



LUNDS UNIVERSITET
Campus Helsingborg

Institutionen för Service Management



Kandidatuppsats

Mästare på att främja hälsa på arbetsplatsen

– en kvalitativ studie med fokus på fysisk, psykisk och social hälsa i
en tjänsteverksamhet

Grupp 17

Kamila Bergolc

Robin Carlander

Handledare:

Lars Nordgren

KSKK01

VT 2013

Sammanfattning

Titel:	Mästare på att främja hälsa på arbetsplatsen – en kvalitativ studie med fokus på fysisk, psykisk och social hälsa i en tjänsteverksamhet
Författare:	Kamila Bergolc, Robin Carlander
Universitet:	Lunds Universitet, Campus Helsingborg, Institution för Service Management
Kurs:	KSKK01 VT 2013
Examensarbete:	Kandidatuppsats
Inlämningsdatum:	20 augusti 2013
Handledare:	Lars Nordgren
Nyckelord:	Hälsofrämjande, fysisk, psykisk, social hälsa, service.
Syfte:	Uppsatsens syfte är att öka kunskapen om hur ett tjänsteföretag arbetar med att främja hälsan på arbetsplatsen.
Metod:	Kvalitativ studie med sex semistrukturerade intervjuer med anställda på Borgvalla vårdboende och två dokument från Helsingborgs stad och ett dokument från Feelgood Företagshälsovård AB.
Slutsatser:	Denna uppsats har visat att det är viktigt att arbeta med fysisk, psykisk och social hälsa samtidigt, eftersom de hör ihop och påverkar varandra. Det är även viktigt att arbeta med de tre inriktningarna på hälsa samtidigt eftersom det hälsofrämjande arbetet då får en bättre effekt.

Förord

Inledningsvis vill vi rikta ett stort tack till Agneta Kallstenius som var mellanled till företaget vi undersökte och Rebecca Nilsson på Feelgood Företagshälsovård Helsingborg som försett oss med dokument.

Stort tack till vårt studieobjekt Borgvalla vårdboende som genom avsatt tid och tillmötesgående samarbete har möjliggjort insamlingen av uppsatsens empiriska material. Ett tack riktas även till alla enskilda respondenter som ställde upp och bidrog med insikter och erfarenheter under intervjutillfällena: Ola Nykvist, Ann-Britt Liljedahl, Åsa Mathlin, Gitte Pettersson, Ingrid Fredriksson och Linda Hafström.

Vi vill även tacka vår handledare Lars Nordgren för vägledning, stöttning och givande feedback under uppsatsens gång.

Slutligen hoppas vi väcka intresse för dig som läsare med bidrag av uppsatsen.

Helsingborg, augusti 2013

Kamila Bergolc och Robin Carlander

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Förord.....	3
Inledning	6
Problematiken i stort	6
Tidigare forskning.....	7
Problematiken på lokal nivå.....	8
Syfte och frågeställning	9
Disposition	9
Metod	9
Teoretisk referensram	9
Resultat och analys	9
Diskussion och slutsatser	9
Metod.....	10
Varför just det valda studieobjektet?	10
Företagspresentation	10
Kvalitativ metod.....	11
Semistrukturerade intervjuer.....	11
Dokumentstudier.....	12
Urval	13
Genomförandet	13
Analysmetod	14
Abduktion	14
Hermeneutik.....	14
Tillvägagångssätt vid analys	15
Vetenskaplig kvalitet	15
Teoretisk referensram	15
Vikten av hälsofrämjande	16
Fysisk hälsa.....	16
Den fysiska aktivitetens fördelar.....	16
Rekommendationer om fysisk aktivitet	18
Fysisk aktivitet på arbetsplatsen	18
Psykisk hälsa.....	19
Stress.....	19
Arbetsglädje	20
KASAM	20
Social hälsa	21
Socialt stöd.....	21
Socialt kapital.....	22

Hawthorneeffekten	22
Psykosocial arbetsmiljö.....	23
Resultat och analys	23
Vikten av hälsofrämjade	23
Fysisk hälsa.....	24
Fördelen med fysisk aktivitet.....	24
Hur de anställda utövar fysisk aktivitet.....	26
Rekommendationer om fysisk aktivitet	27
Fysisk aktivitet och stress	28
Psykisk hälsa.....	28
Stress.....	28
Arbetsglädje.....	30
KASAM.....	32
Social hälsa	35
Socialt stöd.....	35
Socialt kapital.....	37
Hawthorneeffekten.....	38
Psykosocial arbetsmiljö.....	39
Summering av resultat och analys	40
Diskussion och slutsatser	42
Fysisk hälsa.....	42
Psykisk hälsa.....	43
Social hälsa	44
Vikten av hälsofrämjade	46
Diskussionens återkoppling till problematiken.....	47
Diskussion av metod.....	47
Slutsatser.....	48
Avslutande kommentar	49
Källförteckning	50
Tryckta källor.....	50
Elektroniska källor	53
Muntliga källor.....	53
Dokument.....	53
Bilaga 1	54

Inledning

Nedan ger vi en kort inledning till uppsatsens ämne. Därefter problematiserar vi vårt ämne, hälsofrämjande på arbetsplatsen. Vi använder oss av forskning för att problematisera samt andra undersökningar som gjorts till den tidigare forskningen. Vidare sammanfattar vi den tidigare forskningen och förklarar hur vår uppsats skiljer sig från den. Därefter presenterar vi uppsatsens syfte och frågeställning. Slutligen redogör vi för hur uppsatsen är uppbyggd för att leda läsaren genom hela arbetet.

Tre år på utbildningen i Service Management har passerat. Vi har lärt oss intressanta saker inom olika serviceområden och den resan är på väg att ta slut. Det sista momentet på vår utbildning är att skriva en kandidatuppsats. I denna uppsats vill vi för läsaren presentera en kundnära serviceorganisation. Vi forskar om hur den arbetar för att främja hälsan på arbetsplatsen. Anställda i serviceverksamheter är de viktigaste resurserna. De anställda måste vara engagerade och friska för att kunna utföra tjänster och ge bra service till sina kunder. Företag bör sträva efter att ha friska och välmående anställda för att kunna leverera ett bra arbete.

Problematiken i stort

Cirka 75 procent av Sveriges befolkning som arbetar vistas i genomsnitt en tredjedel av sin vakna tid på arbetsplatsen (Rosberg 2011). Detta innebär att arbetsplatsen är effektiv för att nå ut med hälsobudskap och hälsofrämjande arbete.

Hälsofrämjande insatser förbättrar hälsan. Det senaste decenniet har intresset ökat för hälsa och välbefinnande för arbetskraften. Detta har dels berott på de ökade sjukvårdskostnaderna. Bevisen för effekten av många livsstilsfaktorer på hälsan är tydliga. Ohälsosfaktorer har långsiktiga konsekvenser för livsstilen och dessutom finns allt fler bevis på effekterna som ohälsosfaktorer har på individuella prestationer och produktivitet (Mills 2005). En sämre livsstil som påverkar de anställdas produktivitet kan påverka kundernas upplevda service negativt. I serviceverksamheter, där service levereras av friska och motiverade anställda är viktigt för att skapa kundrelationer, kan en sämre hälsa få förödande konsekvenser. Därför är hälsofrämjande aktiviteter viktiga i dessa verksamheter.

Hälsofrämjande utgår från ett salutogent perspektiv vilket innebär en inriktning på friskfaktorer (Svensson & Hallberg 2011, s. 47). Enligt Groot (2010, s. 508) är hälsofrämjande en process som möjliggör för människor att öka kontrollen över och förbättra sin hälsa. Världshälsoorganisationens definition på hälsofrämjande vid Ottawa-konferensen 1986 lyder:

Health promotion is the process of enabling people to increase control over, and to improve, their health. To reach a state of complete physical, mental and social well being /- - / (Medin & Alexanderson 2010, s. 113).

Hälsofrämjande är processen där människor kan ta kontroll över och förbättra sin hälsa. Målet är att nå ett fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande.

Tidigare forskning

Carlsson och Grape (2006, s. 14) gjorde en undersökning med 40 företag. Undersökningens fokus var att kartlägga det som fungerar hälsofrämjande på arbetsplatsen. Undersökningen visade på flera hälsofrämjande faktorer som företagen använde sig av. Bland dem fanns motionskort, friskvårdspeng, friskvårdstimme på arbetstid, massage, inrett avslappningsrum på arbetsplatsen eller massagestol som de anställda fritt hade tillgång att använda. Dessutom erbjöds de anställda gymnastik, vattengymnastik och pausgympa. Anställda med mycket stillasittande arbete framför datorer hade tillgång till ett datorprogram som heter mini-paus. Ytterligare erbjöd företagen avslappning, meditation, yoga, stavgång, stegräknare samt föreläsningar om kost, motion och stresshantering. Dessutom genomförde företagen hälsoprofilkontroll och anställde hälsocoacher eller friskvårdsledare.

