



Företagsekonomiska Institutionen
Ekonomihögskolan vid Lunds Universitet

Kandidatuppsats
Januari 2007

Friskvård = Attraktiv arbetsgivare?

Handledare:
Tony Huzzard

Författare:
Christian Jönsson
Hanna Lindgren

Sammanfattning

Titel:	Friskvård = Attraktiv arbetsgivare?
Seminariumdatum:	2007-01-18
Ämne/kurs:	FEK 582 Kandidatuppsats, Företagsekonomi, 10 poäng
Författare:	Christian Jönsson och Hanna Lindgren
Handledare:	Tony Huzzard
Nyckelord:	Attraktiv arbetsgivare, friskvård, motivation, balans mellan arbetsliv och privatliv, kunskapsintensivt företag
Syfte:	Syftet med studien är dels att beskriva en kunskapsintensiv anläggnings arbete med friskvård, och dels att öka förståelsen om friskvård är ett verktyg för att attrahera presumtiva medarbetare med samt undersöka om hur viktigt friskvårdsarbete är när studenter söker arbete.
Metod:	I vår studie har vi använt oss utav två kvalitativa, personliga intervjuer och en kvantitativ enkätundersökning. Ansatsen är av induktivt slag.
Teoretiska perspektiv:	Vi har valt relevanta delar av teorier inom Human Resource Management, motivation och friskvård. De har sedan använts för att analysera det insamlade materialet.
Empiri:	Vår empiri utgörs utav intervjuer med två respondenter från den anläggning som vi valt att studera och utav en enkätundersökning som 100 studenter har deltagit i. Vi har sedan sammanställt det mest relevanta för vår studie ur det insamlade materialet.
Slutsats:	Många företag uttalar att personalen är dess viktigaste resurs. För att stimulera denna resurs krävs det ett långsiktigt friskvårdsarbete. Medarbetare som mår bra presterar bättre vilket leder till att även företaget mår bättre. En ökad hälsa hos medarbetarna ökar deras produktivitet och bidrar till att företag blir mer lönsamma. Kunskapsintensiva företags medarbetare är väldigt medvetna om vad de vill ha från sin arbetsgivare och det är viktigt för arbetsgivarna att erbjuda de friskvårdsaktiviteter som efterfrågas av medarbetarna för att i fortsättningen anses vara en attraktiv arbetsgivare. Det är viktigt, då det kan vara svårt att hitta rätt medarbetare framför allt i högkonjunkturer. Studenter anser att friskvård är viktigt och tror att det kommer bli än viktigare i framtiden eftersom de anser att det ligger i tiden och att hög medvetenhet finns om att det är betydelsefullt att må bra fysiskt och psykiskt. Den studerade anläggningen har ett målinriktat och väl genomarbetat friskvårdsarbete som enligt respondenterna är högt värderat av medarbetarna. Vi kan dra slutsatsen att det är viktigt för företag att förmedla sin friskvårdspolicy då det kan vara avgörande, om allt annat lika, för studenter vid val av arbetsgivare. I takt med att det ställs högre krav på medarbetarna måste företag ta sitt ansvar och erbjuda friskvårdsaktiviteter för att upprätthålla medarbetarnas balans mellan arbetsliv och privatliv.

Abstract

Title:	Friskvård = Attraktiv arbetsgivare?
Seminar date:	2007-01-18
Course:	FEK 582 Bachelor thesis in Business Administration, 10 Swedish credits (15 ECTS)
Authors:	Christian Jönsson and Hanna Lindgren
Advisor:	Tony Huzzard
Key words:	Attractive employer, employer of choice, preventive health care, motivation, work-life balance, knowledge-intensive company
Purpose:	The purpose of this thesis is to describe the work with preventive health care at a specific knowledge-intensive unit at a big global company, and to increase the understanding of whether preventive health care is a tool when attracting prospective employees and also to investigate how important preventive health care is when students apply for a job.
Methodology:	We have used two qualitative, personal interviews and one quantitative poll investigation, in the study. The approach was inductive.
Theoretical perspectives:	We have chosen relevant parts within theories from Human Resource Management, motivation and preventive health care. These parts have been used to analyse the gathered information.
Empirical foundation:	Our empirical foundation is a constitution of two interviews with collaborators at the unit and a poll investigation that 100 students took part in. Then we presented the most relevant information, from the empirical foundation, for this study.
Conclusions:	The most important resource is the employees according to many companies. It is a long-term health care project to stimulate this resource. Healthy employees, perform a better job which leads to the company's "well-being". Increased health leads to the employees' higher productivity and contributes to the profitability of the company. The employees of knowledge-intensive companies are well aware of what they want from their employers and it is important for the employers to offer health care activities which are demanded by the employees, to remain an "employer of choice". This is mostly important, in booms, when it is hard to find competent collaborators. Students think that preventive health care is important and that it will become more important in the future because they believe it is a modern subject. The unit we have studied is working purposefully and has a well-developed preventive health care, which according to the respondents is highly appreciated by the employees. The conclusion is that it is important for companies to express their policy regarding preventive health care because it can be the decisive factor when, <i>ceteris paribus</i> , students chose their employer. Nowadays it is important for employers to take responsibility to offer preventive health care activities to maintain the employee's work-life balance.

Förord

Det har varit intressant och lärorikt att skriva denna uppsats. Det har varit en lång och spännande väg med medgångar och motgångar, och känns nu bra att ha drivit det hela i land.

Vi vill tacka de personer som har hjälpt oss att genomföra denna studie. Speciellt stort tack till respondenterna på anläggningen och andra kontakter på företaget, för ert engagemang och er stora välvilja att ställa upp och besvara våra frågor och funderingar. Vi vill även tacka alla studenter som medverkade i enkätundersökningen samt vår handledare Tony Huzzard, för ditt engagemang, stöd och uppmuntran till självständigt arbete.

Vi hoppas att denna uppsats kan bidra till att företagsledare inser vikten av friskvård och vikten av att ta hand om sin viktiga resurs, medarbetarna.

Lund

2007-01-12

Christian Jönsson

Hanna Lindgren

Innehållsförteckning

1. FRISKVÅRDSEFFEKTER.....	7
1.1 Problemdiskussion och problemformulering	9
1.2 Begreppsdefinitioner och fiktiva namn	11
1.3 Syfte.....	12
1.4 Avgränsningar	12
1.5 Presentation av anläggningen Alpha.....	12
2. FRÅN BÖRJAN TILL SLUT - METOD.....	14
2.1 Kvalitativ och kvantitativ metod	14
2.2 Induktivt arbetssätt.....	15
2.3 Primärdata.....	15
2.3.1 INTERVJUER	15
2.3.2 ENKÄTER.....	17
2.4 Sekundärdata	18
2.5 Validitet.....	19
2.6 Reliabilitet.....	19
3. TEORETISK GENOMGÅNG: ATTRAKTIV ARBETSGIVARE	21
3.1 Human Resource Management.....	21
3.1.1 PERSONALIDÉ.....	22
3.1.2 PERSONALEKONOMI.....	23
3.1.3 LEDARSKAP.....	24
3.1.4 REKRYTERING	25
3.2 Motivationsteorier.....	25
3.2.1 INRE MOTIVATION	26
Maslows behovspyramid.....	27
Herzbergs motivations-hygienteori	27
3.2.2 INSTRUMENTELL MOTIVATION.....	28
3.2.3 INTERAKTIV MOTIVATION.....	29
Normer.....	29
Ömsesidighet	29
3.3 Friskvård	30
3.4 Sammanfattning och argumentation av valda teorier	31
4. INTERVJUER OCH ENKÄTUNDERSÖKNING.....	33
4.1 Intervju med Birgitta Nilsson	33
4.2 Intervju med Ulf Persson.....	35
4.3 Enkätundersökningen.....	38
4.4 Sammanfattning av det insamlade materialet.....	44
5. ANALYS.....	45
5.1 Human Resource Management.....	45
5.2 Motivation och drivkrafter för friskvårdsarbete	46
5.3 Sammanfattning av analys	52

6. SLUTSATS	54
7. FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING	58
8. KÄLLFÖRTECKNING	59
8.1 Publicerade källor	59
8.2 Artiklar	62
8.3 Rapporter.....	62
8.4 Orefererade uppsatser	63
8.5 Muntliga källor.....	63
8.6 Elektroniska källor	63
BILAGA 1	64
BILAGA 2	66

1. FRISKVÅRDSEFFEKTER

I första kapitlet beskrivs inledning och bakgrund till det valda ämnet som leder fram till problemdiskussion, problemformulering och syfte med uppsatsen. Till sist behandlas definitioner av centrala begrepp som används i denna uppsats.

”Motion är absolut nödvändig, för att hjälpa de fasta delarna uti oss, sönderrifva, skilja och sönderkrama födan.”

Ur ”Underrättelse om hälsans bevarande” tryckt i Uppsala 1764

(Andersson et al. 2004:8)

Enligt citatet ovan förstod mänskligheten redan på 1700-talet att motion är viktigt. Skillnaden då och nu är att människan främst använde sina muskler förr, medan hon främst anstränger hjärnan idag. Det är nya krav i arbetssituationen idag men våra kroppar är fortfarande byggda som urmänniskans. Nutidsmänniskan låter musklerna vila i kontorsstolarna medan hjärnorna får göra jobbet. Det är kompetensen i hjärnan som är kapitalet i många branscher (Rosendahl 2001).

Vi har dessutom, under 1900-talet, byggt bort det mesta av fysisk ansträngning i våra liv (Arén och Ljusenius 2006). I artikeln ”Ta ansvar för din hälsa” i Helsingborgs Dagblad i september 2006 utmanar Sköld et al. (2006) alla individer, organisationer och arbetsgivare att inta en aktiv roll för att underlätta för människan att få en mer fysiskt aktiv vardag. De skriver att sjukskrivningarna kostar enorma summor och att den växande ohälsan drabbar de svenska skattebetalarna med över 100 miljarder kronor per år. De menar nämligen att det finns miljarder att spara inom vården, för företag och andra arbetsgivare när sjukskrivningarna sjunker (ibid).

Det talas mycket om stress idag (Arén och Ljusenius 2006). Människan blir stressad när hon upplever att hon inte kan leva upp till egna och andras krav, vilket leder till att kroppens och själens jämvikt rubbas (Rosendahl 2001). För länge sedan fick vi stressfunktionen för att överleva. Utan kroppens finstämda hormonspel skulle vi varken kunna känna starkt engagemang eller utveckla vår kraft. Det som ställer till problem är att vi laddar upp och upp

men alltmer sällan ur, vilket leder till att vi inte mår bra och att vi till sist blir sjuka (Arén och Ljusenius 2006).

Den vetenskapliga forskningen visar att minst 30 minuters fysisk aktivitet varje dag är att rekommendera för att upprätthålla hälsan (Schäfer Elinder och Faskunger 2005). Specialistidrottsförbundet Korpen, (www.korpen.se) stöder även rekommendation om 30 minuters fysisk aktivitet dagligen. Ju mer stressade vi är desto mindre motionerar vi, när det borde vara tvärtom eftersom fysisk aktivitet främjar både kropp och själ samt förebygger stress och överansträngning (Rosendahl 2001). Genom att skaffa sig en marginal av fysisk prestationsförmåga får vi krafter att rent fysiskt klara vardagen bättre (Arén och Ljusenius 2006).

Hälsa, effektivitet och lönsamhet är varandras förutsättningar. Lönsamhet bygger på att ha kompetenta, motiverade och välmående medarbetare (Johnsson et al. 2003). Kompetens handlar inte enbart om kunskaper, färdigheter och erfarenheter, utan även om självinsikt, självkänsla, social förmåga och personligt ansvar för livsstil och hälsa, det vill säga att individen kan finna balans mellan arbete, familj och fritid. Vidare förutsätter kompetens även motivation och välmående (Andersson et al. 2004). Människan behöver drivkrafter och mål, det vill säga motivation för att kunna prestera som i sin tur kräver hälsa och välbefinnande (ibid).

Mår människan bra, mår organisationen bra och tillsammans skapar de förutsättningar för effektivitet och lönsamhet. God hälsa är en av våra största tillgångar, nationalekonomiskt, företagsekonomiskt och mänskligt (Johnsson et al. 2003). Organisationens friskvårdsarbete bör vara förankrat i företagsledningen och vara beskrivet i verksamhetspolicyn, arbetsmiljöpolicyn och kvalitetsstyrningsarbetet (ibid).

Trots att människor har stor kunskap om betydelsen av en sundare livsstil samt att många har ambitioner om att förbättra sina vanor, för att få bättre hälsa, är det anmärkningsvärt många som är för lite fysiskt aktiva, äter ohälsosamt och inte lyckas sluta röka (Andersson et al. 2004). Ovanstående kan vara en följd av nedskärningar i personal, att arbetslivet ställer allt högre krav, återkommande organisationsförändringar, anställningsotrygghet och för lite kontroll över sitt arbete. Detta bidrar till att det är svårare att finna balans mellan arbete och fritid. Finns inte denna balans ökar risken för utbrändhet och sjukdom, vilket leder till både

resurs- och kompetensförlust för dessa personers arbetsgivare (ibid). Oroväckande många upplever att de inte har tid för sig själva och till följd därav försummar de både sina egna hälsovanor och sina närstående. Tidsbrist är också den vanligaste förklaringen till att man inte motionerar så mycket som man skulle vilja. (ibid).

Konkurrensen om kunniga medarbetare kommer att hårdna i framtiden, vilket kommer leda till att många företag inte kommer att ha möjlighet att växa eftersom det kommer saknas yrkeskunnigt folk i Sverige och i många andra länder inom en tioårsperiod (Johansson et al. 2004).

1.1 Problemdiskussion och problemformulering

Dagens yngre och framtidens arbetskraft önskar sig trivsel på arbetsplatsen, enligt Poolias Kompetensindikator, som är en mätning, vilken utförs två gånger per år, (www.poolia.se). Svenskt Näringslivs sammanställning av undersökningar från 2003 visar även på att arbetsgivare uppfattar ungdomar som relativt självcentrerade och att den yngre generationen som blir morgondagens medarbetare är fokuserade på att arbetslivet skall upplevas som meningsfullt, roligt och stimulerande, (www.svensktnaringsliv.se).

Sedan 1990-talet har arbetslivet präglats av ökade krav där arbetsgivaren inte har samma tolerans gentemot arbetstagaren, vad gäller utförandet av arbetsuppgiften. Arbetslivet kräver att individen lägger ner minst 100 procent på sitt arbete. Detta i kombination med ökade krav även utanför arbetsplatsen samt ett större engagemang i olika frågor, som vilken skola våra barn skall gå i och hur vi ska pensionsspara, har bidragit till den ökade ohälsan i samhället enligt Aronsson och Malmquist på Arbetslivsinstitutets hemsida (2006-12-13).

Ovanstående resonemang, menar vi, bidrar till att det kan vara svårt att tillgodose och tillfredsställa sina egna behov vad gäller välbefinnande och välmående. Vi upplever att det ställs stora krav från arbetsgivaren samtidigt som privatlivet skall hinnas med och för att kunna prestera och leverera goda resultat måste det finnas tid till återhämtning och till aktiviteter som gör att individen mår bra.

Det forskas en hel del inom arbetslivet genom Arbetslivsinstitutet. I skrivande stund pågår projekten, "Samverkan för friskare arbetsliv i Skåne", Petersson och Huzzard (2004-2006)

(www.arbetslivsinstitutet.se) och ”Ett hållbart arbetsliv - nätverket för hälsofrämjande arbetsplatser i Skåne”, Hagström et al. (2003-2006) (www.arbetslivsinstitutet.se). Tidigare forskning inom friskvård har mestadels gjorts inom kommun och landsting, exempelvis projektet ”Plus Alla” av Leppänen och Linné (2004). Det har även forskats mycket inom rekrytering. För att nämna några så har Rynes och Barber (1990) skrivit en artikel som behandlar attraktionsfasen vid rekrytering och Bergström (1998) har skrivit en avhandling som behandlar ämnet rekrytering. Inom området attraktiv arbetsplats/arbetsgivare finns det en del tidigare studier, exempelvis har Åteg et al. (2004) utformat en modell för attraktivt arbete utifrån de anställdas perspektiv. Då vi ämnar undersöka presumtiva medarbetares åsikter finner vi inte denna modell relevant för vår undersökning.

Som tidigare nämnts redovisade Svenskt Näringsliv, år 2003, två undersökningar i skriften: ”Sökes: Attraktiva arbetsgivare – fakta och myter om ungdomar som arbetskraft bland arbetsgivare och ungdomar”, (www.svensktnaringsliv.se 2006-12-29). Undersökningarna behandlade ungdomar som ännu inte hade studerat vidare efter gymnasiet, i vår studie har vi däremot valt att undersöka studenter som är igång med sin akademiska utbildning.

