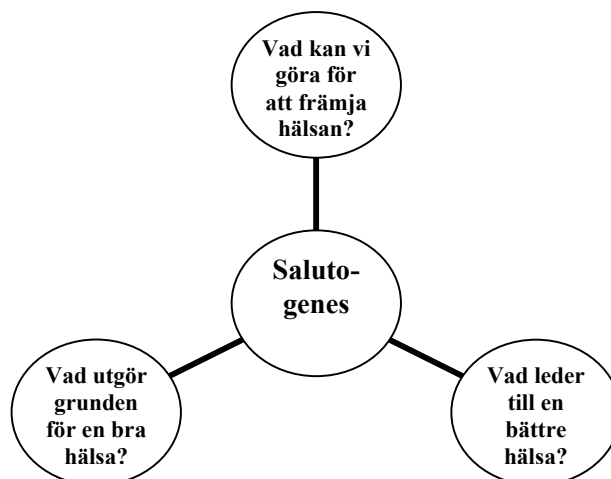
²⁷ Ibid., 186-189.

²⁸ Ibid., 16.

KASAM: Känsla av sammanhang

- *Begripligt*, att man inser, kan förklara och förstå att vad som händer.
- *Hanterbart*, för att det skall kunna ske en förändring måste det fungera i vardagen.
- *Meningsfullt*, när man har föregående redskap, begripligt och hanterbart, så måste det hela kännas meningsfullt, för att känslan av sammanhang skall fungera på bästa sätt.

För att man skall känna sammanhang måste man själv inse eller begripa att man måste göra förändringar och för att detta skall kunna ske måste det vara hanterbart, det vill säga, fungera i vardagen, men det skall även kännas meningsfullt att göra förändringar för att de skall fungera. Antonovsky menar att det är genom att känna meningsfullhet i tillvaron som motiverar människan till att handla, det är denna känsla som driver oss till delaktighet och engagemang.²⁹



Med diagrammet vill jag lyfta upp de frågeställningar som är viktiga när man pratar om det salutogenetiska synsättet. Utifrån det salutogena synsättet, som ligger i mitten av diagrammet ställer man de frågor som bildar kransen kring diagrammet. Hälsa är inte bara motion och bara matvanor utan det handlar om att ta hand om både kropp och själ eller som jag skulle vill kalla det för "själavård". Det som händer oss fysiskt händer samtidigt psykiskt, därför är det viktigt att ta in det salutogena synsättet i både arbete och fritid. Det är detta som Angelöw har i sin

²⁹ Antonovsky, 44-46.

forskning och som Hawthornestudierna inte tittade något nämnvärt på, utan fokuserade på mera hur människor blev mera motiverade till att prestera och engagera sig i arbetet. Angelöw ser vikten av friskvårdens betydelse för den enskilda individen inställning till livet, det vill säga livskvalitet, både på arbetet, men även på fritiden.

4.4.1 Min tolkning och förklaringar på vad KASAM är

Om jag går till en läkare så kanske han/hon rekommenderar mera motion eller avslappning, till exempel, massage. Men för att jag skall kunna ta till sig rekommendationerna måste de vara inom räckhåll, det vill säga, läkaren kan inte komma med ouppnåeliga mål. För att jag skall följa råden måste dessa vara klara och de skall även kunna fungera i min vardag, samt det skall kännas meningsfullt för mig att göra som läkaren säger.

Eller tänk dig följande:

Du skall göra något på din fritid, till exempel, baka bröd. Men du vet inte hur du skall göra, då måste du skaffa dig en receptbok eller få hjälp av någon som kan baka bröd. Därefter måste du skaffa dig de råvaror som behövs för baket, genom att följa receptet, bakar du brödet. Men för att det hela skall kännas meningsfullt så skall brödet även vara gott att äta, annars är det ingen mening att baka fler bröd och då ger man kanske upp.

Enkelt uttryckt skulle man kunna säga att jag behöver fråga mig, varför, hur och till vilken nytta och för vem, för att känslan av sammanhang skall kunna uppnås.

Hur gör du för att få denna känsla av sammanhang?

5 Bakgrunds information

5.1 Företagets ansvar

Samhället har lagt alltmer ansvar på företagen när det gäller personalens välbefinnande och hälsa. Den 1 januari 2004 förtydligades och klargjordes reglerna för vilka friskvårdssatsningar som företagen kunde ha som skattefri förmån för de anställda. Hit hör olika sorters motion, (dock inte på elitnivå) friskvård räknas till en skattefri förmån, men även behandlingar som, till exempel, massage och stresshantering.³⁰ År 2005 kom lagen om att arbetsgivaren skulle ta ett större ekonomisk ansvar av sjukersättning för de anställda. Vid sjukfrånvaro är det arbetsgivaren som betalar sjuklön för de första 14 dagarna.³¹ Dessa faktorer kan ha en bidragande effekt till att fler företag satsar på de anställdas behov av friskvård, välmående och fritid.

5.1.1 Ifö Sanitär AB i Bromölla

Ifö Sanitär AB:s största produktionsanläggning finns i Bromölla, med sammanlagt, cirka 600 anställda.

”... I denna produceras allt sanitetsporcelain i en processindustriell miljö. Under 2003 gjordes stora satsningar i fabriken vilka innebar att teknik baserad på löpande-bandsprincipen [sic.] från 60-talet byttes mot modern tryckgjutningsteknik. De framgångsrika investeringarna ger oss ett stort försprång gentemot våra konkurrenter...”³²

Råvaran i produktionen är gjutmassa, en blandning av lera, sand, fältspat och vatten. Denna gjutmassa gjuts sedan till sanitetsporcelinet i gips- eller plastformar. Därefter torkas godset för att sedan gå vidare till torrputsen och sedan glaseras den för att gå vidare till bränningsprocessen.³³ Det är efter denna process som mina intervjupersoner tar hand om det färdiga godset. Deras arbetsuppgifter består till stor del att kontrollera att godset håller den standard som Ifö:s policy säger.