En annan studie gjordes av Bergkvist och Nilsson (2012) undersökte hur ett företags hälsoplan efterföljdes och i vilken utsträckning den levde upp till de anställdas behov och önskemål. De undersökte även hur de anställdas aktuella hälsostatus såg ut. Resultaten visade att de anställda hade bra hälsa men en tendens fanns till stressrelaterade sjukdomar. Forskarna såg att företaget bedrev hälsoarbete på så sätt att man försökte uppmuntra till fysisk aktivitet på arbetstiden och bjöd in till olika typer av föreläsningar och prova-på-pass för att individanpassa de anställdas träning. Företagets anställda upplevde hälsoarbetet som relativt genomtänkt, relevant och tillräckligt för att tillgodose de anställdas behov och de flesta ansåg att ledningen lyckats ganska bra med att upprätthålla hälsoplanen. De kom fram till att företaget arbetar bra men att det finns områden där mer kan göras, som till exempel minska stressen på arbetsplatsen och på ett tydligare sätt kommunicera de förmåner som finns.

Även Linnan et al. (2008, s.1503-1509) gjorde en studie och den handlade om att mäta framgången för hälsofrämjande program och hälsofrämjande aktiviteter. De kom fram till att företag med mer än 750 anställda kunde erbjuda fler hälsofrämjande program och aktiviteter än mindre företag. De företag med anställda som var ansvariga för det hälsofrämjande programmet hade mer omfattande hälsofrämjande program än de företag som inte hade någon ansvarig för det hälsofrämjande programmet. Resultatet av undersökningen var att ökandet av antalet hälsofrämjande aktiviteter, deras kvalitet och vilka typer av hälsofrämjande program man erbjuder, är ett fortsatt viktigt mål i små företag för att förbättra den allmänna hälsan.

De nämnda studierna studerar hur hälsofrämjande arbete kan gå till. De fokuserar på att beskriva hälsofrämjande aktiviteter i företag. Till skillnad från vårt arbete har vi inte sett något arbete som har beskrivit det hälsofrämjande arbetet i ett tjänsteföretag utifrån de tre inriktningarna på hälsa som vi gör, det vill säga fysik, psykisk och social. Här vill vi ge vårt bidrag. Detta bidrag vill vi göra med hjälp av ett företag som har deltagit i Helsingborgs stad utmärkelse.

Problematiken på lokal nivå

Helsingborgs stad strävar efter hälsosamma arbetsplatser som ett av sina arbets- och hälsomiljömål. För att inspirera till hälsofrämjande på arbetsplatser har Helsingborgs stad anordnat en utmärkelse för att främja hälsa på arbetsplatsen. Utmärkelsen tar fram förebilder för andra företag att arbeta hälsofrämjande samt belönar de som redan arbetar hälsofrämjande (Helsingborgs stad 2012).

Att arbeta nära kunden i en serviceverksamhet kan vara krävande och påverka de anställdas hälsa. Anställda behöver en bra hälsa för att kunna utföra ett bra arbete. Därför är det viktigt att anställda inom serviceverksamheter har en bra hälsa på sin arbetsplats. Detta är ett intressant fenomen att studera eftersom de tre inriktningarna på hälsa kan bli mer uppmärksammade. Denna uppmärksamhet kan inspirera andra tjänsteverksamheter till hälsofrämjande arbete på sina arbetsplatser.

Syfte och frågeställning

Syftet är att öka kunskapen om hur ett tjänsteföretag arbetar med att främja hälsan på arbetsplatsen. Vår huvudfråga är:

- Vad kan hälsofrämjande arbete i tjänsteföretag innefatta?

Våra tre underfrågor är:

- Vilka fysiska hälsofaktorer arbetar ett tjänsteföretag med?
- Vilka psykiska hälsofaktorer arbetar ett tjänsteföretag med?
- Vilka sociala hälsofaktorer arbetar ett tjänsteföretag med?

Uppsatsens studieobjekt är Borgvalla vårdboende med fokus på de anställdas hälsa.

Disposition

Metod

I denna del förklaras varför vi valde vårt studieobjekt. Sedan ges en presentation av företaget. Vidare redogörs för den kvalitativa metoden, semistrukturerade intervjuer och dokumentstudier. Därefter förklaras hur vi har gjort vårt urval. Sedan redogör vi för genomförandet av empiriinsamlingen. Efter det redogörs för den valda analysmetoden och slutligen reflekterar vi kring vetenskaplig kvalitet.

Teoretisk referensram

I denna del presenterar vi de teorier och den litteratur vi valt att använda oss av. Teoretisk referensram är uppdelad i fysisk, psykisk och social hälsa för att underlätta för läsaren att följa textens uppbyggnad.

Resultat och analys

I denna del analyserar vi det insamlade empiriska materialet med hjälp av de teorier och den litteratur som vi tar upp i teoridelen. Det empiriska materialet presenteras i form av citat och sammandrag från intervjuer samt information från dokument. Även denna del delas upp i tre inriktningar på hälsa för att underlätta för läsaren. Slutligen sammanfattar vi analysen i punktform.

Diskussion och slutsatser

I denna del diskuterar vi analysen och för fram de viktigaste resultaten. Diskussionen delas in i fysisk, psykisk och social hälsa. Därefter diskuterar vi vikten av hälsofrämjande arbete för Borgvalla vårdboende och problematiken i stort. Vidare diskuterar vi uppsatsens metod.

Slutsatserna återkopplar till uppsatsens frågeställning och syfte. Vi drar slutsatser utifrån analysen och diskussionen. Slutligen har vi en avslutande kommentar där vi ger förslag om framtida forskning och tar upp vår upplevelse av företagets brister och starka sidor.

Metod

I denna del förklarar vi hur vi har gått tillväga för att samla in det empiriska materialet och förklarar varför vi har valt det företaget vi studerat. Vidare presenterar vi företaget. Sedan beskriver vi den kvalitativa metoden, semistrukturerade intervjuer, dokumentstudier, hur vi har gjort urvalet, genomförandet av empiriinsamlingen och vald analysmetod. Slutligen reflekterar vi kring vetenskaplig kvalitet i relation till uppsatsen.

Varför just det valda studieobjektet?

Förra året var vi för första gången på en utmärkelse på Dunkers kulturhus i Helsingborg som heter Hälsofrämjande arbetsplats. Då väcktes vårt intresse att skriva om hälsofrämjande arbete. När vi skulle planera vårt uppsatsskrivande hittade vi ett uppsatsförslag från Helsingborgs stad där kontaktpersonen var Agneta Kallstenius på Human Resource-avdelningen i Helsingborgs stad. Uppsatsförslaget handlade om utmärkelsen Hälsofrämjande arbetsplats. I år var vi på Dunkers kulturhus igen för att välja företag att skriva om utifrån uppsatsförslaget från Helsingborgs stad. Vi lyssnade på årets vinnare Borgvalla vårdboende. Borgvallas presentation inspirerade oss till att skriva uppsatsen om deras hälsofrämjande arbete. Därför vill vi öka kunskapen om Borgvallas hälsofrämjande arbete som även fick dem att vinna utmärkelsen Hälsofrämjande arbetsplats 2012 arrangerat av Helsingborgs Stad.

Företagspresentation

Borgvalla vårdboendes huvudsyfte är att sälja en trygg boendemiljö och trygga tjänster som de äldre, Borgvallas kunder, behöver dygnet runt (Nykvist 2013). Borgvalla vårdboende ligger i Vallåkra, sydost om Helsingborg. Det är nära till naturen med bra infrastruktur i närheten. Borgvalla har 47 bostäder. Några av bostäderna är riktade till personer med demens. I huset finns det gemensamma utrymmen som kök, matsal och vardagsrum samt ett rum för avkoppling där alla sinnen kan få stimulans. I anslutning till demensavdelningen ligger även en trädgård som heter Sinnenas trädgård. Där kan alla på vårdboendet delta i odling och skötsel av trädgården (www.borgvalla.nu). De anställda på Borgvalla arbetar med vårdtagarnas hygien, förflyttningar, aktiviteter och med att vårdtagarna ska känna sig trygga, sedda och bekräftade (Nykvist 2013).

Kvalitativ metod

De metoder vi har valt att använda oss av för datainsamling är semistrukturerade intervjuer och dokumentstudier. Ryen (2004, s. 14) menar att kvalitativ forskning går ut på att studera informanter i deras naturliga miljö, begripliggöra fenomen och tolka den mening som människor ger dessa fenomen. Bryman (2007, s. 250) avser att kvalitativ metod är interpretativ, det vill säga tolkande. Kvalitativ forskning går alltså ut på att förstå och tolka andra personers uppfattningar. Vi har valt att använda oss av en kvalitativ metod eftersom vår undersökning huvudsakligen går ut på att intervjua anställda om deras uppfattning av Borgvalla vårdboendes hälsofrämjande arbete. När det gäller kvalitativa intervjuer menar Starring och Renck (1996, s. 55) att man försöker ta reda på vad som sker och upptäcka företeelser. Bryman (2007, s. 301) nämner två huvudsakliga intervju sätt som är kvalitativa. Det är ostrukturerade och semistrukturerade intervjuer. Vi kommer att använda oss av semistrukturerade intervjuer till vår uppsats.