Vi har valt att koppla ihop friskvårdsarbete och attraktiv arbetsgivare i vår studie eftersom vi anser att det saknas forskning kring sambandet mellan de bägge ämnena. För att öka förståelsen för vad studenter anser om friskvård på sina framtida arbetsplatser har vi genomfört en enkätundersökning i ämnet. Eftersom tidigare forskning om friskvård mestadels har utförts inom kommun och landsting blev vi intresserade av hur det ser ut inom privat sektor och efter en sökning på internet bestämde vi oss för ett globalt kunskapsintensivt företag.

Denna diskussion har väckt vårt intresse för om friskvårdsarbete kan vara ett konkurrensmedel för företag när de vill attrahera medarbetare. Idag råder det stor konkurrens mellan företag när det gäller att rekrytera kompetens, främst på grund av minskade födelsetal och på de 40-talister som går i pension (Rauhut 2002).

Diskussionen ovan leder oss fram till våra tre problemfrågor:

Hur arbetar ett kunskapsintensivt företag med friskvårdsarbete på en av sina anläggningar?

Hur viktigt är friskvård när studenter väljer arbetsgivare?

Är friskvårdsarbete ett sätt att attrahera studenter att bli företags medarbetare i framtiden?

1.2 Begreppsdefinitioner och fiktiva namn

Kunskapsintensiva företag är företag, som till största del anställer medarbetare med högre utbildning, såsom universitets- eller högskoleutbildning, och som vill förmedla, tillämpa eller utnyttja någon form av avancerad kunskap i samband med produktionen av företagets produkter (Bergström, 1998).

Friskvårdsarbete definierar vi som det arbete ett företag bedriver för att medarbetarna ska ha balans mellan arbete och fritid för att de ska behålla och utveckla hälsan, vara motiverade och känna välbefinnande. Det handlar om både fysiska och mentala aktiviteter som stimulerar individen.

Attraktiv arbetsgivare definierar vi som att vara en arbetsgivare som förstår vad medarbetarna behöver för att finna sitt arbete tillfredsställande och utvecklande.

Attrahera medarbetare definierar vi som att genom att vara en attraktiv arbetsgivare ökas chanserna för att rekrytera den mest lämpade individen för en tjänst.

Alpha är det arbetsnamn anläggningen har i denna uppsats eftersom anläggningen har en önskan om att vara anonyma.

Företaget används för att beskriva hela företaget och inte enbart den anläggning vi har studerat.

Birgitta Nilsson arbetar på Alphas HR- avdelning med att attrahera och rekrytera nya medarbetare till anläggningen. På grund av anonymitet är detta ett fiktivt namn på respondenten.

Ulf Persson arbetar som hälsokoordinator och är ansvarig för friskvårdsaktiviteter på Alpha. Likaså här är namnet fiktivt på grund av anonymiteten.

1.3 Syfte

Syftet med studien är att beskriva ett kunskapsintensivt företags arbete med friskvård på en av sina anläggningar och öka förståelsen för om ett aktivt friskvårdsarbete är något som kan användas för att attrahera studenter att bli ett företags medarbetare i framtiden. Vi vill även undersöka hur viktigt studenter anser att friskvård är när de väljer sin framtida arbetsgivare och därmed kunna visa på om det är relevant för ett företag att förmedla och förtydliga, för presumtiva medarbetare och attraktiva studenter, vilken form av friskvårdsarbete företaget bedriver.

1.4 Avgränsningar

Det kunskapsintensiva företag vi har studerat är ett stort globalt företag som i Sverige har fyra anläggningar. Företaget har ett aktivt och genomarbetat friskvårdsarbete på alla sina anläggningar men vi har endast för avsikt att behandla en av dessa anläggningar i denna studie, då det skulle vara svårt för oss att besöka alla anläggningar inom den avsatta tiden för uppsatsen. Genom de två intervjuerna som genomförts har vi ökat förståelsen för hur anläggningen arbetar med friskvård och kan därmed beskriva det i uppsatsen. Då tid och omfattning av uppsatsen är begränsad kommer vi inte att dra generella slutsatser för alla kunskapsintensiva företag och företagets andra anläggningar.

Genom enkätundersökningen då vi frågade studenter vid Lunds Universitet, om hur de ser på friskvårdsarbete hos företag i allmänhet kan vi utifrån de tillfrågade studenterna svara på hur viktigt de anser att friskvårdsarbete är när de söker arbete. Troligtvis är bilden som dessa studenter ger, en relativt vanlig syn på vad studenter generellt tycker om friskvård hos företag. Därför tar vi oss friheten att generalisera utifrån de tillfrågade studenterna.

Vi har inte undersökt vad Alpha:s medarbetare tycker om friskvårdsarbetet på anläggningen, eftersom denna uppsats har för avsikt att belysa vad presumtiva medarbetare har för inställning till friskvård.

1.5 Presentation av anläggningen Alpha

Den anläggning vi har valt att genomföra våra intervjuer på, är en anläggning som tillhör ett företag med global verksamhet inom forskning, produktion och marknadsföring av sina

produkter. Enligt hemsidan (2006) bygger deras framgång på ett engagemang för nya idéer. De har verksamhet på fyra ställen i Sverige. Uppsatsen behandlar dock enbart en av dessa fyra anläggningar, hädanefter kallad Alpha. Inom den studerade anläggningen fanns år 2004; 2000 medarbetare med akademisk grundexamen, 500 disputerade och 27 professorer, vilket innebär att det är en arbetsplats med högutbildade medarbetare. År 2006 arbetade det omkring 2700 personer på anläggningen.

I anslutning till Alpha finns en sporthall, där anläggningens egen idrottsförening erbjuder medarbetarna tillgång till tennis, badminton, volleyboll, innebandy, fotboll, styrketräning och gymnastikpass. I anslutning till sporthallen finns även två utomhustennisbanor och en fotbollsplan. Inom anläggningen finns det även andra fritidsaktivitetsföreningar, de består av konstförening, hantverksförening, fotoklubb, filmklubb, hundklubb och kör, enligt en av respondenterna. På anläggningen finns även en liten shop där medarbetarna kan utföra ärenden som exempelvis, skicka kläder på kemtvätt, köpa en present eller posta brev.

Enligt en av respondenterna pratar företagets VD om vikten av faktorn, People. Han anser, enligt respondenten, att det är väldigt viktigt att ha duktig personal, att de stannar på företaget och att de är välmotiverade.

2. FRÅN BÖRJAN TILL SLUT - METOD

I nästkommande kapitel presenteras vilka metoder författarna använt för att genomföra studien. Det inleds med beskrivning av kvalitativ och kvantitativ metod som efterföljs av induktivt arbetssätt, primär- och sekundärdata och till sist kort om validitet och reliabilitet.

2.1 Kvalitativ och kvantitativ metod

I vår uppsats har vi använt oss av både kvalitativ och kvantitativ metod, dels genom personliga intervjuer med två anställda på anläggningen med rekryterings- respektive friskvårdsansvar och dels genom enkäter som studenter, vid Lunds Tekniska Högskola och Ekonomihögskolan, har fått svara på. Enligt Jacobsen (2002) kan den kvantitativa och den kvalitativa metoden ses som ytterligheter på en skala som tillsammans begränsar nackdelarna med respektive metod. Vi har använt metoderna var för sig för att kunna besvara de olika delarna i problemformuleringen.

Fördelen som den kvalitativa metoden ger oss i vår studie är att vi har möjlighet att ställa öppna frågor för att komma djupare in i företagets värderingar och strategier inom ämnet såsom Jacobsen (2002) förespråkar. Nackdelen är att den kvalitativa metoden ofta är resurskrävande eftersom ingående intervjuer kräver mycket tid. Detta leder till att undersökarna nöjer sig med ett fåtal intervjuer och generaliserar utifrån de data som samlats in. Problemet som uppstår är att det utifrån de få intervjuer som utförs kan vara svårt att dra generella slutsatser då respondenterna inte kan sägas vara representativa för studien. Då vårt syfte inte är att dra generella slutsatser om alla företag eller om alla anläggningarna, utan enbart beskriva hur den studerade anläggningen arbetar med friskvård, eliminerar vi generaliseringsproblemet.

Vid enkätundersökningen använde vi oss utav den kvantitativa metoden för att kunna beskriva studenters syn på hur viktigt företags friskvårdsarbete är vid val av arbetsgivare. Enligt Jacobsen (2002) används metoden när undersökarna vill undersöka många enheter för att sedan generalisera till en större population, vilket vi har för avsikt att göra på frågan om hur viktigt ett aktivt friskvårdsarbete är för studenter.

2.2 Induktivt arbetssätt

I vår studie använde vi oss av det induktiva arbetssättet. Intervjuerna präglades av det induktiva synsättet då vi gick ut i verkligheten, till anläggningen, för att ta reda på hur de arbetar med friskvård samt hur de arbetar med att attrahera nya medarbetare. Enkäterna utformade vi till viss del innan vi genomförde intervjuerna för att sedan bygga ut enkäterna ytterligare med hjälp av de svar vi fick från respondenterna vid intervjuerna. Därmed är även enkäterna präglade av den induktiva ansatsen. Vi är dock medvetna om att vi som undersökare besitter vissa föreställningar om hur vi tror att verkligheten ter sig, i form av vad människor anser om friskvård på företag, som kan avspeglade sig i sammanställningen av den insamlade empirin och även i resultatet av denna uppsats. Målet är enligt Jacobsen (2002) att inget skall begränsa vilken information som undersökaren samlar in. Vår avsikt har varit att vara så öppensinnade som möjligt vid genomförandet av intervjuerna och inte lägga in våra personliga uppfattningar i sammanställningen av den inhämtade empirin. Det är dock nästintill omöjligt att vara helt objektiv i en undersökning, men vårt mål är att hålla inne våra egna synpunkter och tankar till uppsatsens analys och slutsats.

2.3 Primärdata

Primärdata är sådan information, som enligt Jacobsen (2002), inhämtas direkt från personer som är intressanta i den aktuella studien och som samlas för första gången. I vår studie vill vi undersöka hur en kunskapsintensiv anläggning arbetar med friskvård samt undersöka hur viktigt ett aktivt friskvårdsarbete är när studenter skall söka arbete och om friskvård kan användas för att en arbetsgivare ska anses vara attraktiv, vilket vi kan påvisa genom att vi undersökte hur anläggningen arbetar med friskvård och vilka aktiviteter som inbegrips genom att vi intervjuade den friskvårdsansvarige på företaget. För att undersöka det framtida behovet och önskemål om framtida medarbetare genomfördes en intervju med en person som arbetar med rekrytering och att attrahera nya medarbetare. Därefter gjordes en enkätundersökning på ett urval av den efterfrågade populationen för att undersöka hur viktigt ett företags friskvårdsarbete är, och om friskvård kan användas för att attrahera studenter att bli företags medarbetare.

2.3.1 INTERVJUER

”För att fråga måste man vilja veta, dvs veta att man inte vet.”

H G Gadamer citerad via Eriksson och Wiedersheim-Paul. (2001:41).

Vårt syfte med intervjuerna var att samla in relevant primärdata för vår studie. Genom intervjuerna samlade vi in sådana data som hjälpte oss att besvara vår första fråga i problemformuleringen; *hur arbetar ett kunskapsintensivt företag med friskvårdsarbete på en av sina anläggningar?* För att nå den information vi önskade ställdes frågor till Ulf Persson, den friskvårdsansvarige hälsokoordinatören, om hur Alpha och företaget som helhet ser på friskvård, om vad friskvårdsbegreppet innefattar för respondenten och vilka aktiviteter Alpha erbjuder sina medarbetare. Till Birgitta Nilsson, som arbetar med rekrytering och attrahering av nya medarbetare, ställdes frågor för att få en övergripande bild och inblick i vad Alpha tänker om sina medarbetare och vilka framtida behov de har. Vi ställde även frågor om vad studenter och medarbetare anser vara det som gör en arbetsgivare attraktiv, eftersom hon har kunskap och erfarenhet av detta. De svar som gavs, framförallt av Ulf, har vi använt för att koppla till de valda teorierna.

Då vi vid intervjutillfället inte ville begränsa svarsalternativen för respondenten var frågorna av öppen karaktär, detta för att säkerställa att det verkligen var respondentens svar som framkom vid intervjuerna och inte våra personliga funderingar och föreställningar. Denna metod gör att vi kommer in djupare i företagets värderingar och strategier inom ämnena, såsom Jacobsen (2002) förespråkar.

Den öppna individuella intervjun är den vanligaste formen. Eftersom den är tidskrävande lämpar den sig bäst när utredarna har för avsikt att undersöka ett fåtal enheter, så som vi ämnar göra. Vi genomförde de bägge intervjuerna på respondenternas arbetsplats på anläggningen i Göteborgsområdet trots att det är både tidskrävande och resurskrävande. Fördelen med detta är, enligt Jacobsen (2002), att det känns naturligt för den som blir intervjuad eftersom den är välbekant med platsen och känner sig trygg i situationen. De personliga intervjuerna leder även till att samtalet blir mer öppet eftersom intervjuaren och respondenten sitter ansikte mot ansikte.

I förväg mailade vi ut de ämnen som vi ville behandla i intervjuerna, dock inte de konkreta frågorna, då vi önskade respondenternas mer spontana svar och ville undvika de politiskt korrekta svaren. Under intervjuerna ställde vi även följdfrågor till de svar som respondenterna gav oss för att verkligen gå på djupet med det de sade, men även för att förtydliga de svar som vi inte förstod. Vi är medvetna om att det är svårt att få ett representativt urval vid vår undersökning då vi bara intervjuar två personer, men som Jacobsen (2002) menar är det inte

heller målet med en kvalitativ undersökning, utan snarare att belysa och klarlägga det unika och specifika, vilket i vår uppsats är att undersöka en specifik anläggnings friskvårdsarbete och om det kan leda till att vara en attraktiv arbetsgivare. Respondenten kan lägga märke till hur intervjuaren reagerar på olika svar, vilket kan leda till att respondenten vinklar sina svar efter hur den tror att intervjuaren vill ha svaren, enligt Jacobsen (2002). För att minimera intervjuareffekten agerade vi så neutralt som möjligt vid intervjuerna för att inte påverka de vi intervjuade. Då vi i vår undersökning ville komma in på djupet i de ämnena som var tänkta att undersöka var intervjuerna av semistrukturerad karaktär. Vid intervjuerna använde vi en bandspelare för att dokumentera det som sades. En av oss ställde de förkonstruerade frågorna under intervjun och den andra förde anteckningar för att underlätta analysen av respondenternas svar. De följdfrågor som uppstod ställdes dock av båda intervjuerna. Anteckningarna gjordes även för att vi inte skulle slappna av under intervjun utan hela tiden koncentrera oss på vad respondenten sade. Att anteckna underlättar även vid citering av respondenterna samt underlättar att hitta i det inspelade materialet, som Jacobsen (2002) förespråkar.

2.3.2 ENKÄTER

Syftet med enkätundersökningen var att undersöka studenters inställning till framtida arbetsgivares friskvårdsarbete. Enkätundersökningens population bestod av studenter, eftersom företagets medarbetare mestadels består utav akademiker. Dock är inte syftet att undersöka vad studenterna tycker om just denna anläggnings friskvård, därmed har inga sådana frågor ställts. Enkäten behandlade frågor kring friskvård och hur viktigt respondenterna tycker att friskvårdsarbete är hos deras framtida arbetsgivare, för att kunna besvara de två sista frågorna i problemformuleringen; *Hur viktigt är friskvård när studenter väljer arbetsgivare? Är friskvårdsarbete ett sätt att attrahera studenter att bli företags medarbetare i framtiden?*

Trost (1994) beskriver två typer av enkäter, postenkäter och gruppenkäter. I vår studie användes gruppenkäter på så sätt att vi delade ut enkäten till studenter som befann sig inom Lunds Universitets område. Vi motiverade respondenten att känna meningsfullhet i att delta i undersökningen genom en skriftlig inledning på enkäten, där vi även förklarade syftet med studien. Vi fanns även till hands att förklara eller berätta mer om undersökningen när någon respondent så önskade. Fördelarna med denna typ av enkät var att vi undvek problem med svarsbortfall då vi enbart delade ut enkäten till studenter som kunde tänka sig att delta i

undersökningen samt att vi fanns till hands vid eventuella oklarheter kring frågorna. Dock var sex stycken enkätformulär otydligt besvarade eller ofullständiga, därmed bedömdes de som bortfall och drogs bort från det totala urvalsantalet.