³⁰ Skatteverkets hemsida.

³¹ Försäkringskassans hemsida. <http://www.fk.se/privatpers/funktionshindrad/sjuk/> [2006-04-25]

³² Ifö sanitärs hemsida. http://www.ifosanitar.com/corp_sub.aspx?id=62&epslanguage=SV [2006-04-05]

³³ Ibid.

5.1.2 Vad Ifö Sanitär AB har att erbjuda sin anställda för en ”positiv” fritid.

Ifö Sanitär AB bidrar med olika former av aktiviteter för de anställda för en fritid som kan kännas positiv och meningsfull. Några av dessa förmåner är som följer; massagebidrag, bidrag till motionsaktiviteter, de ger subventioner till simhallsinträde, Ifö Sanitär har även rökavvänjningskurser och Viktväktarkurser för de intresserade. De har också en personalförening med omfattande fritidsaktiviteter inom kultur, motion och festligheter som subventioneras av företaget. Det finns möjlighet för de anställda att få, ekonomiskt stöd till studier på fritiden inom en rad olika områden. Förmånsförteckningen har jag fått tillgång till genom Johan Lindgård, personalassistent på Ifö Sanitär AB, Bromölla.

5.1.3 Vad gör facket för medlemmarna och deras fritid?

De flesta som jobbar på Ifö Sanitär AB i Bromölla är medlemmar i IF Metall som är en förkortning av Industrifacket Metall. IF Metall bidrar till medlemmars rekreation genom att medlemmarna kan hyra fritidställen till särskilda medlemsförmånliga priser, både i Sverige och i utlandet. IF Metall har även olika kurser gratis, som de kan erbjuda medlemmar som är intresserade av studier inom vissa områden.³⁴

5.1.4 Vad är individens eget ansvar?

Staffan Hultgren citerar Sören Kirkegaard i boken ”*Folkhälsokunskap*”, där han menar att:

*”För att kunna hjälpa en människa måste jag först finna henne där hon är och börja just där. Om jag inte kan det så hjälper det inte att jag kan och vet mer”*³⁵

Hur vi än vänder och vrider på företagets och fackets förmåner, så är det i slutändan individen som skall ta del av och genomföra de olika aktiviteterna. Det är, med andra ord, individens eget ansvar att öka sitt välbefinnande. Man kan inte tvinga någon till att delta, bara visa vägen och underlätta den. Alla måste ansvara för sin egen fritid och hälsa men det blir lättare om man delar den med vänner. För visst är det så att olika aktiviteter blir roligare om man gör det tillsammans med någon.

Alla människor har ett socialt behov, och det sociala behovet är bland annat, känslan av att tillhöra ett socialt sammanhang, att känna sig älskade och uppskattade, att känna gemenskap med

³⁴ IF Metalls hemsida på Internet. <http://www.metall.se/home/metall2/fritid/fritid.nsf> [2006-04-24].
Och *medlemskalender* för IF Metall. (Stockholm: Liber AB, 2005), 17, 39.

³⁵ Hultgren, 34.

andra människor och känna trygghet.³⁶ Det som skiljer sig åt i fråga om de sociala behoven är att vi har olika grader beroende av dessa behov. Detta skiljer sig från person till person. Medan jag kanske nöjer mig att träffa och umgås med andra människor en gång i veckan så kanske du har ett ständigt behov att träffa och umgås med andra människor. Man bör även ta upp begreppet KASAM, som jag nämnde i kapitlet *teori*, när man diskuterar individens eget ansvar för hälsa och välbefinnande. Att kropp och själ hör ihop är en gammal sanning, som även Sveriges Riksdag uppmärksammat med följande citat.

”Människan som helhet ska vara grunden för definition av skattefrihet för friskvård då en sund kropp har föga värde om där inte bor en frisk själ.”³⁷

³⁶ Marianne Carlsson och Barbro Holmdahl, *Psykologiska utgångspunkter för vård och omvårdnad*. (Stockholm: Almqvist & Wiksell, 1992), 112.

³⁷ Sveriges riksdag hemsida.

http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=410&dok_id=GQ02Sk18&rm=2002/03&bet=Sk18&autnid=369416 [2006-04-25]

6 Metod

Metoden som jag har valt till denna uppsats är av kvalitativ natur, det vill säga, jag söker svar på frågor som, till exempel, varför, vad betyder, hur, med mera. Till min hjälp i metod delen har jag använt mig av två böcker, den första skriven av Asbjörn Johannessen och Per Arne Tufte ”*Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*”³⁸ och den andre skriven av Tim May ”*Samhällsvetenskaplig forskning*”.³⁹ I beskrivningen av kvalitativ metod poängteras det att kvalitativ metod har större närhet till data än den kvantitativa metoden. Detta genom att forskaren har personlig kontakt med respondenten genom, exempelvis genom personliga intervjuer och observationer. Vilket i sin tur gör att forskaren kan ställa flera ingående frågor, följdfrågor och får därmed mera ingående svar av intervjupersonen. Ömsesidig tillit och förståelse mellan forskare och intervjupersonerna är en stor förutsättning för en lyckad undersökning. Men denna närhet skapar också speciella förväntningar från intervjupersonen, han/hon kan då svara på frågorna som han/hon tror att forskaren vill höra. Det är i detta läge som forskaren måste få fram de uppfattningar och åsikter som är intervjupersonens egna. Forskaren bör då gå in i rollen som den intresserade lyssnaren. I den kvalitativa metoden är man nära de man undersöker, för att kunna förstå deras värderingar, erfarenheter och deras verklighet etcetera.