Semistrukturerade intervjuer

Semistrukturerade intervjuer är en slags kvalitativ intervju utförs med hjälp av en frågeguide. Frågornas ordning kan variera men i stort sett ställs frågorna i den ursprungliga ordningen. Respondenten får svara fritt samtidigt som uppföljningsfrågor kan ställas (Bryman 2011, s. 206). Enligt Ryen (2004, s.11) liknar semistrukturerade intervjuer ett samtal som ger möjlighet till spontanitet. Bryman (2007, s. 304) menar att forskare som har en tydlig fokus och ska intervjua flera personer bör använda sig av en semistrukturerad intervju. Detta för att hålla sig till ämnet och få en viss struktur på det insamlade materialet. Ryen (2004, s. 93) ger en del kritik mot den kvalitativa intervjun. Hon menar att den kvalitativa intervjun inte är vetenskaplig utan speglar det sunda förnuftet. Dessutom är den subjektiv, personberoende och inbegriper få intervju personer. Vi är medvetna om kritiken mot den kvalitativa intervjun och vi diskuterar den i diskussionen.

Vi har valt att använda oss av sex semistrukturerade intervjuer till vår uppsats eftersom vi vill ta reda på intervju personernas uppfattning och hur de upplever det hälsofrämjande arbetet på deras arbetsplats. Även om vi får subjektiva svar som endast visar hur intervju personerna uppfattar det hälsofrämjande arbetet på sin arbetsplats, kan vi ändå ha nytta av dem eftersom vi tror att deras svar kan stämma med verkligheten. En annan anledning till att vi använder en semistrukturerad intervju är att den liknar ett vanligt samtal vilket vi tror kan få den

intervjuade att känna sig lugn och avslappnad. Det kan innebära mer tillförlitliga och ärliga svar samt en vilja att berätta mer.

Dokumentstudier

Bryman (2007, s. 357) menar att dokument kan användas som informationskälla. Han nämner en del kvalitetskriterier för dokument, bland annat autenticitet, trovärdighet och meningsfullhet. Autenticitet betyder att materialet är äkta och av ett otvetydigt ursprung. Trovärdighet betyder att materialet är utan fel och förvrängningar. Meningsfullhet betyder att materialet är tydligt och begripligt. De tre dokument vi har fått av Kallstenius och Rebecca Nilsson från Feelgood Företagshälsovård AB i Helsingborg är:

- Anmälan till utmärkelsen Hälsofrämjande arbetsplats 2012 som innehåller information om utmärkelsens syfte.
- Rapport Hälsotvå faktorer, vård- och omsorgsförvaltningen Borgvalla 2012 som omfattar enkätsvar på olika frågor som rör hälsofrämjande faktorer på arbetsplatsen.
- Frågor och svar om hälsofrämjande arbetsplats 2012 som innehåller svar på fem frågor på hur Borgvalla vårdboende främjar hälsan på arbetsplatsen.

Dokumenterna är från två kända källor, Helsingborgs stad och Svenska Hälsopromotion Gruppen. Dessutom har dokumenterna Helsingborgs stads logga samt loggan för Svenska Hälsopromotion Gruppen. Därför utgår vi från att de är äkta, kommer från en pålitlig källa och är autentiska. När vi läser igenom materialet hittar vi inga eller väldigt få stav- och grammatiska fel. Vi litar på att de inte innehåller några förvrängningar eftersom de är granskade av Feelgood Företagshälsovård AB och HR-avdelningen i Helsingborgs stad. Därför anser vi att dokumenterna är trovärdiga. Dokumenterna är tydliga och välskrivna. När vi läser dokumenterna förstår vi vad de innebär och vad de vill förmedla och därför anser vi att de är meningsfulla och riktiga.

Jacobsen (2010, s. 186-188) menar att dokumentanalyser innebär att forskare får ett välformulerat och genomtänkt material att arbeta med. Han anser att tillförlitligheten kan påverkas negativt eftersom vissa företag kan försöka framställa sig som bättre än vad de egentligen är. Vi är medvetna om att de dokument vi analyserar kan vara överdrivet positiva, mer än vad företagets hälsofrämjande arbete är i verkligheten.

Urval

När det gäller urval har vi använt oss av ett icke-sannolikhetsurval. Inom icke-sannolikhetsurval finns det ett urval som heter snöbollsurval. Bryman (2007, s. 114-116) menar att ett snöbollsurval innebär att man initialt tar kontakt med en person som sedan för en vidare till andra som kan vara relevanta för undersökningen. Det finns svårigheter med att generalisera resultat som baseras på ett snöbollsurval eftersom intervjupersonerna sällan är representativa för populationen. Vi har använt oss av ett snöbollsurval i vår uppsats eftersom vår ursprungliga kontakt är Kallstenius. Hon har sedan kopplat oss vidare till chefen på Borgvalla vårdboende. Sedan kopplade chefen oss vidare till intervjupersonerna. Vi är medvetna att det är svårt att generalisera resultaten eftersom vi har valt ett snöbollsurval.

Genomförandet

Båda gruppmedlemmar var närvarande vid samtliga intervjutillfällen. Intervjuerna spelades in med hjälp av mobiltelefon och diktafon, detta för att underlätta vårt efterarbete vid analys av det empiriska materialet och för att säkerställa att all information registreras. Det ger även deltagarna frihet att fokusera på ämnet och uppföljande frågor som kan dyka upp under intervjuens gång (Kvale & Brinkmann 2009, s. 194). Intervjupersonerna gav oss sitt medgivande att spela in intervjuerna.

Vi besökte Borgvalla vårdboende som ligger på Ryavägen 2 i Vallåkra. Intervjuerna tog plats den 18 april 2013 och den 6 maj 2013. Vid intervjun närvarade båda gruppmedlemmar. En ledde intervjun och den andra förde anteckningar. Intervjupersonerna gav oss sitt medgivande att använda deras riktiga namn i arbetet. Vi gjorde inga gruppintervjuer, alla intervjuer skedde enskilt. Vi ville ägna hela intervjun åt varje person för att få så mycket information som möjligt. Dessutom påverkas inte intervjupersonernas svar av de andra om de intervjuas enskilt. De sex personer som har vi intervjuat är: Ola Nykvist som är chef på Borgvalla vårdboende, Ann-Britt Liljedahl som är assistent, Åsa Mathlin som är sjuksköterska, Gitte Pettersson som är gruppleddare samt Ingrid Fredriksson och Linda Hafström som är undersköterskor. Vi hade en avsikt till denna mix av intervjupersoner. Målet var att intervju de anställda i ett tjänsteföretag och en chef. Vilka roller de intervjuade har spelar roll för svarens innehåll. Vi utformade våra intervjufrågor efter chef och övriga anställda. Till exempel chefen gav mer utförliga svar om de olika systemen och hälsofrämjande programmen. De anställda däremot gav mer utförliga svar när det gäller hur det hälsofrämjande arbetet upplevs och hur relationerna mellan de anställda ser ut.

Analysmetod

Här förklaras hur vi har analyserat den insamlade empirin samt hur vi har tolkat dokument och intervjupersonernas svar. Vi använder oss av abduktion och hermeneutik.

Abduktion

I arbetet används en abduktiv analysmetod. Abduktion är en blandning av deduktion och induktion och det innebär att man använder de båda (Björklund & Paulsson 2009, s. 62). Enligt Thurén (2007, s. 22) innebär induktion att allmänna och generella slutsatser dras utifrån empiriska fakta. Deduktion innebär att uppsatsen utgår från teorier och utifrån de görs förutsägelser om empirin. Därmed låter man teorierna styra empiriinsamlingen och sedan använder man resultatet av studien för att verifiera de använda teorierna (Björklund & Paulsson 2009, s. 62). Anledningen till varför vi använder oss av abduktion är att vi samlar in empiri utifrån de teorier vi valt, det vill säga deduktion. När vi sedan gör våra slutsatser försöker vi inte verifiera teorierna i jämförelse med resultatet. Istället drar vi generella slutsatser utifrån analysen och diskussionen, det vill säga induktion. Våra slutsatser kan sedan generaliseras till andra vårdboenden eller andra tjänsteföretag.

Hermeneutik

Ett hermeneutiskt tolkningssätt innebär att man försöker förstå och tolka hur andra ser på tillvaron (Patel & Davidson 2003). Widerberg (2002, s. 26) menar att hermeneutik går ut på att tolka, översätta, förtydliga och klargöra. Det är en tolkningslära som baseras på vissa grundläggande antaganden. Dessa antaganden innebär att mening skapas och kan bara förstås i ett sammanhang. All förståelse kräver en viss förförståelse, det vill säga en referensram inom vilken forskaren betraktar saker.