Vid enkätundersökningar finns det ett antal aspekter att ta hänsyn till vid utformningen av frågorna. Enligt Trost (1994) bör frågorna bara innehålla en fråga per fråga, vara enkla att förstå, undvika negationer, vara korta och koncisa samt att undersökaren, i sina frågor, är konsekvent i sitt språkbruk. För att säkerställa att enkätfrågorna var lätta att förstå och inte misstolkades, genomfördes en pilotstudie som omfattade 3 personer. De som deltog i pilotstudien kom med en del synpunkter på enkäten som vi tog till oss och ändrade innan vi genomförde enkätundersökningen.

I enkätundersökningen var det bestämda urvalet 100 studenter men på grund av att sex av studenterna, som tidigare nämnts, inte hade fyllt i enkäten korrekt, valde vi att se de sex enkäterna som bortfall. Därav består enkätundersökningen utav 94 respondenter.

2.4 Sekundärdata

Efter att det valda ämnet bestämts undersökte vi vad som fanns skrivet om friskvård, attraktiv arbetsgivare och att attrahera medarbetare. Vi har studerat uppsatser som är skrivna på Universitet och Högskolor i Sverige om hälsa, medarbetare, rekrytering etc. Vi har lånat böcker om friskvård, hälsa, rekrytering, motivation och Human Resource Management. Det finns mycket litteratur om dessa ämnen och det visade sig vara svårt att tydligt se vad som var relevant för vår studie. Eftersom vi dessutom inte ville bestämma något fack av teorier, innan våra personliga intervjuer var genomförda, har vi som utgångspunkt haft att vi ska arbeta parallellt med teorin och verkligheten. Då vi inte vill ha mer av de föreställningar som vi redan innehar, som individer, om hur friskvårdsarbete går till i verkligheten. Vi har hela tiden även tampats med vetenskapen om att det är viktigt att vara källkritiska när sekundärdata används eftersom den är bearbetad och tolkad av författaren utifrån dennes perspektiv på sin undersökning, precis som Holme och Solvang (1997) skriver.

Vi har studerat företagets svenska och amerikanska hemsida för att se vad de förmedlar om välbefinnande, friskvård och medarbetare. Både offentliga tryck såsom årsredovisningar och andra rapporter har studerats. Då vi besökte företaget första gången hade vi även möjlighet att

studera företagets interna sidor. På grund av den anonymitet som företaget önskar finns inte dessa sekundärkällor med i källförteckningen.

Under arbetets gång har vi även tagit del av processdata. Sådana data syftar inte till att vara användbara i forskningssyfte, menar Halvorsen (1992). Därför är det viktigt att förhålla sig kritisk till denna information. Processdata som vi har tagit del av för att sätta oss in i debatten i samhället, är i form av tidningsartiklar om friskvård på arbetsplatser och om medarbetares hälsa på företag i Sverige.

2.5 Validitet

Validitet i en mätning kan definieras som frånvaro av systematiska mätfel menar Lundahl och Skärvad (1992). Vi har valt att mäta det vi vill förstå med hjälp av två intervjuer och en enkätundersökning. Jacobsen (2002) diskuterar två typer av validitet, den interna och den externa. Den interna syftar till att vi mäter det vi vill mäta, vilket även stöds av Eriksson och Wiedersheim-Paul (2001). Den externa avser i hur hög grad ett utfall kan generaliseras även till andra sammanhang. Jacobsen (2002) menar vidare att undersökaren bör låta antingen andra personer med kunskap inom det studerade området eller uppgiftslämnarna, gå igenom frågorna för att se om de är bra i förhållande till det tänkta ämnesområdet. Vi anser att vår enkät och våra intervjuer är valida då vi lät opponenter vid mellanseminariet samt handledaren till denna uppsats granska intervjufrågorna och komma med synpunkter på frågorna. Enkäten studerades även av dessa personer och vi genomförde dessutom en pilotstudie som gav oss ett antal synpunkter som vi funderade igenom innan vi genomförde undersökningen. Vi anser att det relativt stora antalet respondenter i enkätundersökningen samt att respondenterna bestod utav den målgrupp som vi avsåg att behandla gör det möjligt, för oss, att generalisera resultatet av enkätundersökningen.

2.6 Reliabilitet

Reliabiliteten, det vill säga tillförlitligheten, avser om huruvida resultatet från en undersökning blir samma om undersökningen skulle utföras igen, eller om slumpmässigheten och tillfälliga grunder påverkar resultatet åsyftar Bryman och Bell (2005) vilket även stöds av Jacobsen (2002). Om vi vill kunna bedöma om ett visst mått på ett begrepp är reliabelt måste måttet kunna replikeras, det vill säga upprepas igen menar Bryman och Bell (2005). Eftersom

vi har med intervjufrågorna och enkätundersökningen som bilagor i uppsatsen, så som Hägg och Wiedesheim-Paul (1994) förespråkar, anser vi att undersökningen är reliabel då det ger möjlighet för andra att genomföra samma undersökning för att uppnå samma resultat.

Då vi är två författare, till denna uppsats, med olika bakgrunder både yrkesmässigt och personligt är vi medvetna om att vi kan tolka den information vi samlar på olika sätt. Det är nästintill omöjligt att helt eliminera denna typ av tolkningsdilemma.

3. TEORETISK GENOMGÅNG: ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Nedan följer teorier som vi valt för att öka förståelsen och beskriva en kunskapsintensiv anläggnings friskvårdsarbete och om friskvård kan användas, för att attrahera kompetenta medarbetare och för att anses vara en attraktiv arbetsgivare. Vi ämnar behandla relevanta delar inom Human Resource Management, motivation och friskvård för att kunna analysera vår empiri och sedan besvara vår problemformulering. Avslutningsvis i detta kapitel kommer en sammanfattning och argumentation av de teorier som vi har behandlat i kapitlet.

3.1 Human Resource Management

Bratton och Gold (2003) har definierat begreppet Human Resource Management (hädanefter förkortat HRM), så här:

”Den del av ledarskapsprocessen som specialiserar sig på de anställdas roll i organisationen. HRM framhäver att de anställda är nyckeln till ett stadigvarande konkurrenskraftigt försprång.” (fritt översatt av Lindmark och Önnevik 2006:22)

Enligt Robbins och Judge (2007) är HRM en aktivitet som består av motivering, disciplinering, styrning av konflikter, rekrytering och utbildning.

I Human Relations-skolan, som växte fram i början och i mitten av 1900-talet, anses motivation och stimulans viktiga för att skapa en god arbetsprestation. Lindmark och Önnevik (2006) menar att det som i dag kallas HRM har utvecklats från Elton Mayos tankar som präglade Human Relations-skolan. I Hawthorne-studien blev Mayo och hans kollegor varse om, genom att ge människor uppmärksamhet så kan deras beteende och prestation påverkas positivt, enligt Ployhart et al. (2006).

Lindmark och Önnevik (2006) beskriver att en utmaning i dagens samhälle är att på ett strategiskt plan i organisationen integrera verksamhetsutvecklingen och organisationsutvecklingen med ett väl genomtänkt arbete med HRM. Svensson Dalgren (2004) menar dessutom att likväl som organisationer och företag har visioner för sin verksamhet, miljö- och personalpolicy, så skall de även ha en policy för hälsa.

Under de senaste årtiondena har arbetsplatserna i samhället förändrats till ett mer kunskapsbaserat arbetssätt och medvetenheten om att medarbetarna är en av nycklarna till ett hållbart konkurrenskraftigt försprång har ökat, menar Lindmark och Önnevik (2006), som även stöds av Hansson (1997) och Axelsson (1996). Den sistnämnde konstaterar även att företagskompetenser är komplexa företeelser bestående av kunskap som skapas på olika vägar.

3.1.1 PERSONALIDÉ

”Personalen är vår främsta resurs” är ett mycket återkommande tema menar Bruzelius och Skärvad (2000). Det effektiva företaget, företaget med en bra affärsidé, skapas genom att få ett antal faktorer att samverka som ett finstämt instrument givet de yttre förutsättningarna, enligt Bruzelius och Skärvad (2000) som anger personalidén som en av dessa faktorer. Hansson (1997) är av den åsikten att, en övergång till ett företagande där den främsta tillgången är människors kompetenser ställer helt nya krav och menar att medarbetare inte kan bytas ut hur som helst. Samma författare anser att utveckling av kompetens inte kan tvingas fram utan måste komma från individen själv. Organisationen kan däremot främja kompetensutveckling genom att organisera, leda och belöna utifrån medarbetarnas intresse, värderingar och behov menar Hansson (1997).

Bruzelius och Skärvad (2000) beskriver att i modern HRM är medarbetarna mer som en tillgång än en kostnad, det vill säga en investering som inte omedelbart förbrukas. Enligt samma författare innebär modern HRM, säkerställning av att företagets medarbetare har rätt kompetens, vilja, kraft och motivation att använda sin besuttna kompetens och att ha rätt förutsättningar för att utnyttja kompetensen.

Begreppet personalidé avser att fastställa i huvudsak några delar som är viktiga vad gäller ett företags medarbetare och organisation av dessa. Dessa delar är enligt Bruzelius och Skärvad (2000) rekrytering, kompetens, socialisering av medarbetare i organisationen, vad som erbjuds medarbetaren i form av lön, arbetsvillkor, utveckling och andra belöningar, avveckling av personal samt att få medarbetarnas och företagets mål att överensstämma. Ovanstående stöds även av Normann (2000), som skriver att personalidé är det som företaget kan erbjuda en särskild grupp människor med en särskild livssituation och med särskilda livsbehov, medan företaget fullföljer sina egna affärsbehov. Han menar även att det är ett

plussummespel mellan den anställde och företaget då personalidé uppfyller både företagens verksamhetsbehov och individens personliga behov.

3.1.2 PERSONALEKONOMI

”Hushållning med mänskliga resurser.”

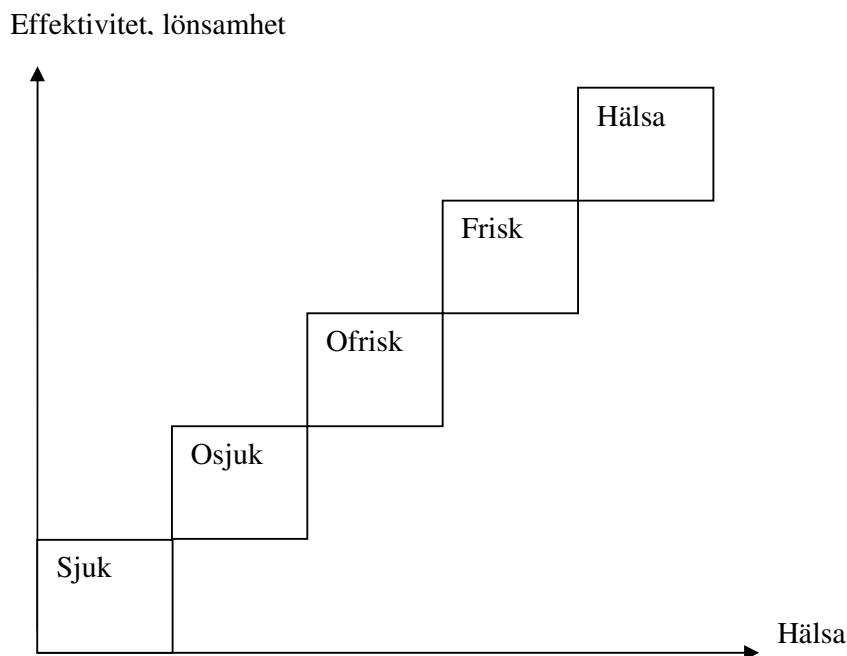
så beskriver Aronsson och Malmquist (2002:29) personalekonomi. För att kunna bedriva sin verksamhet anställer organisationer personal. Tillsammans med övriga resurser utgör personalen företagets input som skapar output och verksamhetsresultat, menar samma författare.

Olsson (1996) och Angelöw (2002) menar att personalen skall ses som en tillgång som det lönar sig att vårda. Det personalekonomiska synsättet blir allt viktigare för företag att beakta då vi går mer och mer från ett industrisamhälle med relativt lätt utbytbar personal, mot ett kompetenssamhälle där personalen blir allt viktigare för företaget eftersom deras kompetens och kunskap ofta är betydande för företagets framgång. Johanson och Johrén (2004) menar att underhållet av personalen inte enbart består utav fysiskt underhåll utan även av ”energi- och kunskapsmässigt underhåll”.

Andersson et al. (2004:25) definierar hälsa ur ett företagsekonomiskt perspektiv så som att *”hälsan och den fysiska arbetsförmågan inte är en begränsning i möjligheten att utföra ett bra arbete.”*

Andersson et al. (2004) menar vidare att om en person har god hälsa, god fysisk arbetsförmåga och normal sjukfrånvaro, men ändå har brister i arbetsprestationen, så kan företaget i alla fall utesluta att det beror på ohälsa. Med detta menar de att det finns starka företagsekonomiska argument för att satsa på en välfungerande friskvård. De åskådliggör det hela med hjälp av ett enkelt exempel: Tänk dig att en medarbetare gör ett bra arbete i dagsläget, men hur ser det ut i framtiden? Vissa av oss ökar sin effektivitet medan andra minskar sin effektivitet och kanske ökar sin sjukfrånvaro. En fortsatt god hälsa och fysisk arbetsförmåga hos den som redan har en god hälsa minskar risken för nedgång i effektivitet och en förbättrad kondition hos personen med dålig kondition leder till effektivitetshöjningar. De menar vidare att det som har störst ekonomisk genomslagskraft, är att bibehålla en god

hälsa och en god fysisk arbetsförmåga då det leder till minskad risk för effektivitetsförlust. Precis som figuren av Johnsson et al. (2003) visar;



Figur 1. Samband hälsa och effektivitet, källa: Johnsson et al. (2003:26).

3.1.3 LEDARSKAP

Enligt Bruzelius och Skärvad (2000:330) kan ledarskap definieras som *"den process genom vilken en person i en organisation eller grupp influerar andra i organisationen/gruppen att nå för organisationen/gruppen uppställda mål."* Wolvén (2000) anser att ledarens roll är att hålla samman och effektivisera verksamheten samt skapa arbetstillfredsställelse i organisationen.

Enligt Angelöw (2002) är det viktigt för organisationen att skapa förutsättningar för ledaren att driva ett konstruktivt ledarskap för främjande av medarbetarnas hälsa och välbefinnande. För att utveckla ett hälsofrämjande ledarskap krävs det, enligt Menckel och Österblom (2000), resurser i form av kompetensmässigt stöd. De beskriver dessa resurser som personalvetare, företagshälsovård och friskvård. Samma författare menar vidare att det inte enbart är resursernas kompetens som är viktiga utan även resursernas förhållningssätt gentemot chefer och medarbetare. Wolvén (2000) menar att ledarskapet bör grundas på vilken organisation och miljö som ledaren skall verka i.

Enligt Hansson (2005) krävs det ett ömsesidigt ledarskap mellan ledare och medarbetare om organisationen vill driva lärandet i företaget framåt. Bruzelius och Skärvad (2000) menar att ett bra ledarskap utvecklar medarbetarna och att medarbetarna i sin tur stärker ledarskapet, vilket även stöds av Hansson (2005). Han menar vidare att det leder till att ledarskapet blir en gemensam angelägenhet för bägge parter.

3.1.4 REKRYTERING

Rekrytering är ett aktuellt ämne i dagens samhälle när det kommer till att rekrytera rätt kompetens till företaget. Medarbetarna i företaget är oftast nyckeln till att lyckas menar Frankelius (1997). Bruzelius och Skärvad (2000) anser att det delvis är en avspeglning av att arbetslivet har övergått från industrisamhälle till service- och kunskapssamhälle, som tidigare nämnts, vilket även stöds av Angelöw (2004) och Olsson (1996).