6.1 Hur jag gick tillväga

Jag tog kontakt med personalchefen Lars Hansson på Ifö-Sanitär AB i Bromölla. Detta för att undersöka om det fanns någon möjlighet att genomföra min undersökning på just det företaget. Jag förklarade mina tankar för honom och fick ett mycket positivt bemötande. Hansson ser jag som en ”gatekeeper” eller dörröppnare, för att få tillgång till fältet. Men som han sa så skulle jag kunna genomföra min undersökning utan hans hjälp, detta för att jag har ett förflutet och känner därför många personer på det ovannämnda företaget. Jag skulle kunna göra mina intervjuer med mina före detta arbetskamrater bakom ryggen på företaget. Men jag anser att han kan ge mig information och vägledning vid behov genom att jag involverade honom i mitt arbete med uppsatsen.

Min egen forskarroll kan hindra mig en aning i undersökningen, på grund av att jag har ett förflutet i organisationen och då kan det vara svårt att förhålla sig objektiv till framkommen

³⁸ Asbjörn Johannessen och Per Arne Tufte. *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. (Stockholm: Liber AB, 2003)

³⁹ Tim May. *Samhällsvetenskaplig forskning*. (Lund: Studentlitteratur, 2001)

information. Kanske det hade varit bättre att genomföra denna undersökning på en annan organisation där jag inte har förhandskunskaper och information. Negativt kan också vara att jag kommer till att genomföra undersökningen med hjälp av personer som jag känner eller som har varit mina före detta arbetskamrater. Men det kan också vara positivt att göra en intervju med en person som man känner, då det kan vara lättare att genomföra en djupare intervju, samtalet kan underlättas av min och intervjupersonens närhet till varandra, samt min egen förståelse av deras situation, som grundar sig på mina erfarenheter av att ha varit en del av organisationen i många år.

Som det framgår av ovanstående text så har allt en framsida och en baksida, men detta skall inte hindra mig från att genomföra min undersökning på den valda organisationen.

Jag har även botaniserat på olika avdelningar på biblioteket men även i min egen och vänners bokhyllor har fått genomgå en grundlig undersökning, efter sökande av relevant litteratur till min uppsats. Jag har även funnit intressanta uppgifter på Internet, här har jag tagit hjälp av min kritiska sida (källkritik), allt som skrivs på Internet är inte sanningar. Det finns tyvärr många som har skrivit en del om ämnen efter deras egen tolkning som inte är förankrat i verkligheten.

Urval

Urvalet i denna intervju är fem personer som arbetar på en avdelning. Gruppen intervjupersoner består av kvinnor och män från 25-45 år. Deras familjesituationer skiljer sig åt, vissa är ensamstående med eller utan barn, medan andra har partner och hemmavarande barn. Den gemensamma nämnaren här blir därmed, samtliga arbetar femskift på Ifö Sanitär AB i Bromölla och på samma avdelning. Urvalet är inte slumpmässigt utan styrt av mig som forskare, då det var jag själv som tog kontakt med intervjupersonerna, som kunde tänkas ställa upp för en intervju.

Jag är en del av samhället.

Nackdelen kan vara att jag känner intervjupersonerna sedan en längre tid och därmed kan mina egna förutfattade meningar, tankar och värderingar ha kommit till ytan, kanske lättare än om de hade varit helt okända personer för mig. Trots att jag som forskare skall bibehålla en objektiv syn på forskningsobjektet är det svårt att helt se allt objektivt. Jag som forskare är en del av samhället och detta kan försvåra objektiviteten.

6.1.1 Intervjuernas genomförande

Jag har sammanlagt genomfört fem intervjuer med personer från en avdelning på Ifö Sanitär AB i Bromölla. Denna avdelning består av sammanlagt tjugofem personer, varav tre är kvinnor och tjugotvå är män, som jobbar femsjift, det vill säga, att fem av dessa är inne och jobbar samtidigt. För att kunna tillfredställa ett av forskningsetikens viktiga kriterier, anonymitetskravet, kan jag inte göra en presentation av intervjupersonerna, utan att röja deras identitet, då det handlar om en så liten avdelning. Det jag kan säga om dessa personer är att IP 1, 3 och 5 har hemmavarande barn, medan de återstående två inte har det.

En fråga som var återkommande från intervjupersonerna, finns det någon risk att andra får veta vem jag är? Mitt svar på den frågan blev ett helt klart, nej.

Kontakten med samtliga intervjupersoner kändes mycket öppen, de var hjälpsamma och tillmötesgående. Jag kommer till att benämna intervjupersonerna, IP-1, 2, 3, 4 och 5.

Intervjuguide

Intervjuguiden har jag haft till min hjälp vid intervjusituationerna. Denna guide har inte följts slaviskt utan den har bara funnits till hands för att beröra de frågor som jag har sammanställt för situationen. Intervjuguiden ser jag som ett verktyg för att ha en struktur i intervjusituationen, för att inte hamna på villovägar under samtalet. Att hamna på villovägar kan vara lätt vid en intervju som, kan liknas vid ett samtal mellan två individer. Djupintervjuer är ett bra sätt att få fram fakta om olika situationer och att finna förståelse för intervjupersonernas sociala verklighet. Jag har ställt frågor samt haft möjligheten att ställa följdfrågor för att ytterligare skapa mig en större förståelse.

Intervjusituation

Efter att ta tagit kontakt med personer som skulle kunna tänka sig att ställ upp som intervjupersoner, bestämde vi tid och plats allt efter intervjupersonernas önskemål. Till samtliga hade jag dock en liten önskan, nämligen att vi skulle träffas mellan den 3-4 maj. Detta för att jag bor i Helsingborg och intervjupersonerna i Bromölla, och att åka till Bromölla är både tidskrävande och kostsamt. Jag var väl medveten om att det skulle bli två intensiva dagar, men valde trots detta att genomföra fyra av fem intervjuer under dessa dagar. Den femte intervjun är en telefonintervju.