Vi analyserar den data vi samlar in från intervjuer och dokument med hjälp av de teorier vi valt. Tolkningen i analysen görs utifrån de anställdas perspektiv. När vi analyserar vårt insamlade material har vi en teoretisk förförståelse som vi fått under utbildningens gång. Den kan vara till hjälp men den kan också leda oss på fel spår. Därför förhåller vi oss neutrala till det vi ser och hör och istället låter de teorier vi valt analysera materialet. Vi gör ingen djup tolkning av intervjuvaren eller innehållet i dokumenten. I diskussionen däremot tolkar vi en viss del av det analyserade materialet. Anledningen till varför vi har ett hermeneutiskt tolkningssätt är att våra valda metoder för datainsamling, kvalitativa intervjuer och dokumentstudier, kräver att vi tolkar den data vi har analyserat. Informationen från intervjupersonerna bygger på deras subjektiva uppfattning av det hälsofrämjande arbetet och

stämmer nödvändigtvis inte överens med verkligheten. Därför är det viktigt att vi i diskussionen kan tolka och förstå de svaren som intervjupersonerna har angivit.

Tillvägagångssätt vid analys

Analysen delar vi upp utifrån de tre inriktningarna på hälsa som vi valt. Efter det läser vi av varje intervjupersons svar och dokumenten i systematisk ordning utifrån respektive inriktning på hälsa. När vi läser av intervjusvaren och dokumenten utgår vi från innehållet i texten men vi gör ingen djup tolkning av svaren. Efter det väljer vi vilka svar som kan kopplas till de teorier vi valt och använder svaren för att analysera Borgvallas hälsoarbete inom respektive hälsoinriktning. Analysen ger sedan upphov till ett resultat som summeras i slutet av analysen.

Vetenskaplig kvalitet

Bryman (2011, s. 49-50) skriver om vetenskaplig kvalitet och nämner validitet som en beståndsdel. Validitet innebär att man undersökt rätt saker. Kvalitativa studier kan utmärkas av hög validitet eftersom frågorna kan ställas så att rätt informationen fås. Vi har utformat våra intervjufrågor för att få den information vi är intresserade av och behöver. Vi har granskat frågorna och sett att de verkligen ger svar på det som ska undersökas. Vår studie har således hög validitet. Bryman (2011, s. 49-50) skriver också om reliabilitet. Reliabiliteten är låg vid kvalitativa studier därför att svaren som fås av intervjupersoner är subjektiva och forskaren tolkar dem utifrån sin uppfattning. Reliabiliteten i vår studie är alltså låg eftersom vi gör en kvalitativ undersökning som bygger på intervjupersonernas subjektiva uppfattning och vår tolkning av deras svar. Vi är medvetna om att resultatets generaliserbarhet blir begränsad till följd av den låga reliabiliteten. Men resultaten kan generaliseras till andra vårdboenden eller till och med andra tjänsteföretag genom att öka deras kunskap om hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen.

Teoretisk referensram

Vi utgår i vår teoretiska referensram från en hälsofrämjande syn på fysisk, psykisk och social hälsa. Vi börjar med att redogöra för vikten av hälsofrämjande arbete. Sedan beskriver vi de teorier vi använder oss av utifrån de tre inriktningarna på hälsa som vi har valt och hur de olika hälsoinriktningarna hör ihop med varandra. Vi kommer att ställa olika teorier mot varandra och även förklara varför de är relevanta till vårt arbete.

Vikten av hälsofrämjande

Teorier om hälsofrämjande är relevanta till vårt arbete eftersom hela uppsatsen handlar om att undersöka ett företags hälsofrämjande arbete.

Det är viktigt att anställda i företag är medvetna om positiva effekterna med hälsofrämjande aktiviteter. De positiva effekterna är lägre sjukfrånvaro, bättre prestation, bättre moral, bättre hälsa och bättre livskvalitet (Sherman 2002).

Kaspin, Gorman och Miller (2013) menar precis som Sherman (2002) att det är viktigt med hälsofrämjande program i företag. Till skillnad från Sherman tar de också upp viktiga egenskaper för hälsofrämjande program för att de ska lyckas. Viktiga egenskaper för att hälsofrämjande program ska lyckas är en företagskultur som bidrar till hälsofrämjande, motiverade ledare och medarbetare som vill främja hälsan. De hälsofrämjande programmen behöver anpassas till medarbetarnas föränderliga behov och stödjäs av samhällsorganisationer som arbetar med hälsa Kaspin, Gorman & Miller (2013).

Fysisk hälsa

Teorierna vi har valt redogör för positiva effekter av fysisk aktivitet, hur arbetsprestationen och välbefinnandet kan förbättras samt hur den fysiska hälsan kan kopplas till psykisk och social hälsa. Vi tar upp teorier som handlar om den fysiska aktivitetens fördelar, rekommendationer om fysisk aktivitet samt fysisk aktivitet i företag. Teorier om den fysiska hälsan är relevanta till vårt arbete eftersom en av delarna i hälsofrämjande arbete är fysisk hälsa och är därmed kopplat till vårt syfte. Vi använder teorierna om fysisk aktivitet till att analysera det valda företagets fysiska hälsofrämjande aktiviteter för att se hur företaget arbetar i relation till vad teorierna säger.

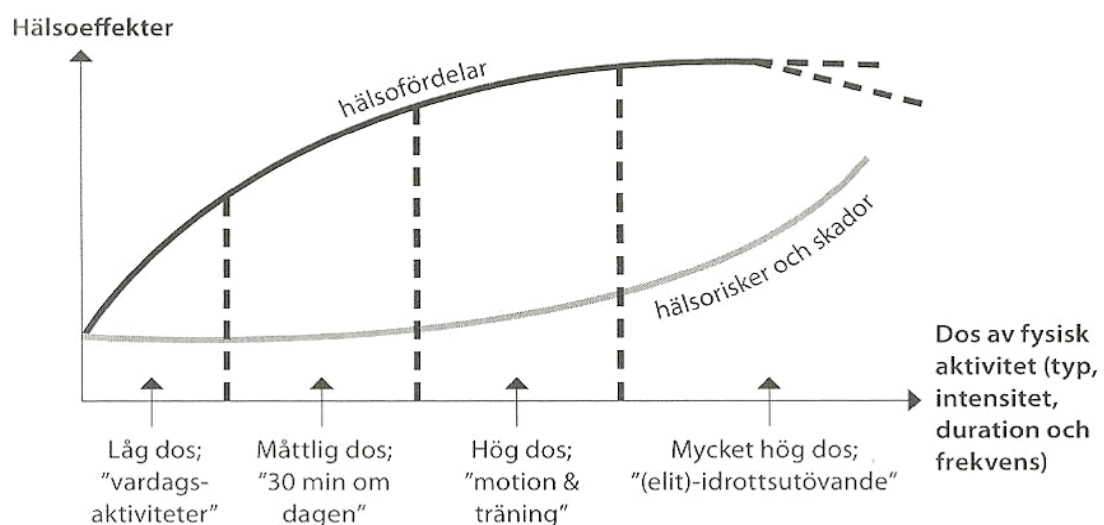
Den fysiska hälsan beror till stor del på fysisk aktivitet. Fysisk aktivitet innebär rörelser producerade av muskelkontraktioner som ökar energiomsättningen, till exempel promenader, cykling, fysisk aktivitet i arbetet, motion och träning (www.fhi.se).

Den fysiska aktivitetens fördelar

Rydqvist och Winroth (2003, s. 67-68, 174) menar att vi är fysiska varelser som i miljoner år har utövat fysiska aktiviteter för att överleva. Vi är anpassade till ett fysiskt aktivt liv och bland de viktigaste fysiska funktionerna är styrka och kondition. Fysiska faktorer är ofta förenade med hur vi mår mentalt. Folk som sällan tränar mår ofta sämre mentalt. Därför är det viktigt att vi ständigt belastar kroppen med fysisk aktivitet för att stimulera vår kropp.

Den ökade kapaciteten som vi får av att träna ger oss den extra energin som vi behöver i vardagslivet.

Brorsson, Lundgren och Olsson (2010, s. 91-105) argumenterar för den fysiska aktivitetens fördelar. De menar att den fysiska funktionsförmågan förbättras och det psykiska välbefinnandet blir bättre. Dessutom presenterar de ett diagram som visar hur hälsofördelarna ökar i takt med att dosen av fysisk aktivitet ökar. Till en viss gräns får man bättre hälsa men vid mycket hög fysisk aktivitet kan hälsan försämrans på grund av överträning och skador. Se diagrammet nedan.



Figur 5:1 Relation mellan positiva och negativa effekter av fysisk aktivitet beroende på dos och intensitet (Efter Brorsson, Lundgren & Olsson 2010, s. 91).

Toker och Biron (2012, s. 701) menar att fysisk aktivitet har en positiv effekt mot stress och utbrändhet. Fysisk aktivitet ses som ett billigt och lättillgängligt sätt att motarbeta stress och utbrändhet. Fysisk aktivitet avlägsnar fokus från stressiga situationer och minskar då den psykiska pressen. Dessutom kan fysisk aktivitet få människor att slappna av och mentalt vila ut för att kunna bemöta stressen på arbetsplatsen.