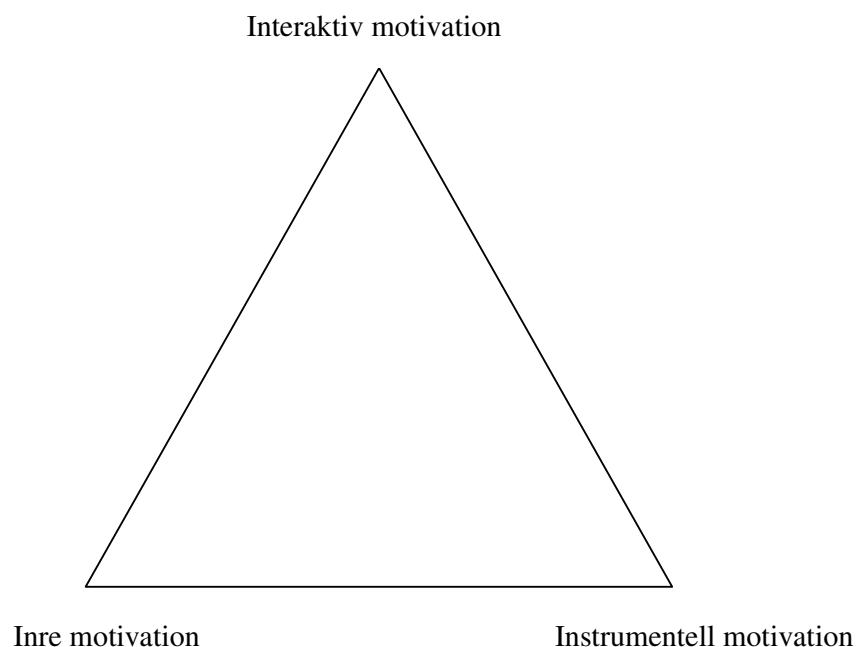
Böcker om personalrekrytering behandlar oftast ämnet utifrån att företaget har personer framför sig som är intresserade av att bli företagets medarbetare. Problemet att fånga intressanta medarbetare diskuteras i desto mindre skala och många verkar tro att det är långa köer av de allra bästa blivande medarbetarna när företag söker nya medarbetare, enligt Frankelius (1997). Företag som söker professionella medarbetare, kan stå inför problemet att ha svårt att finna dessa i högkonjunkturer, menar Frankelius (1997). Det kan då uppstå ett fall av att sökande ställer sig frågan; varför ska de satsa sin kunskap, sin energi och sitt liv på just det företaget? (ibid). Att marknadsföra sig som en attraktiv arbetsgivare är viktigt i ovanstående situation menar Frankelius (1997), särskilt när det avser högutbildade och kunskapsintensiva företag (ibid). Den engelska frasen ”employer of choice” har blivit vanlig bland arbetsgivare som strävar efter att attrahera nya medarbetare och behålla nyckelpersoner i företaget, menar Cooper et al (2003).

3.2 Motivationsteorier

Enligt Bruzelius och Skärvad (2004) samt Hessner (1993) fungerar motivation som en drivkraft för individen. Den driver en individ till att handla i en viss riktning och de menar att en person är motiverad när ett behov eller önskemål påverkar handlandet i en viss riktning. Enligt Hansson (1997) är människors drivkrafter komplexa och mycket individuella. Han menar även att drivkrafterna växlar med ålder, erfarenheter, livsskeden och förändringar i relationer. Enligt Alvesson och Kärreman (2007) är frågor kring motivation i vid mening ett centralt begrepp i alla organisationer. Aronsson och Malmquist (2002) beskriver att

organisationens kompetens bygger på att företaget, genom tillgänglighet och motivation, tillgodogör sig den kompetens som individen besitter. Det handlar om att attrahera och behålla personal, att stimulera denna till att utveckla sin förmåga och att anstränga sig för att göra ett bra arbete. Wolvén (2000) menar att de organisationer som i ökad utsträckning inriktar sig mot att bättre tillvarata och utveckla mänskliga resurser kommer att vara de som lyckas i framtiden. Detta åstadkoms bland annat genom bättre belöningsystem som motiverar medarbetarna.

Alvesson och Kärreman (2007) sammanfattar motivationsteorin i tre huvudgrupper: inre motivation, instrumentell motivation och interaktiv motivation.



Figur 2. Motivationstriangeln, källa: Alvesson och Kärreman (2007:6).

3.2.1 INRE MOTIVATION

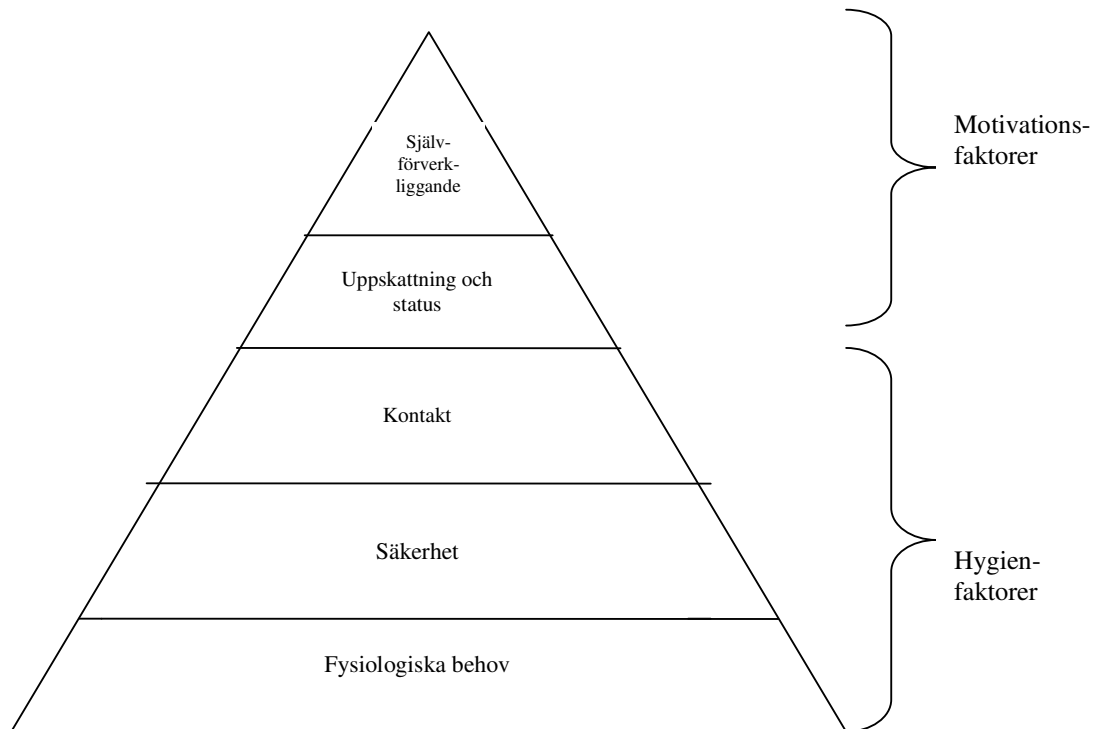
Det här hörnet i motivationstriangeln behandlar teorierna Maslows behovspyramid och Herzbergs motivations- hygieenteori som bygger på individens behov och förväntningar enligt Alvesson och Kärreman (2007). Enligt Johnsson et al. (2003) är en ledares uppgift inte att motivera medarbetare utan att skapa förutsättningar för medarbetarna att vara motiverade, eftersom de menar att motivation kommer inifrån individen. Samma författare skriver även att det råder ett omvänt förhållande så till vida att medarbetarna har till uppgift att skapa förutsättningar för ledarna.

Maslows behovspyramid

Grundtanken med Maslows behovspyramid, även kallad behovstrappa enligt Bruzelius och Skärvad (2000), är att varje individ, vid en viss tidpunkt, har ett antal konkurrerande behov. Ett av dessa behov är starkare än de andra och driver individen till att handla i den riktning som gör att behovet blir uppfyllt. Maslow beskriver enligt Wolvén (2000) att individens behov kan beskrivas och ordnas utifrån fem olika behovsnivåer, från lägre till högre behov. Individer strävar efter att ta sig uppåt i pyramiden men kan även röra sig neråt om inte de lägre ställda behoven är uppfyllda. Eftersom individer befinner sig på olika nivåer måste organisationer använda sig av olika faktorer för att motivera individerna, enligt Wolvén (2000).

Herzbergs motivations-hygienteori

Herzbergs arbetsmotivationsteori, behandlar hygienfaktorer och motivationsfaktorer, även benämnda yttre faktorer och inre faktorer. De hygieniska faktorerna kan generera otillfredsställelse men inte tillfredsställelse och de motivatoriska faktorerna kan ge upphov till tillfredsställelse men inte till otillfredsställelse, enligt Alvesson och Kärreman (2007). Denna teori är nära besläktad med Maslows behovspyramid som nedanstående figur av Bruzelius och Skärvad (2000) visar.



Figur 3. Maslows behovspyramid, källa: Bruzelius och Skärvad (2000:290).

3.2.2 INSTRUMENTELL MOTIVATION

Det här motivationsperspektivet betonar individens orientering mot att uppnå belöningar och undvika bestraffningar, enligt Alvesson och Kärreman (2007). De menar även att omgivningen således kan påverka motivationen genom de incitament som erbjuds. Ställs frågan: Vilken belöning är vanligast i en organisation? Blir svaret troligtvis lön och pengar, det vill säga monetär belöning enligt Lindmark och Önnevik (2006) samt Hansson (1993). Hagemann (1990) kom däremot fram till i en studie 1990, att lönen är föga oviktig när det gäller att motivera personal. De tillfrågade i hennes undersökning ansåg att det centrala vid motivering var god arbetsmiljö, intressanta arbetsuppgifter och goda utvecklingsmöjligheter. Enligt Ljusenius och Rydqvist (2004) är belöningar allt som upplevs som bra, eftersträvansvärt och positivt i någon bemärkelse. Därmed kan en belöning även vara icke-monetär, då kallas det ofta förmån istället, menar Lindmark och Önnevik (2006). Vad som är en förmån definieras av Inkomstlagen. I § 12 står det; ” *Som personalvårdsförmåner räknas bland annat...möjlighet till enklare slag av motion och friskvård*” (Lindmark och Önnevik 2006:159).

Enligt Lindmark och Önnevik (2006) resulterar ett väl fungerande belöningsystem till att individen blir motiverad, positiv och produktiv. De menar vidare att något som ökat väldigt mycket på senare tid, är organisationers olika sätt att stimulera personalen till fysisk aktivitet och att det idag är vanligt att varje medarbetare får en summa pengar som är öronmärkta för träningskort, massage och andra liknande aktiviteter (ibid).

3.2.3 INTERAKTIV MOTIVATION

Detta synsätt, menar Alvesson och Kärreman (2007), poängterar särskilt den sociala dimensionen för motivation. De menar vidare att det handlar om individen i förhållande till sociala grupper och standards. Samma författare belyser tre viktiga interaktiva motivationsfaktorer, normer, ömsesidighet och identitet. Vi avser att behandla de två första eftersom de är relevanta för vår studie.

Normer

Normerna anger, enligt Alvesson och Önnevik (2007), hur individerna skall bete sig och kan innebära allt ifrån att använda arbetet produktivt till att ha trevligt och vara social på arbetet. De menar vidare att företag som är mer attraktiva ofta har högre satta normer. I ett exempel visar Alvesson och Kärreman (2007) på att det är lätt som nyanställd att följa det mönster som sina kollegor har, trots avsaknad av delad uppfattning. Anledningen till detta beteende menar författarna beror på att de flesta människor har en drivkraft att följa de satta normerna för att känna sig ”normal”. Det stöds även av Hansson och Söderling (1996) som menar att det är viktigt att ledaren aktivt och medvetet skapar och förstärker de normer som är positiva i gruppen.

Ömsesidighet

Alvesson och Kärreman (2007), menar att det inryms en moralisk dimension i begreppet ömsesidighet som syftar till vad individen bör göra. De menar vidare att det troligtvis är ömsesidighet ifråga om lojalitet och vilja att ställa upp, om det individen får ut av en anställning innehåller en hel del icke-monetära inslag. En långsiktighet och ömsesidighet i relationen mellan medarbetare och företag förstärker benägenheten att anstränga sig för företaget, enligt samma författare.

3.3 Friskvård

I rapporten ”Fysisk aktivitet - för nytta och nöje”, från Folkhälsoinstitutet står det att läsa:

”Den vetenskapliga dokumentationen visar tydligt att regelbunden fysisk aktivitet motverkar uppkomsten av ett mycket brett spektrum av sjukdomar.”

(Eklom och Åstrand 1999:66)

I Nationalencyklopedin definieras friskvård som, *”samlingsbenämning på sådana åtgärder som stimulerar individen till egna aktiva insatser i hälsobefrämjande syfte.”* Som friskvårdande aktiviteter räknas regelbunden motion, goda kostvanor, att inte röka, att vara återhållsam med alkohol, att se till att få tillräckligt med sömn och vila och att undvika stress (www.ne.se).

I boken ”Friskare arbetsplatser” från 2002 skriver Angelöw att friskvård kan definieras på olika sätt. Från att enbart handla om fysiska aktiviteter till att omfatta alla aktiviteter som syftar till att bibehålla eller utveckla hälsan. Schäfer Elinder och Faskunger (2005) rekommenderar, som tidigare nämnts, minst 30 minuter fysisk aktivitet varje dag. Precis som Angelöw (2002), anser vi att det handlar om mer än enbart fysiska aktiviteter. Friskvård ämnar kunna bidra till att individer har balans mellan arbetsliv och privatliv samt känner en tillfredsställelse i sig själva.

Andersson et al. (2004) säger att studier visar att regelbundna motionärer är mer aktiva i övrigt när det gäller kurser, utbildningar, och andra stimulerande aktiviteter. Samma författare menar även att personer som nyligen har börjat motionera berättar om att motionen har påverkat dem positivt vad gäller mindre trötthet, mindre stress i arbetet, bättre trivsel, välbefinnande och allmänt mer ork. Enligt Johansson et al. (2004) har sänkt arbetslöshet, hög sjukfrånvaro, ungdomars bortval av många yrken samt stora och snara pensioneringar lett till att arbetsgivare behöver friska och attraktiva arbetsplatser för att säkra personalförsörjningen i framtiden.

Enligt vad Johansson et al. (2004) menar så finns det hopp. Den politiska ambitionen att förbättra arbetsmiljön stöds av ett marknadstryck att skapa goda arbeten. Många organisationer erbjuder friskvård under arbetstid, exempelvis en timme i veckan, enligt

Lindmark och Önnevik (2006). Det ser bra ut i teorin men är svårt att genomföra i praktiken. I vissa organisationer får tiden inte användas i samband med lunch eller vid början eller slut på arbetsdagen. Då kan det i praktiken bli svårt att utnyttja möjligheten till aktivitet menar Lindmark och Önnevik (2006).

Enligt Arén och Ljusenius (2003) finns det olika termer i hälsosarbetet. Termerna är; förebygga, främja och rehabilitera.

Att förebygga innehar en preventiv strategi, det vill säga att utgångspunkten är i ohälsan och det sjuka, med ambitionen att förhindra att ohälsan uppkommer menar Arén och Ljusenius (2003). Detta stöds av Johnsson et al. (2004) som dessutom menar att inom förebyggande arbete skall det gå att identifiera och beskriva samband mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Att främja är en viktig promotiv strategi, det vill säga att befrämja, stimulera och öka resursen hälsa. Det är den hälsofrämjande ansatsen enligt Arén och Ljusenius (2006) som menar att fokus är på de faktorer som påverkar det friska, ”friskfaktorena”, som även stöds av Ljusenius och Rydqvist (2004). Det är det som kallas friskvård i dagligt tal. De skriver även att friskvård inte är något nytt i arbetslivet utan har funnits i många organisationer under ett par årtionden. Men tyvärr har friskvården haft en marginell roll och mest setts som någon form av personalvård, som företagen har kunnat kosta på sig i goda tider medan det skurits ner eller försvunnit helt i sämre tider åsyftar Arén och Ljusenius (2006).

Rehabilitering handlar om att återställa hälsan hos dem som förlorat den menar Arén och Ljusenius (2006). Denna term ligger dock utanför studiens syfte.

3.4 Sammanfattning och argumentation av valda teorier

För att i slutändan av uppsatsen kunna besvara vår problemformulering har vi tagit hjälp av relevanta delar av teorier som kan bidra till att en arbetsgivare är attraktiv. De teorier som behandlar HRM och motivation används för att analysera anläggningens friskvårdsarbete utifrån anläggningens syn på sina medarbetare och framtida medarbetare. I arbetet med friskvård krävs det att det finns en sammanlänkande kedja mellan organisationen, chefer, arbetsgrupper och individer, enligt en av våra respondenter på anläggningen. Därför anser vi att det är relevant att behandla personalidé, ledarskap och motivation för att kunna förstå

länken mellan de olika delarna i kedjan. Personalekonomi behandlas kort eftersom vi anser att det har ett samband med personalidén och hur företag bör ta tillvara sina mänskliga resurser. Vi ämnar visa att det finns ett samband mellan lönsamhet och hälsa eftersom Ulf upplever, med stöd av sin erfarenhet, att så är fallet. Rekrytering behandlas utifrån perspektivet att attrahera individer att söka sig till ett visst företag, vilket vi anser är särskilt relevant i kunskapsintensiva företag som behöver kreativa, motiverade och engagerade medarbetare. På den anläggning vi har studerat är det även viktigt att medarbetarna stannar länge inom företaget eftersom deras produkter arbetas fram under lång tid, vilket även en av respondenterna nämner.