Jag bestämde mig för att inte använda bandspelare i någon av intervjuerna, detta för att bandspelaren kan vara en störande faktor som bidrar till att intervjupersonerna känner sig obekväma i sin situation. Med mig hade jag anteckningsblock och penna.

Samtliga intervjuer tog mellan en till en och en halv timme, helt beroende på hur mycket intervjupersonerna var villiga att prata om sin situation. Att lämna ut sig helt kan vara känslig för någon/några av dem, kan hända att det ligger lite skuld- och skamkultur bakom detta. Kan också vara att vissa av dem trodde att ledningen skulle kunna räkna ut vilka som trivdes på jobbet och ville göra sitt bästa i alla situationer. Samtliga intervjupersoner blev väl tackade för visat intresse och jag blev även lovad att få återkomma om det var några oklarheter eller om jag undrade över någonting av svaren. Intervjusituationerna finns beskrivna i bilaga 2, längst bak i uppsatsen

7 Analys

Här är det dags att sammanfläta teorier och empiri. Jag kommer i denna analys att kursivera intervjupersonerna svar. Att ha i åtanke: IP1, 3 och 5 har hemmavarande barn, medan resterande IP2 och 4 inte har det.

7.1 Familjesituation

Vad är fritid, frågade en av intervjupersonerna som har hemmavarande barn. *Jag skulle gärna vilja hinna läsa en bok!*

Fritid sett ur livscykelperspektiv sett, visa att intervjupersonerna som har hemmavarande barn inte har mycket tid för sina egna behov, utan de mesta av fritiden går till att lämna, hämta, underhålla barnen samt läsläsning med dem. Här går barnens behov i första hand, medan de intervjupersoner som inte har hemmavarande barn värderar sin fritid som deras egen tid att göra vad de vill, ett självbestämmande. IP2 som bor själv menade att: *På min fritid gör jag vad jag vill, när jag vill och hur jag vill, inom lagens gränser. Fritid för mig är den tid som jag själv förfogar över, då njuter jag och laddar mina batterier för att kunna komma till arbetet och prestera mitt bäst.* Synen på fritid bör ses ur ett livscykelperspektiv, när barnen är små så är fritiden mycket liten för intervjupersonen, med tiden växer barnen och då finns det ett större utrymme för fritid för föräldrarna. Går jag in och analyserar detta utifrån KASAM, föräldrarna förstår att de behöver ge barnen den tid de behöver, de hanterar situationen genom att känna meningsfullheten i att vårda och ge av sin egen tid för barnen. *Barn ge så mycket tillbaka, barn är det käraste vi kan ha.* Här kan man också ta in copingstrategier, trots bristen av egen tid så känner man en tillfredställelse i att ge barnen den tid de behöver. Som förälder försvinner ofta många av våra egna behov yttre omständigheter, barnens behov påverkar vår motivation. Men man kan också utskilja att behovet av samhörighet blir tillfredställ till en viss del hos föräldrar med hemmavarande barn. De känner en viss belåtenhet och social acceptans av att vara förälder, barnen växer upp till vuxna individer. *Man har barnen till låns, skulle man kunna säga. Att komma till jobbet om det har varit jobbigt hemma, kan kännas helt underbart. Där kan jag dricka mitt kaffe, äta min macka i lugn och ro. Utan att barnen drar i mig*, svarade IP1, vid frågan: Hur hänger arbetssituationen samman med hemsituationen? Medan en annan svarade: *Allt hänger ihop, för mår man inte bra på fritiden så orkar jag inte sköta jobbet. Och mår jag inte bra på jobbet så tar jag detta med mig på min fritid.*

7.1.1 Fritid

Expressiv fritidsaktivitet tyck vara lättare för personer som jobbar 5-skift, *jag tycker om att vistas i naturen så en promenad i skogen, lösa korsord, och träffa kompisar när jag har tid och lust*, ännu tydligare blir detta när man tittar på dem som har hemmavarande barn. Deras fria tid går till barnen och deras behov och att ha egna ha schemalagda fritidsaktiviteter tycktes vara omöjligt, framkom av intervjuerna. Teoretiskt sett flera har intervjupersonerna olika fritidsintressen, men i praktiken räcker tiden sällan till. Instrumentell fritidsaktivitet som, till exempel, att delta i en studiecirkel som är en gång i veckan, skapar problem, när man jobbar skift. Detta för att man jobbar kanske den tiden som studiecirkeln är, det känns inte meningsfullt att inte kunna gå varje gång. *Man lär inte känna de andra deltagarna och då bli man kanske inte en i gänget*. Här kan man urskilja att behovet av samhörighet, kan även göra att individen inte känner sig bekväm i sin situation. Man kan även se sociala hinder som yttre påverkan på motivationen, intervjupersoner har pekat på minst två av dessa: att inte känna gemenskap och inte ha tid. Det är inte bara de inre behoven som styr vårt handlande utan de yttre spelar också en stor roll. Känslan av meningsfullhet försvinner när man inte känner sig som en i gruppen samt när man inte har tid, då andra behöver tider bättre.

Att hitta en inre motivation och ett starkt intresse för en hobby, kan motverkas av att individen upplever yttre hinder, som barn och/eller skiftarbete men även ekonomiska hinder, med mera. Det är här som den yttre påverkan av behoven kan sätta stopp för att kunna tillfredställa sina egna inre behov. Som IP1 sa, hon är väldigt intresserad av heminredning, men barnen sätter stopp för att hon skall kunna utveckla detta intresse. Det är barnens behov som får gå först sedan finns det ingen tid över för att IP1 att ha tid för sig själv, allt enligt henne själv.

Att ha hemmavarande barn är ett återkommande ämne från intervjupersonerna, samtliga med hemmavarande barn, ansåg sig inte hade tid ”att ha fritid”.