O'Donovan et al. (2010, s.574-582) menar att fysisk aktivitet kan förbättra den fysiska hälsan i form av bland annat att minska risken för hjärtbesvär, diabetes och övervikt. Även Vuori (2010, s. 5-10) menar att det finns ett samband mellan fysisk aktivitet och hjärt- och kärlsjukdomar. Ökad fysisk aktivitet minskar risken för hjärt- och kärlsjukdomar. Den fysiska aktiviteten kan vara konditionsträning, till exempel att cykla, promenera eller gå till arbetet.

Rekommendationer om fysisk aktivitet

Alla friska vuxna bör ägna sig åt konditionsträning med en medelintensitet på 150 minuter i veckan. Styrketräning kan stärka musklerna, sänka blodtrycket och minska risken för hjärtproblem. Styrketräningen bör utföras 30 minuter i veckan men ska inte ersätta konditionsträning (O'Donovan et al 2010, s.574-582). Vuori (2010, s. 5-10) ger samma råd gällande måttlig konditionsträning som O'Donovan et al. (2010, s.574-582), det vill säga 150 minuter i veckan. Konditionsträning minskar blodtrycket och risken för övervikt. När det gäller styrketräning menar Vuori (2010, s. 5-10) till skillnad från O'Donovan et al. (2010, s.574-582) att ingen större epidemiologisk studie på området har gjorts som kan verifiera sambandet med den fysiska hälsan. Vi är medvetna om de båda författarnas olika syn på styrketräningens inverkan på den fysiska hälsan, vilket kan medföra mindre starka slutsatser. Även Kallings (2012) menar att vuxna bör vara fysiskt aktiva med måttlig intensitet i sammanlagt 150 minuter varje vecka för att främja hälsan, minska risken för kroniska sjukdomar och förbättra den fysiska kapaciteten. Svenska folkhälsoinstitutet anser att fysisk aktivitet bör utföras dagligen i 30 minuter om den är av måttlig intensitet eller tre gånger i veckan om den är av hög intensitet. Ytterligare hälsoeffekter kan uppnås om man utöver detta ökar den dagliga mängden av fysisk aktivitet eller träningens intensitet (Statens folkhälsoinstitut 2008, s. 38; www.fhi.se).

Fysisk aktivitet på arbetsplatsen

Scherrer, Sheridan, Sibson, Ryan och Henley (2010, s. 125-126) menar att hälsoriskerna med att inte utöva fysisk aktivitet är lika stora som att dricka alkohol eller röka. Fysisk inaktivitet beräknas orsaka 10-16 % av alla fall av bröstcancer och tarmcancer samt 22 % av alla hjärtsjukdomar globalt. Fram till idag har hälsan på arbetsplatsen negligerats. Fler har börjat inse hälsans positiva påverkan på de anställda. Men ändå är arbetsplatsen fortfarande ofullständigt utnyttjad när det gäller hälsofrämjande aktiviteter.

Scherrer et al. (2010, s. 128-132) gjorde en studie i ett företag i Australien. De anställda fick gå ett visst antal steg varje dag. De upplevde en del begränsningar med att promenera varje dag. Deras arbete krockade med den fysiska aktiviteten. En del klagade på att de inte hade tid eller ork att promenera eftersom de förutom arbetet hade en familj att tänka på. Andra ansåg att de blev mer uppmärksamma på sin hälsa eller kunde fokusera mer på arbetet. En begränsning i denna studie är att varje arbetsplats har olika strukturer, personuppsättningar och kulturer vilket kan påverka resultaten i olika företag. Detta visar på att andra faktorer som

till exempel psykiska kan påverka den fysiska hälsan och hur människor förhåller sig till fysisk aktivitet. Vi är medvetna om begränsningarna i deras studie och att det kan ge mindre starka slutsatser när denna teori används.

Den sociala aspekten lyftes även fram i studien av Sherrer et al. (2010, s. 128-132). Studien hade en positiv effekt på de sociala relationerna på arbetsplatsen. Den utgjorde bland annat ett samtalsämne i korridorerna. De anställda lärde känna varandra mer och motiverade varandra att träna. En del träffades även på fritiden för att utföra aktiviteter. Den fysiska aktiviteten hade blivit en gemensam faktor som förde samman alla medarbetare. Den viktigaste delen i att motivera medarbetarna var stödet från kollegor och arbetsmiljön (ibid., s. 133).

Psykisk hälsa

Vi använder teorier om psykisk hälsa till vårt arbete eftersom den psykiska hälsan är en del av hälsofrämjande arbete och därmed en del av uppsatsens syfte. Vi tar upp teorier om stress, arbetsglädje och KASAM. Teorierna tar upp hur man kan arbeta med den psykiska hälsan i företag och hur den kan påverkas av olika aktiviteter. Dessutom visar teorierna att det finns ett samband mellan fysisk, psykisk och social hälsa vilket är relevant till vårt arbete eftersom dessa tre inriktningar på hälsa ingår i hälsofrämjande arbete. Vi tänker använda teorierna till att analysera det valda företagets hälsofrämjande arbete med fokus på den psykiska hälsan.

Stress

Stress innebär en fysisk och psykisk aktivering som uppstår vid fysisk eller psykisk belastning. Ursprungligen är stress en naturlig och viktig del av livet. Däremot finns det negativ stress som innebär att kroppen inte hinner återhämta sig efter en stressreaktion vilket kan vara skadligt för hälsan (Berggren & Josefsson 2010, s. 262).

Negativ stress uppstår om arbetskraven är för höga och om möjligheten att påverka arbetstempot är liten. Dessutom är risken för negativ stress stor om man har ett bristfälligt socialt stöd. Bra relationer till arbetsledning och arbetskamrater är viktiga för att förhindra negativ stress. Avsaknaden av trygghet kan orsaka negativ stress. Tryggheten saknas vid vissa anställningsformer, som till exempel visstidsanställning och behovsanställning. Anställda kan däremot känna sig trygga vid fast anställning och regelbunden inkomst. Negativ stress kan även förekomma vid en bristfällig upplevd belöning som till exempel uppskattning och utvecklingsmöjligheten (Berggren & Josefsson 2010, s. 265-268).

Långvarig stress kan resultera i utbrändhet i form av utmattning eller kronisk trötthet, svaghet och överkänslighet (Thunman 2011, s. 4). Enligt Mata et. al. (2012, s. 305) reagerar deprimerade personer, som har varit utsatta för mycket stress, positivt på fysisk aktivitet. Forskarna menar till och med att de personer som är deprimerade reagerar mer på fysisk aktivitet än de som inte är deprimerade. Studien kom fram till att fysisk aktivitet minskar depression genom att ge upphov till positiva affekter.

Arbetsglädje

Arbetsglädje ligger till grund för god hälsa, högt välbefinnande och är en viktig beståndsdel i det hälsofrämjande arbetet. Arbetsglädjen kan påverkas av positiv feedback, beröm, uppskattning, god stämning, gemenskap bland kollegor, möjlighet att påverka samt tillräckligt med tid och resurser för de anställda (Berggren & Josefsson 2010, s. 271).

Linge (2010, s. 331-344) påstår att humor på arbetsplatsen i form av skratt och munterhet kan resultera i att anställda enklare kan hantera en problematisk situation genom att kunna distansera sig från problemet. Humorn kan främjas genom bland annat ordvitsar och skämt. Humor kan ge upphov till positiva känslor såsom glädje och munterhet. De spelar en viktig roll i att upprätthålla sociala relationer. Dessutom har humor i form av skratt och leende en avslappnande fysiologisk funktion bland annat på muskulära reaktioner, inre organ, hormonsystemet och immunförsvaret. Humorn kan ses som en välgörande faktor mot stress. Humorns värde för organisationer är förmågan att lösa spänningar, ha roligt, öka arbetsmoralen, öka samarbetet, underlätta kommunikationen och fånga upp olika motsättningar. Dessvärre finns det ingen universallösning på att tillämpa humor. Det behövs mer kontrollerad empirisk forskning för att se hur humorn kan användas på arbetsplatser.

KASAM

Aaron Antonovsky myntade begreppet KASAM som innebär känsla av sammanhang. KASAM består av tre komponenter: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Begriplighet innebär i vilken utsträckning människor förstår de inre och yttre stimuli som finns i det vardagliga livet. Det innebär att informationen människor möter upplevs sammanhängande, strukturerad och tydlig snarare än som ett brus, kaotisk eller slumpmässig. Människor med en hög känsla av begriplighet kan om de råkar ut för olyckor, missöden och andra motgångar, se det som utmaningar och viktiga lärdomar som kan ge erfarenheter. Hanterbarheten innebär att människor har nödvändiga resurser till förfogande, för att klara av de krav som ställs av alla de stimuli som finns inom oss och i yttre världen. Resurserna kan

innehas av en själv eller ens kollegor. Människor med en hög känsla av hanterbarhet känner sig inte som offer för olika omständigheter. Istället tar de tag i negativa situationer och löser problem. Den tredje komponenten i KASAM är meningsfullhet. Den är en av de viktigaste delarna i KASAM. Meningsfullhet innebär att människor känner att livet har en känslomässig innebörd. Människor med en hög känsla av meningsfullhet anser att det är värt att investera tid och energi i problem och utmaningar som dyker upp (Antonovsky 2005, s. 44-46; Carlsson & Grape 2005, s. 29; Hanson 2004, s.113-115).