Vi menar att det är viktigt för kunskapsintensiva företag att anses vara attraktiva som arbetsgivare eftersom det oftast inte finns särskilt många personer att välja emellan, med den kompetens som företaget önskar och har behov av. Att anses vara en attraktiv arbetsgivare gäller särskilt i högkonjunkturer då det i normalfallet finns stor efterfrågan på arbetskraft. Att vara en attraktiv arbetsgivare, anser vi innebär att vara en arbetsgivare som förstår vad medarbetarna behöver för att finna sitt arbete tillfredsställande och utvecklande. Det handlar om att motivera sina medarbetare på rätt sätt och genom rätt form av belöningar. Företaget måste förstå vad dess medarbetare har för behov och förväntningar. Därför väljer vi att använda teori kring inre motivation. Instrumentell motivation behandlas för att motivationstriangeln ska bli hel och vi inser att arbetet med friskvård som en form av belöning troligtvis inte kommer att bli aktuellt eftersom enkätundersökningen visar på att friskvård kommer att bli vanligare i framtiden som ett konkurrensmedel för att attrahera medarbetare. Den interaktiva motivationen menar vi blir aktuell vad gäller att analysera Alpha:s arbete med friskvård och den sociala del som den största föreningen på anläggningen innefattar. Dessa delar i motivationstriangeln hjälper oss fram till att förstå om friskvårdsarbete kan vara ett verktyg till att vara en attraktiv arbetsgivare.

4. INTERVJUER OCH ENKÄTUNDERSÖKNING

I denna del presenteras det mest relevanta för vår undersökning som framkom vid de två intervjuerna och vid enkätundersökningen. Våra intervjuer är gjorda på en anläggning som är en del av ett större företag. Som tidigare nämnts vill företaget, dess anläggning och våra respondenter förbli anonyma därför kallar vi anläggningen för Alpha, HR-kvinnan för Birgitta och Hälsokoordinatören för Ulf. Avslutningsvis görs en kort resumé av det fjärde kapitlet.

4.1 Intervju med Birgitta Nilsson

Birgitta är gruppchef inom Human Resource (HR) - avdelningen på Alpha. Fortsättningsvis kommer vi att kalla henne enbart Birgitta. Hennes huvuduppgift är att attrahera nya medarbetare, genom att se över vad anläggningen behöver för kompetens på en 5-10 års period. Genom kontakt med personer ute i organisationen inom forskning, produktion och marknadsföring, kartläggs det framtida behovet av nya medarbetare. Utifrån den informationen hon får in, undersöker hon om kompetensen finns utbildad och om det finns tillräckligt med personer med den specifika kompetensen. Exempelvis om de skulle behöva tio stycken hälsoekonomer men det bara utbildas sju stycken så måste företaget påverka människor att välja hälsoekonomutbildningen. För att kunna påverka studenter att utbilda sig till det som företaget är i behov av i framtiden måste de veta vad studenterna vill att arbetsgivaren ska erbjuda och vad som anses göra företaget till en attraktiv arbetsgivare.

Undersöknings- och analysföretaget Rewind har tillsammans med Intence Media AB och Jane Mottet genomfört en undersökning som visar att studenter värderar gymkort och friskvård som det mest viktiga bland de förmåner som arbetsgivare kan erbjuda. Däremot när de har kommit in i arbetslivet så värderar de extra semesterdagar högre. Hon har en föreställning om att individer värderar det som står närmast personen högst, i nuvarande livssituation.

”Vad vill de här studenterna ha från sin arbetsgivare, vad gör dem attraktiva? Vad är attraktivt? Vad är viktigt? Balans mellan arbete och privatliv kommer generellt högst. Jättehögt!!”

För tillfället anställer Alpha inte särskilt många nyutexaminerade studenter på grund av låg personalomsättning. På anläggningen är medelåldern väldigt låg, vilket beror till stor del på

att de för 3-4 år sedan expanderade och anställde väldigt många nya medarbetare, varav många var nytexaminerade. De rekryteringar som görs idag är antingen ersättningsrekryteringar, det vill säga en person anställs när en annan slutar, eller rekryteringar av personer med specialistkompetens, vilken oftast en nytexaminerad inte besitter, vilket leder till att studenter är viktiga på sikt då de efter ett antal år i arbetslivet kan ha skaffat sig specialistkompetensen som krävs. När studenterna har arbetat några år och gärna skaffat sig utlandserfarenhet vill företaget att de skall söka sig till någon av anläggningarna, därför anser Birgitta att det är viktigt för företaget att vara en attraktiv arbetsgivare och placera sig högt upp i mätningar över attraktiva arbetsplatser.

Birgitta menar att företaget står inför en spännande utmaning när det gäller att motivera och attrahera studenter i framtiden, eftersom de för tillfället inte anställer nytexaminerade studenter i första hand. Hon säger att ett sätt att vara attraktiv på är just genom att anställa många. Hon anser att de får arbeta hårdare med att få ut budskapet:

”Hej, vi tänker inte anställa er nu men vi tycker ändå att ni ska tycka att vi är trevliga om fem år.”

”På sikt så är det klart att studenter är viktiga. Vi vill ju väldigt gärna att de bästa ska komma till Alpha, kanske är det så att de är ute och jobbar någon annanstans först, eller är utomlands en sväng och efter 3-4 år kommer till Alpha.”

På frågorna om ifall friskvård kan vara ett verktyg för att attrahera nya medarbetare och om det kan leda till en trevligare arbetsplats svarar Birgitta att hon tror det. Det är inte det mest viktiga men eftersom deras undersökningar, internt och externt, visar att balans mellan arbete och privatliv kommer väldigt högt upp bland svarsalternativen går det inte att bortse från det.

”Det kan vara en del i det men kanske inte huvudgrejen. Eftersom balans mellan arbete och privatliv kommer så högt upp i undersökningar, både internt och externt, så tror jag det är viktigt.”

4.2 Intervju med Ulf Persson

Ulf Persson är anställd som hälsokoordinator på Alpha. Hädanefter kommer vi enbart kalla honom Ulf. Hans arbetsuppgifter är att tillgodose anläggningen med rätt företagshälsovårdstjänster och ha kunskap kring anläggningens behov av sådana tjänster i framtiden. Ulf tillhör en avdelning som arbetar med säkerhet, hälsa och miljö. Han är ansvarig för att driva och utveckla de fritidsföreningar som finns på anläggningen.

Ulf definierar ordet friskvård som:

”Friskvård för mig det är att man som individ tar ett eget ansvar för sin egen kropp och själ. Det är medvetna val, att man gör något aktivt. Friskvård för mig det är alltså både fysiskt, mentalt och ja det är någon form av fysisk aktivitet men det kan även vara mental träning, avslappning. Det är på individnivå. Individen själv är ansvarig för sin friskvård.”

De sju fritidsföreningarna bidrar till att Alpha, enligt respondenten, kan ses som en attraktiv arbetsgivare genom att de kan erbjuda vettig fritidssysselsättning, där medarbetarna kan träffa varandra över avdelningsgränserna genom gemensamma intressen. På frågan om friskvårdsarbete kan medverka till en trevligare arbetsplats menar han att det absolut gör det eftersom medarbetarna har möjlighet att mötas i ett annat forum på ett mer avslappnat sätt. Ulf är av uppfattningen att friskvårdsarbetet är mycket uppskattat av medarbetarna, vilket han grundar på den positiva respons som Alpha får genom att medarbetarna vill ha kurser i både det ena och det andra. Han känner av ett starkt driv och engagemang i friskvårdsarbetet.

”Ja absolut, jag menar, i de här klasserna, möts man i helt andra, ett helt annat forum man är mindre avklädd, höll jag på att säga, man ser ju varandra på olika, på helt andra plan och i andra forum, så absolut, det är, det är mycket bidragande till trivsel.”

Ulf kan av erfarenhet från tidigare anställningar inom hälsovård/friskvård ur organisationsperspektiv konstatera att friskvårdsarbete kan kopplas till att företag kan bli mer lönsamma. Han menar att de företag som visar upp positivt resultat har en genomtänkt affärsidé, policy och värdering, som de arbetar aktivt med.

”Jag har ju sett siffror på det, så absolut. Jag har mätt siffror tillsammans med företag och konstaterat det.”

”Kronor och produktivitet innefattar i princip allt vad hälsa står för. Är man produktiv då är man engagerad, motiverad, man mår bra fysiskt och mentalt. Man har balans i livet.”

På Alpha finns ingen generell policy om att utföra friskvård på arbetstid, utan det beror till stor del på närmaste chefs inställning. Alla medarbetarna på Alpha har dock möjlighet att flexa ut vid lunch och delta i de olika aktiviteter som erbjuds på anläggningen. Det kan även göras på morgonen innan arbetsdagen börjar eller vid arbetsdagens slut.

Ulf uttrycker att medarbetarna på Alpha har ett väldigt driv och engagemang i friskvårdsarbetet. De ställer höga krav på de aktiviteter som skall erbjudas.

”De anställda här är rätt krävande, de har så pass hög medvetandenivå, kunskapsnivå så att de kräver att vi har kurser i både ditten och datten. Har de en idé ska företaget se till att fixa. Det finns alltså ett väldigt driv och engagemang i hela friskvårdsarbetet, det smittar av sig på något sätt.”

Han trycker även på att det handlar om att spränga gränser och att titta på lösningar för sådant som tar tid för de anställda utanför arbetstid. Han menar vidare att företag i framtiden måste titta på nya lösningar och bygga vidare på det som redan erbjuds, för att attrahera nya medarbetare. Han beskriver en skillnad på yngre och äldre medarbetares värderingar.

”De yngre har ju andra värderingar än kanske dem äldre. De äldre har ju mer kollektiva värderingar medan dem yngre har mer jag, jag, jag-värderingar.”

”Då tror jag det är himla viktigt att ha om man säger så, ha ett smörgåsbord för anställda, där man som anställd har möjlighet att kunna, ska vi säga, skapa balans mellan arbete och fritid. Att behålla sin hälsa och utveckla sin hälsa.”

Därför anser han att det är viktigt för företag att erbjuda många alternativ för medarbetarna att kunna skapa balans mellan arbete och fritid. Det kan vara allt från att ha en bra matsal till

barnpassning eller underlättning av kommunikationer till och från arbetsplatsen, för att skapa balans i livet. Han menar även att det är viktigt att undersöka vilka medarbetare som inte tar del i de aktiviteter som erbjuds på anläggningen.

”Vilka individer når vi? Vilka når vi inte? Vad kan vi göra för att få igång dem individer som är medlem men som inte använder faciliteterna? Så att man kan rikta insatser för att få igång personer som eventuellt inte kommer igång. Så det är ju också att veta att, det vi erbjuder är rätt.”

Ulf beskriver en kedja som han menar har till uppgift att arbeta tillsammans för att bedriva friskvårdsarbetet på arbetsplatsen. Det handlar om att ge dem kunskap och att tillsammans sätta upp de mål som ska gälla för de inblandade. Det syftar till att se till att de medverkande parterna har tillräckligt med kunskap för att kunna driva frågan om friskvårdsarbete framåt i organisationen.

”Vem driver frågan? Man pratar om hälsa på arbetsplatser. Då brukar jag säga; är det företaget som ska driva frågan eller är det cheferna, eller är det arbetsgruppen eller individen själv? Och i min värld och i min synvinkel är det så att det är ungefär som en kedja och en länk. Att brister någon av de här länkarna eller kedjan emellan dem, då har man ett problem. För att i min värld så måste företaget bestämma sig för någon form av värdering.”

Han menar att friskvårdsarbete leder till att medarbetarna blir mer produktiva och eftersom produktivitet är ett uttryck som cheferna ofta förstår innebörden av så används det för att få dem att inse vikten av ett fungerande friskvårdsarbete. Därför anser han att ett fungerande friskvårdsarbete är en av nycklarna till ett fungerande och lönsamt företag.

”Alltså ekonomi på sista raden, alltså hur produktivt är ett företag, det säger ju sig självt. Visar man svarta eller röda siffror? Dom som har svarta siffror, dom har ju alltså en genomtänkt affärsidé, och en policy och värdering som man jobbar aktivt med, med sina chefer, med sina anställda. Och man erbjuder bra friskvårdsaktiviteter för sina anställda.”

Ulf menar att friskvårdsarbete är något som bör drivas parallellt med den övriga verksamheten, för att undvika att det prioriteras bort.

”Hälsa måste ju integreras i verksamhetsmålen, vad man sätter upp i verksamheten och få in det levande. Så att det är ett parallellspår så det inte blir ett sidospår som man prioriterar bort när det börjar blåsa, stress och deadlines, för då lägger man bara ner det. Så man måste lyfta hälsa, och hur mår vi? Vad behöver vi just nu? Vad är viktigt i det löpande arbetet? Då krävs det att man har kunskap som chef och medvetenhet, att det är en integrerad del.”

4.3 Enkätundersökningen

I följande kapitel kommer enkätundersökningen att presenteras. På de frågor där framställningen av svaret underlättas med hjälp av en tabell, kommer sådan att användas. Det presenterade resultatet inleds med några textrader som efterföljs av en tabell. I de öppna frågorna använder vi oss av citat från de tillfrågade studenterna.

Friskvård definieras på många olika sätt av de tillfrågade studenterna men ofta förekommer ordet fysisk aktivitet, psykiskt och fysiskt välbefinnande, främja och förebygga. Även känslan av att arbetsgivaren är omtänksam och medvetande om att medarbetarna är viktiga resurser, är en vanlig syn kopplat till friskvårdsbegreppet. Nedan följer fyra citat från enkätundersökningen.

”Att genom fysisk aktivitet få kroppen och själen att må bättre.”

Ekonomistuderande, född 1986

”Möjlighet att uppnå ett sunt liv i alla aspekter från kost, livsbalans och träning.”

Ekonomistuderande, född 1983

”Förebyggande hälsofrämjande aktiviteter för att hålla anställda friska, t.ex. subventionering av motionskort och möjlighet att motionera på arbetstid.”

Ekonomistuderande, född 1984

”Att se till att medarbetare mår bra fysiskt och psykiskt vilket kan förbättra situationen för inblandade parter.”

Ekonomistuderande, född 1980

På frågan om hur ofta de tillfrågade utför någon form av fysisk aktivitet minst 30 minuter per gång blev svaret att drygt 40 % gör det 2-3 gånger i veckan. Med fysisk aktivitet avses rask promenad, löpning, lagsport och så vidare. Det som kan fastställas är att 82 % (40 % + 27 % + 15 %) av de tillfrågade studenterna utför någon form av fysisk aktivitet regelbundet, det vill säga minst två gånger i veckan enligt oss. Som kritik till oss själva har vi insett, i efterhand, att ett av svarsalternativen borde ha varit ”0 gånger/vecka”, eftersom det kan finnas studenter som inte utför någon fysisk aktivitet alls. Dessa studenter har i så fall fått ange ett felaktigt svar som kan ha påverkat undersökningens resultat.

Tabell 1

Enkätfråga 4: Hur ofta utför du någon form av fysisk aktivitet minst 30 minuter?	1 gång/vecka	2-3 ggr/vecka	4-5 ggr/vecka	Varje dag	Summa
Antal	17	38	25	14	94
Procent	18%	40%	27%	15%	100%

Av de 17 respondenter som utför fysisk aktivitet 1 gång/vecka skulle 11 stycken träna mer om det fanns möjlighet att göra det på arbetstid.

På frågan om de tillfrågade skulle träna mer om det fanns möjlighet att göra det på arbetstid blev svaret att drygt 68 % av de tillfrågade skulle göra det. Våra tillfrågade studenter anser att de skulle utnyttja det om det fanns möjlighet.

Tabell 2

Enkätfråga 5: Skulle du träna mer om det fanns möjlighet att göra det på arbetstid?	Ja	Nej	Vet ej/ Kan inte Ta ställning	Summa
Antal	64	16	14	94
Procent	68%	17%	15%	100%

På frågan om de tillfrågade undersöker hur ett företags friskvårdsarbete ser ut när de söker arbete blev svaret att majoriteten, 80 %, inte undersöker det, vilket är intressant eftersom 66 % (12 % + 54 %) av de 94 tillfrågade studenterna anser att aktivt friskvårdsarbete är mycket viktigt eller viktigt hos sin blivande arbetsgivare.