Tid eller brist på tid är ett ofta förekommande problem, för dem som har hemmavarande barn. Men även de utan barn menar att arbeta 5-skift påverkar fritiden, det är svårare att delta i fritidsaktiviteter som det behövs föranmälan till.

7.1.2 Hälsa

Vid analysarbetet hittade jag en rödtråd, intervjupersoner ser hälsa som en upplevelse ett subjektivt fenomen.

Hälsa för mig är när solen skiner, kan gör vad jag vill utan en massa måsten. Hälsa är när jag känner välbefinnande till kropp och själ. Om omgivningen mår bra så mår jag bra. Det som får mig att må dåligt är när jag inte kan påverka en situation, till exempel, om det råder kaos och oordning när jag kommer ner till jobbet.

Måste orka vara ledig

Många skulle behöva bli sjukskrivna från hemmet, med detta menar jag att man ska göra de och de, man köra hit och dit och man skall lära sig all ny teknik, alla måsten som jag själv har skapat mig, gör att fritiden känns stressig. IP4 menade att: Ordet fritid för mig betyder "fri tid för mig själv" därför är det den tiden som jag laddar mina batterier för alla måsten i livet. IP2 även hon utan hemmavarande barn säger så här om fritid: Då har jag inga förpliktelser alls tar dagen som den kommer stiger upp när jag känner för det, äter vad jag vill och när jag vill. Jag kallar detta för att ladda batterierna.

7.1.3 Arbete

Min empiri visar att fritid och arbetstid är nära sammankopplade, den ena påverkar den andra eller man skulle också kunna säga att det ena kan överväga det andra. Trots att man känner en meningsfull tillvaro på fritiden, visar empirin att man även ser arbetet inte som ett måste, men däremot som en frizon för att få lugn och ro. I intervjuer med IP med hemmavarande barn visade sig att flera av dem tyckte att det kunde, vara skönt att komma till jobbet. Allra helst om det hade varit kaotiskt och stressigt på fritiden, med barnen och alla måsten som intervjupersonerna, menade på att de hade. Trots att barnen gör fritiden till en meningsfulltillvaro kan detta kännas krävande för föräldrarna, då är det skönt att byta miljö och umgås med andra vuxna, för att orka ta vara en bra förälder. Man finner en meningsfullhet med att gå till jobbet. Här kan man tillgodose några av sina egna behov, medan man på fritiden ser till barnens behov i första hand. Ett återkommande problem, som intervjupersonerna nämnde om arbete, var att det ofta råder oordning och kaos som i sin tur skapar frustrationer hos personerna. De tappar "gnistan", det vill säga motivationen till arbetet minskar och man saknar känslan av meningsfullhet. Meningsfullhet är det som gör att vi blir motiverade till att göra någonting. Problemet är också: *man kan inte påverka arbetssituationen, jag har kanske en bättre ide men ingen lyssnar.* Att man inte blir uppmärksam och bekräftad minskar också känslan av meningsfullhet, *förr kom jag med egna idéer men jag har slutat med de, det är ändå ingen som tar till sig mina idéer.*

Flera av intervjupersonerna menade också att efter en kaotisk dag på jobbet, var det svårt att varva ner på fritiden. *Man skulle kunna säga att jobbet stjälar tid av min fria tid.*

8 Slutsats

Min hypotes på sidan tretton i uppsatsen var att; om vi mår bra på fritiden så känns jobbet mycket lättare, men även tvärtom, arbete och fritid är ett begreppspar som samverkar.

Min slutsats blir efter analysarbetet att fritiden har betydelse för individen, känner man ingen mening i tillvaron på fritiden så känner man ingen arbetsglädje. Man kan även se arbetet som en frizon, fri från barn och hemma arbete. Efter en tid som varit kaotisk på fritiden är det skönt att komma till jobbet, här tar man på sig en annan roll, med andra förväntningar på sig av gruppen som man arbetar med. Men arbetsdagen kan även skapa frustrationer för individen på fritiden, oordning och kaos kan gör så att individen har svårt att varva ner efter arbetstidens slut. Att inte få göra sin röst hörd och inte bli bekräftad av andra gör också att man tappar motivationen, man känner ingen meningsfullhet i situationen.

Analysen visar att problemet av att uppleva oreda och oordning på arbetsplatsen skapar frustrationer hos intervjupersonerna. Denna känsla kan i sin tur omvandlas till att inte vilja/orka engagera sig i sitt arbete. Man gör som alla andra gör och slutar att försöka hålla ordning och reda, härmed har en ond cirkel av ”att inte bry sig” skapats. För att bryta denna cirkel behöver man en välfungerande kommunikation mellan arbetare och ledning, men även mellan de olika skiftslagen, för att komma fram till bästa möjliga lösning. En känsla av sammanhang eller KASAM skulle kunna uppnås om, personalen hade fått vara med och bestämma hur och var man skulle kunna ha sakerna/produkterna samt skapa rutiner till det som bestämts i gemenskap men samtliga berörda.

För det första är det viktigt att identifiera problemet, innan man kan komma fram till åtgärder. En bra förutsättning hade varit att tillsammans föra en regelbunden dialog till förbättringar och även ta upp om det förekommer andra problem på avdelningen. På så sätt skulle en förståelse för vad som gäller och hur det skall lösas på bästa möjliga sätt för att öka personalens välbefinnande på arbetsplatsen. Först då har personalen fått den första komponenten till KASAM, nämligen begriplighet. Att förstå en situation kan göra att man orkar leva med oredan och oordningen, bara personalen vet varför det är så och om man kan göra några förbättringar. Om alla gör sitt bästa kanske de lyckas bryta cirkeln av känslan av maktlöshet och onödig irritation. Här kan man hitta den andra komponenten till KASAM, nämligen hanterbarhet. Sista men inte minst skulle föregående komponenter öka individernas vilja och motivation till att göra förbättringar och skapa en arbetsplats där samtliga av personalen skulle trivas, och till och med gör ”lite” mer än

de skulle i en situation som kräver engagemang. Meningsfullheten är som jag nämnde i teoridelen den motivationsskapande komponenten i KASAM. När arbetet upplevs meningsfullt, kan problem ses som utmaningar värda att investera engagemang i, det vill säga individen finner motivation till att söka kreativa lösningar.