Hanson (2004, s. 126) visar hur KASAM kan kopplas till arbetsplatsen. Han menar att det finns faktorer på arbetsplatsen för varje komponent i KASAM som påverkar de anställdas hälsa:

- Begriplighet: kunskap om arbetsmiljön och feedback från chefen och de anställda
- Hanterbarhet: klara riktlinjer, möjlighet att påverka arbetstakten, fysisk och psykisk ork, distansering och pauser
- Meningsfullhet: motivation med rimlig lön, positiva upplevelser i form av relation till medarbetarna och chefer, trevlig miljö, humor och trivselaktiviteter.

Social hälsa

Vi har valt teorier om social hälsa till vårt arbete eftersom social hälsa är en av komponenterna i hälsofrämjande arbete och är därmed kopplat till syftet. Vissa teorier handlar om hur social hälsa kan påverka fysisk och psykisk hälsa. Vi tar upp teorier om socialt stöd, hawethorneeffekten, socialt kapital och den psykosociala arbetsmiljön. Vi tänker använda teorierna till att analysera det valda företagets hälsofrämjande arbete med utgångspunkt i den sociala hälsan.

Kindblad (2010, s. 317) menar att sociala relationer genererar hälsa och välbefinnande. Det sker i en ömsesidig acceptans av varandra som personer. Utifrån Kindblads resonemang konstaterar vi att social hälsa är det samma som sociala relationer. Bra sociala relationer ger bra social hälsa. Därför kommer vi i arbetet att likställa sociala relationer med social hälsa. Ju bättre sociala relationer man har desto bättre social hälsa.

Socialt stöd

Socialt stöd går inte bara att finna i hemmet. Socialt stöd kan fås av medarbetare. Treiber och Davis (2012, s. 1-2) menar att den traditionella synen har varit att människor kopplade av när de kom hem från arbetet för att andas ut och koppla bort all stress. Nu är det vanligare att

människor går till arbetet för att koppla av från hemmet och all stress. Brist på socialt stöd på arbetsplatsen kan leda till bland annat högt blodtryck, frånvaro, utmattning och utbrändhet. Forskarna kallar detta för omvända världar. Socialt stöd på arbetsplatsen från medarbetare och chefer är kopplat till låga stressnivåer och hög självupplevd fysisk och psykisk hälsa bland anställda. Arbetsplatsen kan ses som en familj. Treiber och Davis presenterar även en modell som beskriver stödet från familjen på arbetsplatsen. Den går ut på att i kärnan finns relationen med medarbetare som kan bidra med hjälp och vänskap. I det andra lagret finns relationen till chefer som kan ses som ett socialt stöd när de visar uppskattning. I det tredje lagret finns organisationens kultur, som ett organisatoriskt hem där medarbetarnas säkerhet garanteras (Treiber & Davis 2012, s. 1-2).

Grinups, Bekkengen, Lundberg och Højjer (2004, s. 48) menar att socialt stöd är en buffert mot ohälsa och stressiga situationer på arbetsplatsen. Socialt stöd finns att få på två håll, medarbetare och chefer. Stödet kan vara emotionellt, värderande, informativt och instrumentellt. Det emotionella stödet innebär bekräftelse, uppmuntran och en känsla att man är omtyckt. Det värderande stödet innebär feedback på det utförda arbetet. Det informativa stödet innebär tips och information om tillgängliga möjligheter. Det instrumentella stödet innebär praktisk hjälp och stöd.

Socialt kapital

Heimonen (2009, s. 92-95) skriver om bindande socialt kapital som innebär relationer mellan människor som redan känner varandra. Bindande socialt kapital ses som viktigt för socialt stöd och den mentala hälsan. En viktig del i att ha kontakt med andra människor är social pålitlighet. Social pålitlighet innebär en tro att människor är ärliga, hjälpsamma och pålitliga. Hög social pålitlighet ökar interaktionen mellan människor och har även en positiv påverkan på mental hälsa. Det finns ytterligare en sorts pålitlighet. Det är institutionell pålitlighet som innebär att man litar på samhällliga organisationer. Den sortens pålitlighet har en avgörande roll för organisationers utveckling.

Hawthorneeffekten

Åteg, Hedlund och Pontén (2004, s. 17) skriver om hawthorneeffekten och menar att människor lägger större vikt vid att tillhöra en grupp än den materiella belöningen för arbetet. Prestationerna kan öka om människor inom grupper har möjlighet att påverka arbetet. Människors behov av trygghet och tillhörighet är en förutsättning som är viktig för företag.

Individer och grupper fungerar bäst när de har fått sina behov tillfredställda och det innebär en stor vikt vid arbetsmotivation och relationer på arbetsplatsen.

Åteg, Hedlund och Pontén (2004, s. 17) menar även att Human Relationsrörelsen växte fram med utgångspunkt i Hawthornestudien. Där såg man organisationer som ett socialt öppet system, där människor sågs som sociala väsen med ett behov av tillhörighet och respekt. Det har riktats kritik mot Hawthorneexperimenten, bland annat att forskarna har identifierat sig med företagsledningens intressen eller andra metodologiska svagheter. Även Human Relationsrörelsen har kritiserats för att manipulera de anställda att lättare acceptera företagsledningens agerande. Det blev inte heller klarlagt om arbetstillfredsställelse ledde till förbättrade arbetsresultat eller tvärtom. Vi är medvetna om denna teoriers bristning vilket kan ge mindre starka slutsatser.

Psykosocial arbetsmiljö

I den psykosociala arbetsmiljön är det viktigt att satsa på kompetensutveckling. Dessutom är det viktigt att ha bra och regelbundna medarbetarsamtal, medveten kommunikation och fungerande möten. Gemensamma aktiviteter kan skapa ett positivt arbetsklimat. Att ge och ta emot positiv uppmärksamhet både inifrån företaget och utifrån är en annan hälsofrämjande aktivitet som bidrar till en bra psykosociala arbetsmiljö. Att arbeta i team eller att arbeta med eget ansvar och engagemang är också positivt för den psykosociala arbetsmiljön. Även tydliga och varierande arbetsuppgifter är positivt för den psykosociala arbetsmiljön. Dessa komponenter grundar sig på socialt stöd från chefer och arbetskamrater (Carlsson & Grape 2006, s. 31).

Resultat och analys

I denna del kommer vi att analysera resultatet av vår empiriinsamling med hjälp av de teorier vi valt. Först förklarar vi varför hälsofrämjande arbete är viktigt och kopplar det till Borgvallas hälsoarbete. Vi kommer att dela in analysen i fysisk, psykisk och social hälsa. I slutet summerar vi resultatet av analysen i punktform.

Vikten av hälsofrämjande

Det är viktigt att anställda i företag är medvetna om de positiva effekterna med hälsofrämjande aktiviteter. Fördelarna är lägre sjukfrånvaro, bättre prestation, bättre moral, bättre hälsa, mindre tid för sjukfrånvaro och bättre livskvalitet (Sherman 2002). Av de anställda på Borgvalla säger 72 % att de är aktiva minst 30 minuter om dagen (Svenska

Hälsopromotion Gruppen 2012). Nykvist (2013) menar att om de anställda tränar och utövar fysisk aktivitet, till exempel på Borgvallas gym, kan de koncentrera sig bättre och får mer energi till att kunna arbeta både i företaget och hemma. Kaspin, Gorman och Miller (2013) menar precis som Sherman (2002) att det är viktigt med hälsofrämjande program i företag. För att hälsofrämjande program ska lyckas är det viktigt med en företagskultur som bidrar till hälsofrämjande, motiverade anställda som vill främja hälsan. Nykvist berättar:

Alltså hälsofrämjande insatser det ger ju hela tiden en trygghet och en god hälsa, man känner sig bekräftad, att man är viktig. Det är nog det viktigaste att bli bekräftad, känner att man är, ja sedd, att det satsas på arbetsmiljön eller att det satsas på just mig för att jag ska få det bra. Men det ger en delaktighet också, att det är någonting vi jobbar tillsammans med för att nå ett mål, då får vi ännu någonting som är lika som får oss att vara tillsammans och känna den tillhörigheten och visst ger det ju en bättre hälsa och det ger ju lägre sjukskrivningar, kanske och ett större intresse för jobbet och smittar av på glädjen. Det ger ju bättre vård till våra kunder, våra boende, såklart, så att det hör ju ihop (Nykvist 2013).