Tabell 3

Enkätfråga 6: När du söker arbete, undersöker du då aktivt vilket friskvårdsarbete arbetsgivaren erbjuder?	Ja	Nej	Vet ej/ Kan inte ta ställning	Summa
Antal	6	75	13	94
Procent	6%	80%	14%	100%

Tabell 4

Enkätfråga 3: Hur viktigt är det, för dig, att din blivande arbetsgivare arbetar aktivt med friskvård för sina medarbetare?	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Oviktigt	Summa
Antal	11	51	27	5	94
Procent	12%	54%	29%	5%	100%

När vi bad de tillfrågade studenterna att rangordna alternativen delaktighet, friskvård, hög lön, karriär och personlig utveckling utifrån vad studenterna anser vara viktigast vid val av arbetsgivare, blev resultatet att 72 % anser att friskvård är det minst viktiga vid val av arbetsgivare. Av de tillfrågade anser drygt 37 % att personlig utveckling är det mest viktiga och 33 % anser att karriär är det mest viktiga.

Vår enkätundersökning visar även på att majoriteten av de tillfrågade anser att friskvård är viktigt. Det är dock inte det viktigaste, vilket framkom då de fick rangordna friskvård i förhållande till ett antal andra faktorer. I enkätundersökningen går det att utläsa att studenterna ser friskvård som en bonus, vilket nedanstående tre citat visar.

”Bra men inte ett krav eller ens ett önskemål. Friskvård känns som en bonus, lite som rabatterat gymkort. Det känns mer som ett personligt ansvar.”

Ekonomistuderande, född 1982

”Inte jätteviktigt, men klart positivt om det finns.”

Högskolestuderande, född 1982

”Friskvård är helt klart en attraktiv förmån.”

Högskolestuderande, född 1969

Tabell 5

Enkätfråga 2: Rangordna alternativen utifrån vad du anser är viktigast vid val av blivande arbetsgivare.	1 = Mest viktigt	2	3	4	5 = Minst viktigt	Summa
Delaktighet (Antal)	19	21	20	28	6	94
Procent	20%	22%	21%	30%	7%	100%
Friskvård (Antal)	3	3	8	12	68	94
Procent	3%	3%	9%	13%	72%	100%
Hög lön (Antal)	6	23	25	30	10	94
Procent	6%	24%	27%	32%	11%	100%
Karriär (Antal)	31	24	19	14	6	94
Procent	33%	26%	20%	15%	6%	100%
Personlig utveckling (Antal)	35	23	22	10	4	94
Procent	37%	25%	23%	11%	4%	100%

På frågan om företag kan använda aktivt friskvårdsarbete för att attrahera medarbetare ansåg 62 % av de tillfrågade i enkätundersökningen att de tror det. En del av de tillfrågade i enkätundersökningen uttrycker att, om de får två likvärdiga alternativ från olika företag, skulle de välja det alternativ som erbjuder bäst friskvård utifrån respondentens preferenser. De nedanstående citaten är exempel på vad tre enkätrespondenter anser.

”Om övriga förutsättningar är lika, då enligt min rangordning, så är den arbetsgivaren som erbjuder bäst friskvård mest intressant.”

Civilingenjör, född 1971

”Ja med viss tvekan. Jag tror att det kanske kan vara tungan på vågen om man får två likartade alternativ i övrigt, men jag tror inte att det i sig är en avgörande faktor.”

Ekonomistuderande, född 1978

”Absolut. Det visar att företaget är modernt företag och som satsar på sina anställda. De har förstått att den interna processen med medarbetarna är viktig. D.v.s. om personal mår bättre kommer de att kunna utföra sina arbetsuppgifter bättre.”

Ekonomistuderande, född 1983

Tabell 6

Enkätfråga 7: Kan aktivt friskvårdsarbete vara ett konkurrensmedel vad gäller att attrahera kompetenta medarbetare?	Ja	Nej	Vet ej/ Kan inte ta ställning	Summa
Antal	58	12	24	94
Procent	62%	13%	25%	100%

På frågan om studenterna tror att aktivt friskvårdsarbete är något som arbetsgivare kommer att arbeta mer med i framtiden, för att attrahera medarbetare till sin organisation, tror 68 % att arbetsgivare kommer att göra det. De nedanstående citaten visar vad tre av enkätrespondenterna tror om friskvård i framtiden, för att attrahera medarbetare.

”Allt eftersom människor blir mer medvetna kommer nog kraven på arbetsgivare att öka. Viktigt att ha en välmående personal.”

Ekonomistuderande, född 1985

”I framtiden blir hälsa, välmående än viktigare för att komma ifrån en stressig tillvaro i allt hårdare konkurrens.”

Industriell ekonomistuderande, född 1981

”Ja, eftersom det är modernt.”

Ingenjör, född 1979

Tabell 7

Enkätfråga 8: Tror du att aktivt friskvårdsarbete är något som arbetsgivare kommer att arbeta mer med i framtiden för att kunna attrahera kompetenta medarbetare till sin organisation?	Ja	Nej	Vet ej/ Kan inte ta ställning	Summa
Antal	64	8	22	94
Procent	68%	9%	23%	100%

4.4 Sammanfattning av det insamlade materialet

Inledningsvis presenterades respondenterna och det mest relevanta, för vårt syfte med uppsatsen, som framkom vid intervjuerna. Det som behandlades i detta kapitel var bland annat respondenternas syn på vad som anses vara attraktivt hos företaget för presumtiva medarbetare, hur företaget arbetar med friskvård och hur friskvård har samband med effektivitet och lönsamhet. Till sist behandlades enkätundersökningen och dess resultat.

5. ANALYS

I analyskapitlet kommer den teoretiska genomgången kopplas samman med empirin och vårt bidrag till forskningen kommer att presenteras. Först behandlas Human Resource Management, därefter behandlas motivation och drivkrafter för friskvårdsarbete. Avslutningsvis görs en kort resumé om det femte kapitlet.

5.1 Human Resource Management

Många forskare, exempelvis Bruzelius och Skärvad (2000) menar att personalen är företagets främsta resurs, vilket våra två respondenter på anläggningen bekräftar. Birgitta uttalar att utan Alpha:s medarbetare blir det inte några nya framtagna produkter, inga tillverkade och inte några sålda. Medarbetarna är därmed en av företagets grundstenar, anser hon, vilket även kan utläsas av de tillfrågade studenternas kommentarer i enkätundersökningen. Ulf uttrycker även han att personalen är den viktigaste resursen. Företaget ser personalen som en resurs och som modern HRM menar, är personalen en tillgång och inte en kostnad, vilket Bruzelius och Skärvad (2000) argumenterar för.

Vi anser att medarbetarna även borde få vara en del av tillgångarna i företags årsredovisningar, vilket vi upplever inte är fallet idag. Hur det ska redovisas i årsredovisningen har vi inte för avsikt att behandla i vår studie, dock menar vi att istället för att enbart redovisa personalen som en kostnad bör den även redovisas som en tillgång eftersom den ligger till grund för företagets produktivitet och lönsamhet. Angelöw (2002) och Olsson (1996) förespråkar att det lönar sig att vårda sin tillgång, medarbetarna. Johansson et al. (2004) menar att det inte enbart krävs fysiskt underhåll utan även energi- och kunskapsmässigt underhåll. Det menar vi leder till att företagets medarbetare uppnår bättre hälsa som i sin tur leder till ökad produktivitet som i sin tur leder till bättre lönsamhet. Vi tror dessutom att ett lönsamt företag attraherar fler individer än ett olönsamt. Vårt resonemang bidrar till att företag kan upprätthålla sin status och även i framtiden anses vara en "employer of choice", som Cooper et al. (2003) beskriver.

Ulf uttrycker även en hel del om att det hela tiden handlar om ekonomi och att ledningen måste ta ställning till varför de ska investera en stor summa pengar i friskvård för medarbetarna. Företag frågar sig ofta vad friskvårdssatsningarna ger dem tillbaka. Samma

respondent beskriver att han har sett många exempel på att friskvård leder till ökad lönsamhet och känner sig helt övertygad om att så är fallet. Han menar även att det inte är lika trögt att investera kapital i friskvård bland företag som har en ledning som förstår vikten av att ha medarbetare som mår bra. Ulf beskriver även att det är viktigt att ha individuella hälsomål för att medarbetarna ska veta åt vilket håll de ska sträva. Det anknyter han till att ledarskapet är viktigt men även att hela den kedja han beskriver måste hänga ihop. Angelöw (2002) anser att ledarna ska föra ett konstruktivt ledarskap för främjande av hälsa och välbefinnande, vilket vi tycker kan likställas med hälsofrämjande ledarskap och en av de viktiga komponenterna i ett sådant ledarskap, anser Menckel och Österblom (2000) bland annat är friskvård. Det krävs ett ömsesidigt ledarskap för att uppnå att medarbetarna presterar maximalt menar Hansson (2005). Ulf:s resonemang om att kedjan måste vara hel mellan organisation, chef, arbetsgrupp och individ för att uppnå effektivt friskvårdsarbete menar vi tyder på ett ömsesidigt ledarskap. Det ger medarbetarna förutsättningar att lyckas i sin yrkesroll, vilket Frankelius (1997) menar är nyckeln till framgång för företaget. Vi anser att de företag som har utvecklat denna typ av ledarskap har tagit till sig att personalen är företagets viktigaste resurs. Dessa företag har insett vikten av att ha välmående medarbetare eftersom de presterar bättre än medarbetare som inte mår bra, psykiskt eller fysiskt.

På den anläggningen vi har studerat har medarbetarna tillgång till mer än bara fysisk aktivitet. De har möjlighet att vara med i konstförening, hantverksförening, fotoklubb, filmklubb, hundklubb och kör. Vi anser att det är bra att Alpha erbjuder en sådan spridning på aktiviteter eftersom det då finns större chans att alla medarbetare kan finna något som är intressant och utvecklande, som stimulerar den mentala delen av individen. Om de anställda har möjlighet att ta del av aktiviteter som de finner meningsfulla tror vi att det bidrar till ökad hälsa som i sin tur leder till bättre effektivitet under arbetstid. Sambandet mellan hälsa och effektivitet har vi visat tidigare i Figur 1 som är hämtad från Johnsson et al. (2003:26).

5.2 Motivation och drivkrafter för friskvårdsarbete

I Nationalencyklopedin definieras friskvård, som vi tidigare nämnt.

”Samlingsbenämning på sådana åtgärder som stimulerar individen till egna aktiva insatser i hälsofrämjande syfte.”

Det stämmer väl överrens med Ulf:s definition som lyder:

”Friskvård för mig det är att man som individ tar ett eget ansvar för sin egen kropp och själ. Det är medvetna val, att man gör något aktivt. Friskvård för mig det är alltså både fysiskt, mentalt och ja det är någon form av fysisk aktivitet men det kan även vara mental träning, avslappning. Det är på individnivå. Individen själv är ansvarig för sin friskvård.”

Ulf talar om vikten av att varje individ själv tar ansvar för sitt eget välbefinnande, vilket även ett antal studenter svarade på frågan då vi bad dem definiera friskvård. De nedanstående citaten visar på vad två studenter säger om friskvård.

”Att man ska vårda sin kropp så man klarar av sitt arbetsliv och känner sig pigg och välmående.”

Ekonomistuderande, född 1985

”Sådant man gör för att hålla sig pigg och frisk på jobbet som betalas/ anordnas av arbetsgivaren.”

Ekonomistuderande, född 1982

Ulf menar, trots vikten av individens eget ansvar, att företaget har ett stort ansvar för att se till att de individer som inte deltar i de aktiviteter som erbjuds, blir motiverade att delta i någon form av friskvårdsaktivitet.

Ulf beskrev, som tidigare nämnts, vid intervjun att det handlar om att ha en kedja mellan organisationen, cheferna, arbetsgruppen och individen. Kedjan skall vara sammanlänkad och det ska klart och tydligt framgå vem det är som driver frågan om friskvård. Det måste finnas en tydlig rollfördelning över vem som är ansvarig för vad och företaget måste ha en uttalad policy. På Alpha pratas det mycket om att det är viktigt att upprätthålla balans mellan arbetsliv och privatliv. Angelöw (2002) menar, som tidigare nämnts, att det inte enbart handlar om fysiska aktiviteter utan sådana aktiviteter som bidrar till att individen har möjlighet att skapa balans mellan arbetsliv och privatliv. Vi anser att Alpha har kommit väldigt långt i sitt arbete med friskvård.

Brigitta menar att det som är önskvärt och attraktivt hos en arbetsgivare är individuellt och beror på i vilken livssituation individen befinner sig i för tillfället. Hon berättade om undersökningen, Karriärindex, som utfördes av Rewind med samarbetspartners, som fastställde att som student kommer gymkort och friskvård högt upp på önskelistan över vad en attraktiv arbetsgivare ska erbjuda, medan för yrkesverksamma akademiker hamnar friskvårdserbudanden längre ner på listan. Det som istället efterfrågas av denna grupp är extra semesterdagar. Birgitta tror att det beror på att studenter har mer ledig tid att disponera som de själva vill, men när studenterna blir yrkesverksamma upplever de att de har mindre ledig tid att disponera på egen hand. Hon berättade att det som efterfrågas är det som står individen själv närmast. Ett exempel som samma respondent gav på det var att, småbarnsföräldrar lockas av föräldrapenningserbudanden och liknande erbjudanden, medan personer utan småbarn lockas av, exempelvis gymmet eller andra liknande erbjudanden. Ovanstående resonemang för även Hansson (1997) som menar att det som driver individen är mycket individuellt och drivkrafterna styrs av livsskeden och förändringar i relationer.

Därför anser vi att det är viktigt för företaget att ha ett brett spektrum av erbjudanden som passar många individer och alla de olika livssituationer som kan uppstå under en medarbetares anställning på företaget. Anläggningen har löst det genom att erbjuda ett flexibelt förmånssystem, där medarbetarna kan välja vad som passar dem bäst i sin nuvarande livssituation. Wolvén (2000) stöder det och menar att de organisationer som kommer att lyckas i framtiden är de som erbjuder attraktiva belöningssystem som motiverar medarbetarna. Genom att erbjuda attraktiva förmåner, tror vi att Alpha kan tillvarata och utveckla de mänskliga resurserna inom organisationen och därmed öka chanserna att behålla anläggningens kompetens och vara ett effektivt företag.

För att vara ett effektivt och produktivt företag krävs det att medarbetarna är motiverade, menar vi. Ulf anser att produktivitet innefattar allt som hälsa står för. Är medarbetarna produktiva är de engagerade, motiverade, mår bra fysiskt och psykiskt och har balans i livet. Enligt Johnsson et al. (2003) kommer motivation inifrån individen och en viktig roll i motiveringsarbetet innehas av ledarna på företaget som har i uppgift att skapa förutsättningar för medarbetarna att vara motiverade.

Ulf menar att det är viktigt att driva friskvårdsarbetet parallellt med det dagliga arbetet och inte som ett sidospår i organisationen eftersom det då prioriteras bort när det blir stressigt och

medarbetarna står inför många deadlines. Vi tror att den kedja som Ulf beskriver mellan organisationen, cheferna, arbetsgruppen och individen, bidrar till att arbetet med friskvård sker parallellt med det operativa arbetet. Ulf:s resonemang om att det är viktigt att bedriva friskvårdsarbetet integrerat med företagets dagliga verksamhet kan vara en lösning på det problem som Arén och Ljusenius (2006) beskriver, om att friskvården har haft en roll i periferin de senaste årtionden, som det lätt har skurits ner på när företaget har dåliga tider rent lönsamhetsmässigt.

Vi anser att om friskvården är bättre integrerad i företagets verksamhetspolicy så blir den troligtvis inte drabbad i kortare lönsamhetssvackor. På den anläggning vi har studerat finns det flertalet lokaler på företagets område som används för fysisk aktivitet och andra friskvårdsaktiviteter, vilket leder till att friskvårdsarbetet finns med i medarbetarnas omgivning på ett annat sätt än om medarbetarna exempelvis får pengar för att gå på ett gym som finns i stadens centrum eller där medarbetarna är bosatta. Vi tror dock att det är lättare för större företag att ha ett sådant upplägg på friskvårdsarbetet.