Sett vi utifrån ovanstående diskussion och tanke på att en del intervjupersoner tyckte att om det hade varit en kaotisk dag på jobbet så var det svårt för dem att varva ner, när det var tid att gå hem, för att ”hålla” fritid. Med några steg i taget skulle denna trend kunna ändras och eventuellt göra så att ”fritidstjuven” skulle kunna utplånas, genom att finna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i det man gör.

9 Slutord med egna reflektioner

KASAM och att tillgodose våra inre behov är viktiga både på arbetet och på fritiden ändå kan man inte komma ifrån att arbetet även fyller en ekonomisk funktion. Man kan även se ekonomin eller bristen på pengar, som ett hinder i olika fritidsaktiviteter, därför är det bra att företaget har tagit fasta på att ha eller subventionera vissa fritidsaktiviteter till sina anställdas förfogande. Min uppfattning av Ifö Sanitär AB: s satsningar på personalens fritidsaktiviteter är att de har förstått detta med att lyfta fram det friska, det vill säga att de ser personalen ur ett salutogent perspektiv. Det samma gäller facket's förmåner, men tyvärr in i samma omfattning, facket har inte mycket att erbjuda sina medlemmar. Ifö: s förmåner kan i min uppsats ses som hälsobefrämjande insatser för de anställdas fritid som senare kan ge en mera positiv och närvarande medarbetare. Detta tjänar både företaget och personalen i slutändan på, precis som jag har nämnt innan i uppsatsen.

Tyvärr upplever de flesta av mina intervjupersoner att det råder kaos och oordning på arbetet när de kommer ner till sin arbetsplats, detta skapar frustrationer och en känsla av maktlöshet, som i sin tur gör att de inte känner meningsfullhet att engagera sig till att skapa ordning och reda. Med en ond cirkel som följd; kaos och oreda skapar mera frustrationer. Man gör som alla andra gör och slutar att försöka hålla ordning och reda, härmed har en ond cirkel av ”att inte bry sig” skapats. En av KASAM: s viktigaste komponenter, nämligen känslan av meningsfullhet, det vill säga drivkraften bakom motivation försvinner, i denna onda cirkel.

Här borde ledningen engagera individerna på avdelningen till att skapa en arbetsplats där alla gör sitt bästa för att skapa/behålla ordningen. Man skulle kunna ställa frågan till personalen: Hur tycker ni att vi skall lösa detta? Hur vill ni ha det? Jag tror att det hade blivit en bra respons på denna fråga, att se och bekräfta den lilla människan som finns i en organisation gör att personalen blir mera motiverad och engagerade i sin situation, det är nog trots allt de som jobbar där som oftast sitter inne med kreativa svar.

Man måste ha i åtanke att man bör undersöka fritid från ett livscykel perspektiv, detta var ingen som jag tänkte på innan jag gjord intervjuerna, men resultatet var inte en överraskning. Att man har mindre tid för sig själv är kanske något självklart för dem som har hemmavarande barn. Att barnens behov går i första hand, detta visste jag sedan innan, men inget som jag tänkte på.

Om man går in på Internet och söker på ord som, hälsa, fritid och arbete dyker det upp ett stort antal sidor, detta visar enligt mig på att dessa begrepp har alltmer betydelse för oss människor.

Internet bidrar till en hel sjö av olika förslag på livsstilar och förslag på hur vi skall göra för att hitta en mening med våra liv. Det som fungerar för dig behöver inte fungera för mig, vi är alla olika därför är våra upplevelser och behov också olika.

Våra behov skiljer sig åt beroende på var vi befinner oss i livscykeln och vad vi upplever är positivt för oss just vid detta tillfälle. Våra behov och upplevelser skiljer sig åt från person till person. Likaså hur vi upplever vår hälsa; jag kan vara sjuk men upplever att jag mår bra, beroende på hur jag känner mig hur jag upplever min livskvalitet. Hur vi upplever en viss situation skiljer sig åt från person till person. Kanske jag känner att jag har en meningsfull tillvaro trots sjukdom.

Det satutogena perspektivet kan ses som en attityd till livet, omgivningen, andra individer samt till olika utmaningar. Att ändra mitt eget handlande kan både vara svårt och tidskrävande. Här kan KASAM ge lite hjälp på vägen.

Begriplighet, det vill säga att jag måste själv förstå att jag behöver göra en förändring.

Hanterbarhet, det som jag har kommit fram till att jag behöver förändra, måste fungera i mitt vardagliga liv, det är bra att ha små delmål på vägen till det stora målet. Meningsfullhet, de förändringar som jag har insett att jag måste/kan göra skall kännas meningsfulla, det vill säga det skall kännas "lönt" att göra förändringen. Men ökad insikt och känslan av att förändringarna fungerar ökar min motivation till att fortsätta med det som jag har påbörjat.

Jag väljer att avsluta KASAM med ett roligt och tankvärt citat, som jag hämtat ur "*Ronja rövardotter*", (film av Astrid Lindgren), rumpnissarna säger: - *Voffo gör de på detta viset?*

Att jag just valde detta citat är att innan vi kan förstå och göra en förändring så bör vi fråga oss, varför, hur och till vilken nytta och för vem.

Ett ljus gick upp för mig under analysen av intervjuerna!