Nykvist redogör för hur hälsofrämjande kan påverka de anställda positivt och vad det kan resultera i. Dessutom menar han att Borgvalla har en företagskultur som uppmuntrar till hälsofrämjande och motiverar de anställda till hälsofrämjande aktiviteter. Han menar även att hälsofrämjande aktiviteter anpassas till de olika medarbetarna beroende på vilken nivå av fysisk kapacitet de ligger på. Kaspin, Gorman och Miller (2013) menar dessutom att hälsofrämjande program behöver få stöd av samhällsorganisationer som arbetar med hälsa för att de ska lyckas. När det gäller stöd från samhällsorganisationer finns det friskvårdsbidrag i företaget som kan användas i till exempel gym. Dessutom har Borgvalla kontakt med Previa som är en psykolog. Dit kan de anställda gå för att tala ut (Mathlin 2013).

Fysisk hälsa

Borgvalla vårdboende har ett gym för de anställda. Mathlin (2013) berättar: "Vi har ett gym i källaren och det är rätt så många anställda som är där nere och tränar". Gymmet är en investering i den fysiska hälsan enligt chefen på Borgvalla (Nykvist 2013).

Fördelen med fysisk aktivitet

En studie gjordes på ett företag i Australien. Där medarbetarna fick gå ett antal steg varje dag. Resultatet var att medarbetarna upplevde en del begränsningar med träningen eftersom deras arbete kom i vägen. Dessutom hade många inte ork eller lust eftersom de hade en familj där hemma att tänka på. Studien hade även positiva effekter på anställda där vissa blev mer hälsomedvetna eller kunde fokusera mer på arbetsplatsen (Scherrer et al. 2010, s. 128-132). Resultatet visar på att för många människor är det svårt att utöva fysisk aktivitet på

arbetsplatsen. Det beror på att arbetet står i vägen och försvårar för medarbetarna att ta sig tid att träna. Många av de anställda på Borgvalla är kvinnor och eftersom det är ett kvinnodominerande yrke har de inte alltid tid att träna på sin fritid eftersom de oftast har barn att ta hand om och olika sysselsättningar i hemmet (Nykvist 2013). Det finns en möjlighet att träna direkt efter arbetet. Nykvist berättar:

Vi har kört projekt här på Borgvalla att ett par gånger i veckan så pratar man med sina kollegor att nu slutar jag halv tre. Är det lugnt om jag går ner klockan två och tränar en halvtimme? (...) Och det är väl okej så länge det funkar, och att man har gjort upp det på avdelningen (Nykvist 2013).

Anställda på Borgvalla får inte träna under arbetstid men de har i projektform testat att vissa anställda säger till sina medarbetare att de går en halvtimme tidigare för att träna. Dessutom tar de hänsyn till problematiken att träningen kan krocka med arbetet med dessa projekt: "Vi försöker med hjälp av varandra vara flexibla i verksamheten" (Hälsofrämjande arbetsplats 2012). Så står det i ett dokument där en kontaktperson på Borgvalla har svarat skriftligt på ett antal frågor i samband med utmärkelsen hälsofrämjande arbetsplats. Nykvist (2013) menar att de anställda tränar på arbetsplatsen och när de kommer hem är de nyduschade, laddade och kan fortsätta med hushållsarbete. Nykvist berättar:

/.../när man slutar, man går in och sätter sig kanske i en motionscykel en crosstrainer eller någonting, kör ett program 20, 30 minuter, går in och duschar, hem. Man är kanske hemma en halvtimme senare, men jag har tränat, jag är nyduschad, jag mår bra, jag kan, här är jag stark nu att ta hand om familjen (Nykvist 2013).

Det som Nykvist menar, att man mår bra efter att ha tränat och får ork att arbeta mer, kan liknas vid det som Rydqvist och Winroth (2003, s. 67-68, 174) skriver, att fysisk aktivitet ger oss mer ork och energi som vi behöver i vardagen. De anställda tränar på arbetsplatsen, sen åker de hem och har fått ork från träningen. Då kan de ta hand om arbetet där hemma och orka arbeta dagen efter.

Scherrer et al. (2010, s. 133) bevisade att fysik aktivitet även har en positiv effekt på de sociala relationerna på arbetsplatsen. Stegtävlingen utgjorde ett samtalsämne på arbetsplatsen. De anställda lärde känna varandra mer och motiverade varandra. En del träffades även på fritiden och utförde där aktiviteter. Den fysiska aktiviteten hade blivit en gemensam faktor som förde samman alla medarbetare. Hafström berättar:

Vi har skaffat eller köpt in en cykel, en parcykel som man sitter jämte varandra och cyklar och det kan man göra på arbetstid också med pensionerarna. Så det är lite träning för alla liksom (Hafström 2013).

Hafström menar att den nya cykeln de köpt in är ett slags mötestillfälle för människor på Borgvalla att träna tillsammans och umgås. Hon menar även på att det är några från hennes avdelning som hon tränar tillsammans med på fritiden (Hafström 2013).

Hur de anställda utövar fysisk aktivitet

För att visa på vikten av gymmet för den fysiska hälsan på Borgvalla använder vi oss av O'Donovan et al. (2010, s. 574-582). Forskarna menar att styrketräning kan stärka musklerna och sänka blodtrycket. Styrketräning bör utföras 30 minuter i veckan men ska inte ersätta konditionsträning. Fredriksson förklarar hur hon använder gymmet: ”/.../ sen har vi ett gym här i källaren som man kan utnyttja. Då brukar jag gå ner och sätta mig i massagestolen” (Fredriksson 2013). Hafström (2013) däremot menar att hon inte är väldigt aktiv i gymmet: ”Vi har ett gym i källaren här, som jag inte är väldig aktiv på ännu. Jag är där ibland i alla fall”. Pettersson (2013) menar också att hon inte använder gymmet. Hon tränar inte styrketräning utan promenerar istället.

Rydqvist och Winroth (2003, s.67-68, 174) menar att människor är anpassade till ett fysiskt aktivt liv och bland de viktigaste fysiska funktionerna är styrka och kondition. De anställda på Borgvalla vårdboende utövar fysisk aktivitet med bland annat promenader på fritiden och fysiska fritidsaktiviteter såsom jakt och skidor (Nykvist 2013). Det är viktigt att anställda som arbetar med äldre har en bra fysisk hälsa för att klara av de utmaningar som kan uppstå på en arbetsdag. Nykvist (2013) menar att plötsligt kan de äldre ramla eller svimma och då är det viktigt att man är stark och kan hjälpa dem. Brorsson, Lundgren och Olsson (2010, s. 91-105) menar att med fysisk aktivitet ökar den fysiska funktionsförmågan. Det innebär att om personalen främjar sin fysiska hälsa så kommer deras förmåga, att hjälpa till om de äldre trillar, att förbättras.

Andra sätt som de anställda på Borgvalla utövar fysisk aktivitet är genom ett friskvårdsbidrag som är på 2000 kr om året. Det får användas till all fysisk träning men även till andra aktiviteter för att öka välbefinnandet som till exempel massage. De anställda använder sitt friskvårdsbidrag till bland annat massage och gym. Liljedahl berättar:

Det finns ett friskvårdsbidrag för alla anställda. Det är 2000 kr om året, så får man använda för alla aktiviteter plus fotvård, massage. De aktiviteter som man inte får använda det till är ridning och golf (Liljedahl 2013).

För att stimulera till fysisk aktivitet har Borgvalla tävlingar, bland annat stegtävlingar.

Nykvist berättade om en stegtävling till Estelle och vilka priser som fanns för den:

.../ vi har alla möjliga tävlingar... nu ska vi gå och hälsa på Estelle, du vet prinsessans nya unge på Haga... där är finfina priser, först till Estelle vinner, ... 970 000 steg eller någonting sånt dit, 53 mil eller. Ja men alla gick ju med på det här och de gick här med sina stegräknare... och sen var det ju någon som vann det klart men engagerade folk till att tänka lite grann. De kanske tog en extra kvällspromenad (Nykvist 2013).

Nykvist menar att om det finns priser att vinna blir människor motiverade eftersom alla vill vinna något. Detta aktiverar personalen som kan förbättra sin fysiska hälsa.

En del av anställda berättar hur de utövar fysisk aktivitet på fritiden: ”Jag är ute och promenerar i stort sett en och en halv timme jag kan säga i alla fall varannan dag ibland varje dag” (Fredriksson 2013), ”Jag går ungefär fem kilometer om dagen efter arbetstid” (Liljedahl 2013), ”Jag promenerar jättemycket/---/. Jag jagar/... /är mycket i skogen och plockar svamp/---/ åker skidor/.../” (Nykvist 2013), ”Jag är mycket och går i skogen, jag bor uppe vid skogen” (Pettersson 2013).

Rekommendationer om fysisk aktivitet

När det gäller hur ofta de anställda som vi har intervjuat utövar fysisk aktivitet ligger snittet på ca 5 timmar i veckan (Fredriksson 2013; Liljedahl 2013; Mathlin 2013; Nykvist 2013).