Vi menar att det kan finnas en risk med att utföra fritidsaktiviteter på arbetsplatsen då medarbetarna befinner sig i arbetsplatsens lokaler även utanför arbetstid. Exempelvis om en medarbetare vill gå till gymmet på semestern, då innebär det att individen får åka till arbetsplatsens lokaler, såvida de inte har ett träningskort på ett annat gym. Vi tror att det kan vara bra att komma ifrån arbetsplatsen och träffa andra människor, på sin lediga tid, vilket vi finner utvecklande och lärorikt. Vårt resonemang kan bero på att författarna till denna uppsats inte själva har barn och därmed inte har egna erfarenheter av hur svårt det kan vara att få ihop en familjs vardag, vad gäller att hämta, lämna, träna, laga middag och allt annat som ska fungera. Vi känner att på den lediga tid som finns, vill vi utföra vissa av våra aktiviteter utanför arbetsplatsen, vilket eventuellt inte är fallet för dem som har barn och som kan se det som en enorm möjlighet att utföra sina aktiviteter på arbetsplatsen innan de hämtar barnen. Vårt resonemang om risken med att utföra sina aktiviteter på arbetsplatsen tror vi kan leda till att vissa medarbetare upplever att företaget lägger sig i individernas privatliv för mycket.

Ulf motsätter sig dock vårt resonemang om att företaget kan lägga sig i för mycket av medarbetarnas fritid och menar att det i så fall brister i kedjans kommunikation mellan organisationen, cheferna, arbetsgruppen och individen, och att kunskapen om syftet med Alpha:s satsning är för dålig. Han menar att företaget måste vara tydligt i sitt syfte med

aktiviteterna. Syftet som företaget har, med sina friskvårdande insatser, måste hänga ihop med individens personliga vilja att må bra och vilja att uppnå balans i arbetslivet.

Vid vårt besök på anläggningen såg vi att företaget erbjuder många olika aktiviteter, för de anställda, för att skapa motivation och välbefinnande. Av de 2700 anställda är 2100 medlemmar i idrottsföreningen, vilket tyder på ett enormt engagemang och driv för de mer fysiska friskvårdsaktiviteter som erbjuds, precis som Ulf bekräftar. Han berättar vidare att anläggningen vill undersöka hur många som är medlemmar i idrottsföreningen men som inte aktivt tar del av de aktiviteter som Alpha erbjuder, för att fånga upp dessa medarbetare, eftersom han anser att den största vinsten ligger i att få dessa individer att delta i någon form av aktivitet. Resonemanget stöds av Andersson et al. (2004) och av Figur 1, som tidigare har visats.

Såsom Alvesson och Kärreman (2007) resonerar har de flesta människor en drivkraft att känna sig "normal". Det är lätt att följa det mönster som kollegorna har. Genom den ovan nämnda kartläggningen tror vi att Alpha kan fånga upp de medarbetare som följer "känsla av normal"-normen. Vi tror att det kan vara så att många är medlemmar i idrottsföreningen för att "alla andra" är det. För att nå dessa medarbetare och försöka motivera dem att delta aktivt, behöver företaget veta vilka aktiviteter de medarbetarna vill ska erbjudas.

Enkätundersökningen visar att 82 % av de tillfrågade studenterna utför någon form av fysisk aktivitet regelbundet. Vi tror att detta kan bero på att det finns en hög grad av medvetenhet bland akademiker om vikten av att hålla sig i form för att orka koncentrera sig och fokusera på det som är viktigast för stunden. Då de har denna kunskap, om vikten av att motionera, menar vi ändå att det är betydelsefullt för kunskapsintensiva företag att satsa på friskvård eftersom vi har en föreställning om att medarbetare inom kunskapsintensiva företag lägger ner mycket tid och engagemang på sitt arbete. Resonemanget stöds även av Aronsson och Malmqvist som på Arbetslivsinstitutets hemsida (2006-12-13) skriver att arbetslivet kräver minst 100 procent av medarbetarna. Vi tycker därmed att medarbetarna behöver stöd från arbetsgivaren för att underlätta dels vardagen och dels den fysiska aktiviteten.

Vår enkätundersökning visar att 68 % av de tillfrågade studenterna skulle träna mer om det fanns möjlighet att göra det på arbetstid. Genom att erbjuda friskvård under arbetstid exempelvis en timme i veckan, underlättar arbetsgivaren för medarbetaren att skapa balans

mellan arbete och privatliv beskriver Lindmark och Önnevik (2006). De menar vidare att för många organisationer ser det bra ut i teorin, att erbjuda friskvård på arbetstid, men i praktiken kan det finnas begränsningar i form av när medarbetarna kan utnyttja det. Exempelvis får inte medarbetarna i vissa organisationer dra nytta av det vid lunch, vid början eller slutet på arbetsdagen. Om sådan begränsning finns kan det bli svårt att använda sin friskvårdstimme under arbetstid. På Alpha finns ingen generell policy om att utföra friskvård på arbetstid, utan det beror till stor del på närmaste chefs inställning. Alla medarbetarna på Alpha har dock möjlighet att flexa ut vid lunch och delta i de olika aktiviteter som erbjuds på anläggningen. Detta kan även göras på morgonen innan arbetsdagen börjar eller vid arbetsdagens slut.

Enkätundersökningen visar att 17 respondenter utför 30 minuters fysisk aktivitet endast 1 gång/vecka. Den visar även att 11 stycken av dessa skulle träna mer om de hade möjlighet att göra det på arbetstid. Det tyder på att med rätt motivation och incitament, precis som Alvesson och Kärreman (2007) menar skulle fler utföra mer fysisk aktivitet. Att utföra så lite fysisk aktivitet står emot den dagliga rekommendationen som Schäfer Elinder och Faskunger (2005) beskriver. Därmed tycker vi att det är positivt att så pass många som 11 av 17 respondenter skulle utföra mer fysisk aktivitet, om de hade möjlighet att göra det på arbetstid, vilket tyder på att akademiker har hög medvetenhet precis som Ulf uttrycker.

Ulf förmedlar i intervjun att Alpha:s medarbetare ställer höga krav på de olika aktiviteterna som erbjuds och gärna kommer med förslag och synpunkter på diverse nya aktiviteter. Vi menar att företag bör fundera över hur de ska arbeta med friskvård och vilka olika aktiviteter de ska erbjuda sina medarbetare. Det räcker inte, år 2007, att erbjuda högutbildade medarbetare var sitt gymkort och en fruktskål på arbetsplatsen, eftersom individer hela tiden strävar efter att uppfylla de behov som uppstår, såsom Maslows behovspyramid visar enligt Bruzelius och Skärvad (2000). Ulf menar att akademiker ställer högre krav och har större behov än att få bidrag till gymkort för att känna sig tillfredsställda med de friskvårdande aktiviteterna, vilket även vi har en föreställning om att så är fallet.

Enkätundersökningen visar även på att akademiker är fysiskt aktiva, vilket tyder på den medvetenhet som Ulf uttrycker angående hög kunskaps- och medvetandenivå bland akademiker, om hur viktigt det är att underhålla sin fysiska form för att orka prestera i vardagen. Vi kan inte i vår undersökning fastställa om denna höga kunskaps- och medvetandenivå är akademiker förbehållet eller om det är något som är allmänt vedertaget.

Trots att 66 % av de tillfrågade studenterna tycker att det är mycket viktigt eller viktigt att deras blivande arbetsgivare arbetar aktivt med friskvård är det enbart 20 % som undersöker friskvårdsarbetet när de söker arbete. Vi tror att det till stor del har att göra med att nyutexaminerade blir nöjda om de erbjuds en tjänst som är relevant för den utbildning de har. Trots att studenter anser att friskvård är viktigt, menar vi att de troligtvis ser friskvårdsaktiviteter som en bonus, såsom ett fåtal studenter uttrycker i enkätundersökningen.

Då vi bad studenterna rangordna delaktighet, friskvård, hög lön, karriär och personlig utveckling visade resultatet att karriär och personlig utveckling är det mest viktiga för 70 % av de tillfrågade. Precis som Hagemann (1990) kom fram till i sin studie visar även vår undersökning att lön inte är det som motiverar att söka sig till en arbetsgivare utan det viktiga är goda utvecklingsmöjligheter för individen. Dessa utvecklingsmöjligheter anser vi kommer utav arbetsuppgifterna, som Birgitta tror är det som gör att individer söker sig till Alpha.

På frågan om företag kan använda friskvårdsarbete som ett konkurrensmedel för att attrahera nya medarbetare svarade 62 % av de tillfrågade studenterna att företag kan det. För att få ett grepp om vad studenter tror om friskvård i framtiden ställde vi frågan om studenterna tror att företag kommer att arbeta mer med friskvård i framtiden för att attrahera kompetenta medarbetare. Av de tillfrågade studenterna tror 68 % att arbetsgivarna kommer att göra det. Resultatet tolkar vi som att studenterna tycker att det är ett aktuellt ämne, att det ligger i tiden och att det finns en stor medvetenhet kring hälsa och att må bra bland studenter, vilket även framkom i en del kommentarer i enkäten.

5.3 Sammanfattning av analys

I analysen återkopplades empirin till den teoretiska genomgången om attraktiva arbetsgivare. Inledningsvis visade vi på vikten för företag att betrakta medarbetarna som den främsta resursen eftersom medarbetarna ligger till grund för företagets produktivitet och lönsamhet, särskilt i kunskapsintensiva företag. Vi beskrev även hur Alpha arbetar med friskvårdsaktiviteter och vilken roll företaget har avseende att motivera medarbetarna att delta i de olika aktiviteterna. Vi har beskrivit en kedja som sammanlänkar organisation, chef, arbetsgrupp och individ för att få friskvårdsarbetet att löpa parallellt med den övriga verksamheten på Alpha. Kedjan medverkar till att skapa balans mellan arbetsliv och privatliv

för medarbetarna. I kapitlet har vi dessutom diskuterat att medarbetarna kan känna att de tillbringar för mycket tid på arbetsplatsen om de utför fritidsaktiviteterna där. Vi har även behandlat studenternas syn på friskvård som framkom vid enkätundersökningen utifrån den teoretiska referensramen.

6. SLUTSATS

I det avslutande kapitlet är ambitionen att diskutera det som framkommit genom våra intervjuer och i vår enkätundersökning för att besvara problemformuleringen som består utav de tre frågorna: Hur arbetar ett kunskapsintensivt företag med friskvård på en av sina anläggningar? Är friskvård ett sätt att attrahera studenter att bli företags medarbetare i framtiden? Hur viktigt är friskvård för studenter vid val av arbetsgivare?

Syftet med uppsatsen var att öka förståelsen för, samt beskriva en kunskapsintensiv anläggnings arbete med friskvård och om ett aktivt friskvårdsarbete är något som kan användas för att attrahera studenter att bli ett företags medarbetare i framtiden. Vi ville även undersöka hur viktigt studenter anser att friskvård är när de väljer sin framtida arbetsgivare och därmed kunna visa på om det är relevant för ett företag att förtydliga, för presumtiva medarbetare och attraktiva studenter, vilken form av friskvårdsarbete företaget bedriver.

Att attrahera rätt kompetens och behålla kompetens i företaget är ett aktuellt ämne i dagens kunskapsintensiva företagsklimat, anser vi. Vi har en förhoppning om att företag inser att något måste göras för att underlätta för sina medarbetare att ha en bra balans mellan arbete och privatliv. Företag kräver allt mer av sina medarbetare för att upprätthålla lönsamhet och effektivitet trots att det görs ständiga rationaliseringar och omorganisationer. Idag handlar mycket om kvartalsprestation dvs. kortsiktighet, samtidigt som arbetet med att behålla och underhålla medarbetarnas välmående är ett långsiktigt arbete.

Eftersom medarbetare inom kunskapsintensiva företag ofta är eftertraktade och har större möjlighet att välja arbetsgivare, än medarbetare i icke kunskapsintensiva företag, är det viktigt att kunskapsintensiva företag anses vara attraktiva som arbetsgivare, för den typen av medarbetare som företaget önskar.

När vi bad de tillfrågade i enkätundersökningen definiera begreppet friskvård, skrev de allra flesta att det handlar om träning, kost samt att hålla sig frisk och hälsosam, både fysiskt och psykiskt. Vår uppfattning är att de allra flesta anser att friskvård handlar om förebyggande av skador och sjukdom samt att det handlar om främjande av hälsotillståndet hos individerna.

För att företagets medarbetare ska få förutsättningar för att underlätta skapandet av balans mellan arbetsliv och privatliv erbjuder Alpha många olika typer av aktiviteter som stimulerar medarbetarna både fysiskt och mentalt. Genom att företaget erbjuder dessa olika friskvårdande aktiviteter, känner förhoppningsvis alla medarbetare att det finns något som passar var och en. Vi tror att aktiviteterna bidrar till ökad trivsel och gemenskap på arbetsplatsen vilket i sin tur leder till ökad fysisk och psykisk hälsa. När medarbetarna uppnår bättre hälsa blir de mer produktiva, vilket leder till att företag blir mer lönsamma, precis som Ulf anser. Vi tror att företag som är mer lönsamma är mer attraktiva som arbetsgivare eftersom de oftast har mer resurser att satsa på verksamheten och på sina medarbetare, än icke lönsamma företag, om ledningen har insett vikten av att ha medarbetare som mår bra, har god hälsa och har balans mellan arbete och fritid.

Genom att ha egna lokaler för fysisk aktivitet på anläggningens område skapar Alpha en integration mellan arbetsliv och fysisk aktivitet. Som tidigare nämnts, erbjuder anläggningen sju föreningar, de är idrottsförening, konstförening, hantverksförening, fotoklubb, filmklubb, hundklubb och kör, med aktiviteter för att alla de 2700 medarbetarna ska ha möjlighet att delta i något som de finner stimulerande och som kan bidra till ökad balans mellan arbetsliv och privatliv. För att ytterligare främja medarbetarnas balans i livet tillhandahåller företaget en shop för medarbetarna med diverse faciliteter. Vi menar att, det tyder på att företaget har en välvilja att underlätta för medarbetarna och att de vill undvika att medarbetarna funderar på hur de ska planera och lösa sina privata göromål på arbetstid.

Vi tycker att Alpha arbetar mycket aktivt och målinriktat med friskvård, vilket vi grundar på att de har en anställd hälsokoordinator med ansvar att underhålla och tillhandahålla anläggningen med de friskvårdsaktiviteter som det finns behov för och som efterfrågas av medarbetarna. Alpha strävar hela tiden efter att utveckla friskvårdsarbetet och som Ulf angav handlar arbetet om att spränga gränser och att det är fantasin som sätter gränser för vad som kan åstadkommas. Vid våra kontakter med företaget under arbetet med denna uppsats upplevde vi att det finns ett otroligt driv och engagemang kring friskvård på företaget, vilket vi även fick beskåda då vi besökte anläggningen och såg medarbetarna under träningspass i lokalerna.

De tillfrågade studenterna fick rangordna delaktighet, friskvård, hög lön, karriär och personlig utveckling utifrån vad de anser vara det viktigaste vid val av arbetsgivare. Resultatet visar att

friskvård är det som anses vara minst viktigt av majoriteten av de tillfrågade studenterna. Majoriteten av de tillfrågade anser dock att friskvårdsarbete är ett sätt att attrahera medarbetare med. En del studenter uttrycker i kommentarfältet att om de hade två likvärdiga jobberbjudande skulle företagets friskvårdssatsningar bli det avgörande för vilken arbetsgivare de skulle välja. Valet ter sig naturligt tycker vi, då vi anser att det vore konstigt om en individ inte väljer det alternativ som erbjuder bäst friskvård om ceteris paribus, det vill säga under för övrigt lika förhållanden, angående arbetsuppgifter, lön och andra påverkande faktorer. Det visar på en medvetenhet och kunskap bland studenter om att det är viktigt att ha balans i livet och att må bra fysiskt och psykiskt. Birgitta stöder även det, och uttrycker sin erfarenhet av att studenter vill att arbetsgivaren ger dem möjlighet att skapa balans mellan arbete och privatliv.

Enkätundersökningen visar att de tillfrågade studenterna tror att friskvårdsarbete kommer att bli än viktigare i framtiden eftersom det finns en stor medvetenhet och kunskap idag i samhället om att det är viktigt att hålla sig i fysisk och psykisk form. Då samma fråga ställdes till Ulf uttryckte han att det redan är viktigt och att i framtiden handlar det om att hitta nya vägar och utveckla det befintliga arbetet med friskvård.

Utifrån vad enkätundersökningen och intervjuerna visar har vi kommit fram till att friskvård är ett sätt att attrahera studenter att bli företags medarbetare med. Genom vår enkätundersökning kan vi konstatera att studenter tycker att friskvårdsarbete är viktigt men att det inte är det främsta de undersöker när de söker arbete.

Resonemanget ovan tyder på att det är viktigt för företag, att belysa på hemsidan och i andra forum, vad de erbjuder sina medarbetare i form av friskvårdande aktiviteter, eftersom studenter tycker att friskvård är viktigt, dock inte det mest viktiga vid val arbetsgivare vilket vi blev varse om när vi bad studenterna rangordna fem alternativ.