Jag fick en flashback under analysarbetet, jag kom att känna igen vissa intervjupersoners tankar om fritid och arbete eftersom jag själv, har varit i deras "kläder". När jag började jobba på Ifö Sanitär 1985 så var jag 23 år gammal. Jag hade då en dotter som var tre år gammal och så hade jag ett samboförhållande. Senare blev jag ensamstående med ett barn som någon/några av intervjupersonerna också är. Tiden gick och min dotter blev äldre med ett eget liv. Jag kan se hur min egen fritid och arbete har förändrats genom tiden. Mycket av min fritid handlade om att

finnas för min dotter och senare till att fritiden ändrades till att bli bara min egen tid, då jag bara hade mina egna behov att fylla.

De som har barn av mina intervjupersoner säger att deras fritid går åt att ta hand om dem, tid för sig själva är svår att hitta. Nu kan jag även känna igen mig i de intervjupersoner som inte har hemmavarande barn, min fritid är min tid till att göra det som jag tycker är roligt för tillfällen. Väljer jag att städa, laga mat, med mera så gör jag det, om inte då är det bara jag som drabbas och ingen annan.

Ett förslag till dig som har läst min uppsats. Sätt dig en stund och fundera över hur många måsten du har, ett enkelt sätt att göra detta är att göra upp en lista alla måste göra, alla bör göra och alla vill göra. Gå sedan igenom listan och frågesätt vad som händer om du inte gör alla måsten.

Jag måste vara självkritisk i mitt val av intervjupersoner, borde ha tänkt på att intervjua lika många av dem som har barn och dem som inte har hemmavarande barn. Då hade jag kunna göra en bättre jämförelse mellan olika livsstilar. Nu kan jag tyvärr inte göra en rättvis bedömning.

Intressant fortsatt forskning för mig hade varit att göra en jämförandestudie av samma arbetsplats och avdelning där jag skulle jämföra hur fritid, hälsa och arbete hänger ihop med tanke på genusperspektivet. Hur männen och kvinnorna upplever eller inte upplever deras fritid, hälsa och arbete. Finns det några skillnader? Hur dessa skiljer sig åt, om de gör det? Det hade också varit intressant att göra en uppföljning om några år, på de intervjupersoner som har hemmavarande barn i skrivandets stund. Hur ser deras fritid ut sen när barnen har flyttat hemifrån, finns det några skillnader och hur ser de i så fall ut?

Några sista reflektioner innan jag ser arbetet som helt avslutat

Nu känner jag en stor glädje av att skrivit uppsatsen, - Jag kom till punkt! Synd att jag inte har en flaska champagne att korka upp nu, så känns det, glädjen är så stor. Men jag känner även en viss sorg, "vad ska jag nu göra"? efter att ha avlagt nästan hela min tid till att jobba på uppsatsen, som nästan har blivit mitt skötebarn. Jag har lärt mig mycket under arbetets gång som också har varit av stort intresse för mig, då jag är intresserad av människor i olika situationer. Det är ju det sociologi handlar om i slutändan, människor.

Källförteckning

Angelöw, Bosse. *Friskare arbetsplatser*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

Antonovsky, Aaron. *Hälsans mysterium*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur, andra utgåvan, 2005.

Berggren, Leif, red., *Fritidskulturer*. Lund: Studentlitteratur, 2000.

Berggren, Leif. "Jamen pappa, du är ju löpare." I Leif Berggren, red. *Fritidskulturer*. Lund: Studentlitteratur, 2000.

Carle, Jan. "Pierre Bourdieu och klassamhällets reproduktion." I Per Månsson, red., *Moderna samhällsteorier*. Stockholm: Bokförlaget Prisma, 2003.

Carlsson, Marianne och Holmdahl, Barbro. *Psykologiska utgångspunkter för vård och omvårdnad*. Stockholm: Almqvist & Wiksell, 1992.

Ellenby, Ylva. *Om barn och stress – och vad vi kan göra åt det*. Stockholm: Natur och kultur, 1999.

Ellström, Per-Erik, Gustavsson, Bernt och Staffan Larsson, reds. *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur, 1996.

Frankenhaeuser, Marianne och Ödman, Maj. *Stress en del av livet*. Värnamo: Blombergs Bokförlag, 1983.

Hultgren, Staffan. *Folkhälsokunskap*. Stockholm: Bonnier Utbildning AB, 2002.

Jacobsen, Dag Ingvar och Thorsvik, Jan. *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

Jerkedal, Åke. *Relationsträning i svenskt arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur. 1986.

Johansson, Jonny, Lugn, Andres och Rexed, Birger. *Långtidsfrisk så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*. Stockholm: Ekerlinds Förlag, 2003.

Johannessen, Asbjörn och Tufte, Per Arne. *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Stockholm: Liber AB, 2003.

Kihlström, Anita och Roos, Hans-Edvard "Fritid och fritidsarbete i det senmoderna samhället". I Leif Berggren, red. *Fritidskulturer*. Lund: Studentlitteratur, 2000.

Landy, Frank J. och Conte, Jeffrey M. *Work in the 21st century – An introduction to industrial and organizational psychology*. New York: McGraw-Hill College, 2004.

Leidhammar, Ing - Marie. *Friskvård på jobbet*. Stockholm: Svenska idrottsrörelsens studieförbund, SISU, 1990.

May, Tim. *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur, 2001.

Månsson, Per. red., *Moderna samhällsteorier*. Stockholm: Bokförlaget Prisma, 2003.

Nilsson, Barbro. Företagsutbildning -anpassning och/eller utveckling. I Per-Erik Ellström, Bernt Gustavsson och Staffan Larsson, reds. *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur, 1996.

SOU 1996:3. Vad är fritid? I *Fritid i förändring. Om kön och fördelning av fritidsresurser*.