Sammanfattningsvis anser vi att Alpha arbetar målmedvetet och har ett brett utbud av friskvårdande aktiviteter för sina medarbetare vilket hälsokoordinatorn upplever och beskriver som väldigt omtyckt bland medarbetarna. Vi kan dra slutsatsen att företag i framtiden kan använda friskvårdsarbete som konkurrensmedel för att attrahera studenter till företaget och därmed anses vara en attraktiv arbetsgivare, eftersom studenter anser att friskvård är viktigt.

Detta resonemang bygger vi på att studenterna anser att företag som satsar på friskvård är ett modernt företag som behandlar medarbetarna som en viktig resurs.

7. FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING

Under uppsatsens fortskridande har vi stött på andra frågor som vore intressanta att undersöka.

- Att göra en jämförande studie med ett annat stort företag, inom en annan bransch, för att se om de har samma syn på friskvård som den kunskapsintensiva anläggning vi har studerat.
- Av de tillfrågade studenterna svarade majoriteten att de tror att aktivt friskvårdsarbete kan vara ett konkurrensmedel i framtiden för att attrahera medarbetare. På vilket sätt skulle företag kunna använda sitt friskvårdsarbete som ett konkurrensmedel?
- De tillfrågade studenterna tror att aktivt friskvårdsarbete är något som arbetsgivare kommer att arbeta mer med i framtiden för att attrahera kompetenta medarbetare. Det vore intressant att undersöka hur utvecklingen har gått, om några år.
- Undersöka vilka aktiviteter studenter skulle vilja att deras framtida arbetsgivare erbjuder och hur väl det stämmer överrens med det som arbetsgivaren erbjuder.
- Det vore intressant att göra en undersökning om vad medarbetarna på anläggningen tycker om anläggningens friskvårdsarbete och utbud av aktiviteter.
- Det skulle vara intressant att studera inställningen till friskvårdsarbete ur ett genusperspektiv.

8. KÄLLFÖRTECKNING

8.1 Publicerade källor

Alvesson, Mats och Kärreman, Dan (2007). *Motivation i organisationer: Personalkoncept och drivkrafter* i Alvesson, Mats och Sveningsson, Stefan (red) (2007). *Organisation och ledning.*, Studentlitteratur, Lund.

Andersson, Gunnar och Johrén, Anders och Malmgren, Sture (2004). *Effektiv friskvård Lönsammare företag.*, Prevent, Stockholm.

Angelöw, Bosse (2002). *Friskare arbetsplatser – Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats.*, Studentlitteratur, Lund.

Aronsson, Thomas och Malmquist, Claes (2002). *Rehabiliteringens ekonomi.*, Bilda Förlag, Stockholm.

Arén, Anne och Ljusenius, Tommy (2006). *Mår du som du förtjänar? Hitta vägen till välbefinnande för individ och organisation.*, Prevent, Stockholm.

Axelsson, Björn (1996). *Kompetens för konkurrenskraft – Källor, drivkrafter och metoder för kompetensutveckling i företag.*, SNS Förlag, Stockholm.

Bergström, Ola (1998). *Att passa in – Rekryteringsarbete i ett kunskapsintensivt företag.*, Bokförlaget BAS, Göteborg.

Bratton, John och Gold, Jeffrey (2003). *Human Resource Management: theory and practice.*, Palgrave, Basingstoke.

Bruzelius, Lars H, och Per-Hugo, Skärvad (2000). *Integrerad organisationslära.*, Studentlitteratur, Lund.

Bryman, Alan, och Bell, Emma (2005). *Företagsekonomiska forskningsmetoder.*, Liber Ekonomi, Malmö.

Cooper, Dominic och Robertson, Ivan T och Tinline, Gordon (2003). *Recruitment and selection – A framework for Success.*, Thomson Learning, London.

Eriksson, Lars Torsten och Wiedersheim-Paul, Finn (2001). *Att utreda forska och rapportera.*, Liber Ekonomi, Malmö.

Frankelius, Per (1997). *"Kirurgisk" marknadsföring.*, Liber Ekonomi, Malmö.

Halvorsen, Knut (1992). *Samhällsvetenskaplig metod.*, Studentlitteratur, Lund.

Hagemann, Gisela (1990). *Konsten att motivera.*, Liber-Hermods, Malmö.

Hansson, Gunnar och Söderling, Lars (1996). *Räkna med människan – Handbok i praktisk personalekonomi.*, HRA Nordiska AB, Helsingborg.

Hansson, Jörgen (1993). *Skapande personalarbete – Kompetens som strategi.*, Prisma, Stockholm.

Hansson, Jörgen (1997). *Skapande personalarbete – Lärande och kompetens som strategi.*, Rabén Prisma, Stockholm.

Hansson, Jörgen (2005). *Kompetens som konkurrensfördel – forma matcha utmana eller köpa?.*, Norstedts Akademiska Förlag, Stockholm.

Hessner, Lars (1993). *Ledare eller bara chef.*, IHM Förlag AB, Stockholm.

Holme, Idar Magne och Solvang Krohn, Bernt (1997). *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder.*, Studentlitteratur, Lund.

Hägg, Ingemund och Wiedersheim-Paul, Finn (1994). *Modeller som redskap: att hantera företagsekonomiska problem.*, Liber-Hermod, Malmö.

Jacobsen, Dag Ingvar (2002). *Vad, hur och varför – Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen.*, Studentlitteratur, Lund.

Johanson Ulf, och Johrén Anders (2004). *Personalekonomi idag.*, Uppsala Publishing House, Uppsala.

Johansson, Bo och Frick, Kaj och Johansson, Jan (red) (2004). *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete.*, Studentlitteratur, Lund.

Johnsson, Johnny och Lugn, Anders och Rexed, Birger (2003). *Långtidsfrisk – så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet.*, Ekerlids Förlag, Stockholm.

Leppänen, Vesa och Linné, Susanne (2004). *Personalens förväntningar och val. Om projektet Plus Alla – Friskvård och kvalitetstid för vårdbiträden och undersköterskor inom den öppna hemtjänsten i Limhamn-Bunkeflo.*, Arbetslivsinstitutet, Katrineholm.

Lindmark, Anders och Önnevik, Thomas (2006). *Human Resource Management - Organisationens hjärta.*, Studentlitteratur, Lund.

Ljusenius, Tommy och Rydqvist, Lars-Göran (2004). *Friskt ledarskap – lönar sig.*, Prevent, Stockholm.

Lundahl, Ulf och Skärvad, Per-Hugo (1992). *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer.*, Studentlitteratur, Lund.

Menckel, Ewa, och Österblom, Lars (2000). *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen – om ledarskap, resurser och egen kraft.*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Normann, Richard (2000). *Service management – ledning och strategi i tjänsteproduktionen.*, Liber Ekonomi, Malmö.

Olsson, Birgitta (1996). *Arbetstidsmodeller för en ny tid: ett personalekonomiskt perspektiv.*, Personalekonomiska institutet, Stockholms Universitet.

Ployhart, Robert E och Schneider, Benjamin och Schmitt, Neal (2006). *Staffing Organizations – Contemporary Practice and Theory.*, Lawrence Erlbaum Associates Inc, New Jersey.

Rauhut, Daniel (2002). *Arbetskraftsbrist och arbetskraftsinvandring: hot eller möjlighet för ekonomisk tillväxt.*, ITPS, Östersund.

Robbins, Stephen P och Judge, Timothy A (2007). *Organizational behaviour.*, Pearson Prentice Hall, New Jersey.

Rosendahl, Suzanne, (red) Folkhälsoinstitutet (2001). *Hälsofrämjande som affärsstrategifakta och argument.*, Prevent, Stockholm.

Svensson Dalgren, Annika (2004). *Handbok för friskare organisationer – Proactive health management.*, Dovetail AB, Lund.

Trost, Jan (1994). *Enkätboken.*, Studentlitteratur, Lund.

Wolvén, Lars-Erik (2000). *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer.*, Studentlitteratur, Lund.

8.2 Artiklar

Rynes, Sara L och Barber, Alison E. "Applicant Attraction Strategies: An Organizational Perspective," The Academy of Management Review Vol. 15, No. 2. (Apr., 1990), pp. 286-310.

Sköld, Bo och Faskunger, Johan och Jarnsjö, Erik. "Ta ansvar för din hälsa", Helsingborgs Dagblad 2006-09-22.

8.3 Rapporter

Ekblom, Björn och P-O, Åstrand, (1999). *Fysisk aktivitet - för nytta och nöje.*, Folkhälsoinstitutet.

Schäfer Elinder, Liselotte och Faskunger, Johan (2005). *Kunskapsunderlag till folkhälsopolitisk rapport 2005, Målområde 9, Ökad fysisk aktivitet*. Folkhälsoinstitutet, Stockholm.

Åteg Mattias och Hedlund, Ann och Pontén, Bengt (2004). *Attraktivt arbete. Från anställdas uttalanden till skapande av en modell*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

8.4 Orefererade uppsatser

Ekelöw, Kristina och Rosengren, Suzanne (2005). *Attraktiv arbetsgivare: en jämförande studie i tre olika organisationer.*, Lunds Universitet.

Brandberg, Cecilia och Helmersson, Linda och Henberg, Veronica (2005). *För en kreativ arbetsplats: Kvinnor + Män = Sant – En fallstudie av Enea Systems AB.*, Lunds Universitet.

8.5 Muntliga källor

Occupational Health Manager (2006-11-23)

HR- kvinna (2006-12-08)

Hälsokoordinator (2006-12-08)

8.6 Elektroniska källor

Företagets hemsida (2006-11-07 och 2006-11-23)

Företagets studenthemsida (2006-11-24)

http://www.poolia.se/cms/about/pr_ir/news?news_id=137 (2006-11-28)

<http://www.fhi.se> (2006-11-30)

<http://www.arbetslivsinstitutet.se/stress/psykohalsa.asp> (2006-12-13)

<http://www.korpen.se> (2006-12-27)

http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00000/S_kes__Attraktiva_arbe_314a.pdf
(2006-12-29)

http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=175478&i_word=friskv%e5rd
(2007-01-11)

BILAGA 1.

Intervjuguide

Birgitta Nilsson

2006-12-08

Vad är din titel och dina arbetsuppgifter?

Vilken tidigare arbetslivserfarenhet/utbildning har du?

Hur länge har du arbetat inom Alpha?

Vad fick dig att börja arbeta inom Alpha?

Vilka människor söker Alpha inom området R&D? (Ålder, kön, kompetens, erfarenhet, utbildning)

Hur intressanta är studenter för Alpha som blivande medarbetare?

Vilka krav på utbildning (titel, program, poäng) har Alpha för medarbetare inom R&D?

Vad är Alpha:s personalidé?

Hur ser rekryteringsbehovet ut i framtiden?

Vilka faktorer har störst betydelse vid rekrytering?

Hur går rekryteringsprocessen till inom Alpha?

Används internrekrytering inom R&D?

Vilka kommunikationskanaler använder ni er av för att nå ut till nya medarbetare?

Vad är viktigt att förmedla i Alpha:s platsannonser?

Varför deltar ni på arbetsmarknadsdagar på universitet/högskolor?

Vad vill ni då förmedla?

Deltar ni i andra aktiviteter för att attrahera nya medarbetare? (t.ex. tar emot grupper för företagsbesök, lunchföreläsningar, seminarium, stipendier m.m)

Vilka faktorer tror du påverkar att man söker sig till Alpha?

Vad betyder varumärket för att attrahera nya medarbetare?

Vad anser du att medarbetarna betyder för Alpha?

Vad tror du gör att ni kom på Y respektive Z plats som arbetsgivare i Karriärindex undersökningen?

Tror du det blir svårare och hårdare konkurrens om kompetenta medarbetare i framtiden?

Tror du att aktivt och uttalat hälsofrämjande arbete/friskvård är en faktor som Alpha kan attrahera medarbetare med?

Kan friskvårdsarbete leda till en trevligare arbetsplats på Alpha?

När får blivande medarbetare information om ert hälsofrämjande arbete/friskvårdssatningar?

Hur ser arbetssökande på ert hälsofrämjande arbete/friskvårdssatsningar?

Intervjuguide

Ulf Persson

2006-12-08

Vad är din titel och dina arbetsuppgifter?

Vilken tidigare arbetslivserfarenhet/utbildning har du?

Hur länge har du arbetat inom Alpha?

Vad fick dig att börja arbeta inom Alpha?

Definiera ordet friskvård.

Vad anser du att friskvårdsarbete innefattar?

Definiera ordet hälsofrämjande arbete.

Vad anser du att hälsofrämjande arbete är?

Vad fokuserar ni på när ni pratar om hälsofrämjande arbete/friskvård inom organisationen?

Hur länge har Alpha arbetat med friskvård?

Varför började ni arbeta med friskvård?

Finns det märkbara skillnader i sjukfrånvaro, sjukskrivningar, arbetstillfredsställelse och personalomsättning innan friskvårdsarbetet blev aktivt och nu?

Skiljer ni på främjande (promotion) och förebyggande (prevention) i arbetet med friskvård?

Vilka former av friskvård erbjuder Alpha sina medarbetare?

Anser du att hälsofrämjande arbete/friskvårdsarbete är viktigt på Alpha?

Vilket ansvar har Alpha att motivera sina medarbetare till att ta del i de aktiviteter som erbjuds?

Görs det någon form av uppföljning och utvärdering av vad friskvårdssatsningarna ger? (utifrån personalens perspektiv och välmående)

Hur mottas friskvårdsarbetet av medarbetarna?

Kan arbetet med friskvård kopplas till att företaget har blivit mer lönsamt?

Kan friskvårdsarbete medverka till en trevligare arbetsplats på Alpha?

Tror du att en aktiv friskvårdspolicy kan vara ett verktyg till att attrahera kompetenta medarbetare?

Tror du det kommer att få större betydelse i framtiden?

Är det viktigt att företag (i allmänhet) satsar på friskvård? Idag och imorgon?

Hur ser arbetssökande på ert hälsofrämjande arbete/friskvårdssatsningar?

Arbetar Alpha med hälsobokslut?

BILAGA 2.

Enkätundersökning

2006-12-18

Enkät

Detta är en enkät som ligger till grund för en kandidatuppsats inom företagsekonomi vid Ekonomihögskolan i Lund. Enkäten syftar till att undersöka om **studenter** anser att ett aktivt friskvårdsarbete är viktigt vid val av arbetsgivare. Din medverkan bidrar till att undersökningen kan genomföras. Din uppgift är att fylla i dina åsikter i enkäten. Behöver du mer plats så använd gärna baksidan av papperet. Med förhoppning om din seriösa medverkan tackar vi dig.

Stort TACK!

//Hanna och Christian

Bakgrund

Kvinna () Man ()

Vilket år är du född? 19__

Utbildning _____

Frågor

1. Vad betyder friskvård, för dig? Definiera begreppet!

2. Rangordna följande (**ALLA**) alternativ utifrån vad du anser är viktigast vid val av blivande arbetsgivare?

1 = mest viktigt 5 = minst viktigt

- () Delaktighet/Inflytande på arbetsplatsen
- () Friskvårdsarbete
- () Hög lön
- () Karriärutvecklingsmöjligheter
- () Möjlighet till personlig utveckling

3. Hur viktigt är det, för dig, att din blivande arbetsgivare arbetar aktivt med friskvård för sina medarbetare? (Kryssa i endast **ETT** alternativ)

- 4 = Mycket viktigt
- 3 = Viktigt
- 2 = Mindre viktigt
- 1 = Oviktigt

Motivera ditt svar!!

4. Hur ofta utför du någon form av fysisk aktivitet dvs. rask promenad, löpning, lagsport etc. i minst 30 min?

- 1 ggr/vecka
- 2-3 ggr/vecka
- 4-5 ggr/vecka
- varje dag

5. Skulle du träna mer om det fanns möjlighet att göra det på arbetstid?

- Ja
- Nej
- Vet ej/ Kan inte ta ställning

6. När du söker arbete, undersöker du då aktivt vilket friskvårdsarbete arbetsgivaren erbjuder?

- Ja
- Nej
- Jag har aldrig sökt jobb

7. Kan aktivt friskvårdsarbete kan vara ett konkurrensmedel vad gäller att attrahera kompetenta medarbetare?

- Ja
- Nej
- Vet ej/ Kan inte ta ställning

Motivera ditt svar!!

8. Tror du att aktivt friskvårdsarbete är något som arbetsgivare kommer att arbeta med mer i framtiden för att kunna attrahera kompetenta medarbetare till sin organisation?

Ja Nej Vet ej/ Kan inte ta ställning

Motivera ditt svar!!