Svedberg, Lars. *Gruppsykologi, om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur, 2003.

Övrigt material

Medlemskalender för IF Metall. Stockholm: Liber AB, 2005.

Elektroniska källor

Försäkringskassans hemsida. **Om du blir sjuk**. [Elektronisk] Tillgänglig: <<http://www.fk.se/privatpers/funktionshindrad/sjuk/>> [2006-04-25].

IF Metalls hemsida. **Fritid**. [Elektronisk] Tillgänglig: <<http://www.metall.se/home/metall2/fritid/fritid.nsf>> [2006-04-24].

Ifö Sanitär AB hemsida. **Produktion – Bromölla**. [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.ifosanitar.com/corp_sub.aspx?id=62&epslanguage=SV> [2006-04-05].

Nationalencyklopedins Internettjänst. **Fritid**. [Elektronisk] <http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=175528&i_word=Fritid> [2006-02-20].

Skatteverkens hemsida. **Skattefri motion och annan friskvård**. [Elektronisk] Tillgängligt: <<http://www.skatteverket.se/rattsinformation/stallningstaganden/05/stallningstagande200503.4.d1afd3103d689ac2a80002701.html#Text%207>> [2006-04-25].

Sveriges riksdag hemsida. **Beskattning av friskvård**. [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=410&dok_id=GQ02Sk18&rm=2002/03&bet=Sk18&autnid=369416> [2006-04-25]

Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrund

Ålder, familjesituation

Fritid

Om jag säger fritid - vad tänker du då på?

Vad gör du på din fritid?

Vad har du för fritidsintressen/hobby?

Delar du dina fritidsintressen/hobby med andra: partner, barn eller vänner?

Har du möjlighet att lägga ner den tid du vill till dina fritidsintressen?

Vad skulle du helst vilja göra på din lediga tid?

Anser du att du har tid för dig själv?

Berätta om hur en vanlig bra dag ser ut för dig.

Hur skiljer sig en bra dag från en dålig?

Vad är kvalitet i fritid?

Hur viktig är fritiden för dig?

Alltid haft samma syn? Ändrats? I så fall hur?

När har du fritid? Finns det någon gräns? Var går den i så fall?

Tycker du att fritid, hälsa och jobb hänger ihop? Och hur i så fall?

Hälsa

Vad är hälsa för dig?

Vad mår du bra av?

Vad gör dig stressad på jobbet?

Vad gör dig stressad på fritiden?

Arbete

Vilken inställning har du till arbete?

Vilken funktion fyller arbetet?

Hur viktigt är arbetet för dig?

Tycker du att det är roligt att gå till jobbet? När/varför?

Har din syn förändrats över tid? I så fall hur?

Trivs du på jobbet?

Tänk dig att du har haft en riktigt dålig dag på jobbet, du har misslyckats totalt och fått kritik från chefen eller dina medarbetare – Vad brukar du göra för att återhämta dig eller gå ner i varv?

Hur ser du på Ifö:s fritidsaktiviteter och friskvårdssatsningar?

Använder du något av dessa förmåner? Om, ja, vad i så fall?

Relationen

Hur påverkar arbetet din fritid?

Hur känner du dig efter jobbet?

Hur hänger arbetssituationen samman med hemsituationen?

Hur viktig är fritiden i förhållande till arbetet för dig?

Bilaga 2

IP1

Intervjun genomfördes hemma hos intervjupersonen, på dennes begäran. Detta för att underlätta för henne, för att kunna genomföra intervjun. Hon har barn och för att inte behöva ordna barnvakt, vilket hade varit svårt i hennes situation. Vi bestämde en tid på kvällen efter att barnen hade gått och lagt sig. Intervjun genomfördes vid köksbordet över en kopp kaffe. Med mig hade jag intervjuguiden och ett anteckningsblock för att kunna notera svaren på frågorna. En avslappnad intervju i en trevlig miljö, tycker jag.

IP 2

Denna person kunde inte träffa mig dagtid, men föreslog i stället att jag skulle komma och göra intervju efter klockan 22.00 då hon hade jobbat klart. Även här flöt intervjun bra, stämningen var avslappnad och jag fick ut vad jag skulle med min intervju och det var ju meningen med det hela. Att göra en intervju sent på kvällen har en nackdel, enligt mig, tröttheten kändes av, hos både intervjupersonen och mig. Att intervjupersonen var trött kan jag mycket väl förstå då han hade jobbat och sen kom jag och ställde en massa frågor.

IP3

Vi träffade på ett Café i Bromölla över en kopp kaffe. Vädret var soligt och det var relativt varmt ute, därför bestämde vi att sitta ute i solen och genomföra intervjun. Denna intervju var svår att utföra i denna miljö, då det kom fram folk och hälsade och pratade en stund. Tur att jag hade intervjuguiden med mig, annars hade det varit lätt att tappa tråden. Men trots nackdelarna blev det en bra intervju i trevlig miljö och så fick vi friskluft på köpet.

IP4

Även denna intervju genomfördes hemma hos intervjupersonen, där jag blev bjuden på frukost innan intervjun. Även här var det intervjupersonen som bestämde tid och plats, måste ju erkänna att även denna intervju var givande och med många funderingar kring fritid, hälsa och arbete. Att genomföra intervjun hemma hos intervjupersonen kändes bra för att det kan liknas vid ett samtal

kring ämnena som jag tog upp, precis som när man bara sitter och pratar om olika saker, dock var detta lite mer styrt av ämnet.

IP5

Denna person hade inte möjlighet att träffa mig när jag var i Bromölla, men en intervju blev det i alla fall, en telefonintervju. Det var intressant att prova på denna form också, men jag måste erkänna att det är mycket trevligare att se den man pratar med. Och det är svårare att föra anteckningar med luren i ena handen och penna i andra. Ett givande telefonsamtal skall jag kalla det för.