Rekommendationen för fysisk aktivitet i veckan för att minska risken för hjärt-kärlsjukdomar, minska risken för övervikt, främja den fysiska hälsan och öka den fysiska funktionsförmågan är 150 minuter med medelintensiv konditionsträning (Kallings 2012; Vuori 2010, s. 5-10; O'Donovan et al. 2010, s. 574-582). Det finns andra rekommendationer som säger att man ska vara fysisk aktiv i 30 minuter om dagen för att upprätthålla en god hälsa (Statens folkhälsoinstitut 2008, s. 38; www.fhi.se).

Brorsson, Lundgren och Olsson (2010, s. 91) menar att fysisk aktivitet är bra i en viss mängd.

De visar i ett diagram på hur en ökande dos av fysisk aktivitet påverkar hälsoeffekterna.

Enligt Svenska Hälsopromotion Gruppen (2012) befinner sig tre fjärdedelar av Borgvallas anställda i den andra fasen i diagrammet på sidan 17 som innebär 30 minuters fysisk aktivitet om dagen (Brorsson, Lundgren & Olsson 2010, s. 91).

Fysisk aktivitet och stress

Toker och Biron (2012, s. 701) menar att fysisk aktivitet som till exempel promenader kan motarbeta utbrändhet och stress. Det är ett billigt och lättillgängligt sätt att motarbeta psykisk ohälsa. Även Brorsson, Lundgren och Olsson (2010, s 91-105) menar att det psykiska välbefinnandet blir bättre av fysisk aktivitet. Pettersson (2013) anser att gymmet är ett sätt att främja den psykiska hälsan. Mata et al. (2012, s. 305) menar också att deprimerade personer som har varit utsatta för stress reagerar positivt på fysisk aktivitet. De kom fram till att fysisk aktivitet minskar depression genom att ge upphov till positiva affekter.

Den fysiska hälsan hör alltså ihop med den psykiska hälsan. Nästa del kommer att handla om hur Borgvalla främjar den psykiska hälsan hos sina medarbetare. Med detta sagt går vi in på psykisk hälsa.

Psykisk hälsa

Stress

Negativ stress kan uppstå om kraven är höga och om möjligheten att påverka arbetstempot är liten (Berggren & Josefsson 2010, s. 265-268). Långvarig negativ stress kan resultera i utbrändhet i form av utmattning, kronisk trötthet, svaghet och överkänslighet (Thunman 2011, s. 4). Enligt en rapport anser 80 % av de anställda på Borgvalla att de kan arbeta i sin egen takt utan att känna sig stressade (Svenska Hälsoption Gruppen 2012). När vi frågade informanterna om arbetstakten fick vi blandade svar. Liljedahl har möjlighet att påverka sin arbetstakt: ”Den dag som jag inte orkar så finns det möjligheter för mig att ta det lite lugnare” (Liljedahl 2013). Pettersson (2013) anser att i sin position har hon möjlighet att lägga undan mindre prioriterade uppgifter till senare och kan på så vis styra sin arbetstakt. Även Hafström (2013) menar att hon har möjlighet att påverka arbetstakten eftersom det är människor de arbetar med och ibland behöver man prioritera vissa vårdtagare framför andra. Mathlin anser att hon inte har möjlighet att påverka sin arbetstakt: ”Nej det har jag inte utan man vet ju aldrig vad som händer här, när jag kommer på morgonen” (Mathlin 2013). Liljedahl arbetar som assistent, Pettersson som gruppleddare, Hafström som undersköterska och Mathlin som sjuksköterska. De har alltså olika arbetsuppgifter vilket kan förklara om de kan påverka arbetstakten eller inte. Av de anställda på Borgvalla känner 20 % att de inte kan påverka arbetstakten (Svenska Hälsoption Gruppen 2012).

Risken för negativ stress är även stor om man har ett bristfälligt socialt stöd. Bra relationer till arbetsledning och arbetskamrater är viktig för att förhindra negativ stress (Berggren & Josefsson 2010, s. 265-268). Nykvist berättar:

/.../ om jag hamnar i någon situation så spelar det ingen roll om jag träffar dig eller dig här och jag springer upp på ovanvåningen, jag känner all personal, jag kan lätta upp mitt hjärta här, jag kan prata och jag vet att jag får hjälp, och då känner jag mig trygg under hela dagen. Jag vet att jag har nära till en sjuksköterska, jag vet att jag har nära till en chef, jag vet att jag har nära till, ja, en kollega. På det viset jobbar vi väldigt mycket i samtal så att man ska känna sig trygg (Nykvist 2013).

Detta citat visar hur Borgvalla arbetar med att de anställda ska känna sig trygga på sin arbetsplats och ha bra kontakt med sina medarbetare för att kunna hantera stressiga situationer.

Även avsaknaden av anställningstrygghet kan orsaka negativ stress. Tryggheten saknas vid vissa anställningsformer, som till exempel visstidsanställning och behovsanställning (Berggren & Josefsson 2010, s. 265-268). De anställda på Borgvalla kan känna sig trygga vid fast anställning och regelbunden inkomst. Den vanligaste anställningsformen på Borgvalla är tillsvidareanställning, men det finns även några timanställda (Nykvist 2013). Enligt rapporten känner sig 89 % av de anställda trygga med sin anställningsform (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012).

Negativ stress kan även förekomma om det råder brist på upplevd belöning som till exempel uppskattning och utvecklingsmöjligheter (Berggren & Josefsson 2010, s. 265-268). När det gäller uppskattning bland de anställda anser ca 90 % av de anställda att de får uppskattning från sina arbetskamrater, kunder och sin chef (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012).

De kommande citaten visar hur personalen på Borgvalla får uppskattning för sitt arbete:

/.../vi kan få det genom så här rätt fysiskt i tidningen med dagens ros /.../. Ett annat sätt är alla mail som kommer in från anhöriga liksom att tack så mycket och vad fint ni ordnade det nu eller min mor trivs så bra hos er och vi känner oss trygga. De kommer ju in här och det är blommor, chokladaskar och kartonger” (Nykvist 2013). Från dem får jag mycket uppskattning. De tycker att jag gör bra jobb, att jag är alltid tillmötesgående (Liljedahl 2013). Jag får mycket uppskattning /.../de är nöjda med vården här (Mathlin 2013).

När det gäller utvecklingsmöjligheter på Borgvalla framgår det i Helsingborgs stads dokument att de anställda deltar i löpande kompetensutveckling, går på miljöutbildningar, utbildning i palliativ vård, demens, lyftteknik och andra utbildningar som verksamheten kräver (Helsingborgs stad 2012). De kommande citaten och uttalandena visar Borgvallas

utvecklingsmöjligheter: ”/.../ likadant när vi ha samtal med chefen så är det något jag vill göra vad, eller gå på kurser eller utbildningar i ekonomi då får vi det” (Liljedahl 2013), ”De har precis nu gått med i LCP/.../det är vårdplan för döende människor” (Mathlin 2013). Även Fredriksson (2013), Hafström (2013) och Pettersson (2013) anser att de har möjlighet att gå på många olika kurser som är kopplade till verksamheten.

Andra sätt som Borgvalla arbetar mot stress är med hjälp av stresshantering: ”Det finns sådana här stresshanteringskurser /.../ sen finns det ju även möjligheten att jobba med andra saker /.../ liksom gå ner i varv och hämta kraft” (Nykvist 2013). Nykvist berättar hur de gör för att motarbeta depression och stress. Mata et al. (2012, s. 305) menar att deprimerade personer som har varit utsatta för mycket stress reagerar positivt på fysisk aktivitet. Deras studie kom fram till att fysisk aktivitet minskar depression. Här ser vi två olika sätt att arbeta mot stress och depression. Borgvalla har stresshanteringskurser samt möjligheten att arbeta med andra uppgifter för de anställda, medan Mata et al. (2012, s. 305) föreslår fysisk aktivitet. Petterssons (2013) uttalande om stress står i linje med vad Mata et al. (2012, s. 305) förklarar. Pettersson (2013) berättar: ”Ja, det har ju med gymmet också att göra, att vi har den möjligheten”.

Arbetsglädje

Arbetsglädje ligger till grund för god hälsa och högt välbefinnande och är en viktig beståndsdel i det hälsofrämjande arbetet. Arbetsglädjen kan påverkas av positiv feedback, beröm, uppskattning, god stämning, gemenskap bland kollegor, möjlighet att påverka arbetet och tillräckligt med resurser (Berggren & Josefsson 2010, s. 271). Av de anställda på Borgvalla får 81 % feedback från sin chef (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Mathlin förklarar att chefen ofta ger henne feedback om hur viktig hon är för företaget och hur mycket han uppskattar hennes arbete: ”Man kan nog säga att han säger minst tre gånger i veckan, i alla fall till mig, att han är glad att jag är här” (Mathlin 2013). När det gäller uppskattning och beröm tog vi upp det i delen om stress, som visar att 90 % av de anställda kände att de fick uppskattning (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Hafström berättar:

Det räcker liksom att han kan skicka ut ett e-mail en fredag eftermiddag innan han går hem, att vilken fantastisk vecka det har varit, fantastiskt att vara chef där ute, ha en trevlig helg. Och det behövs inte mycket mer för att man ska känna sig ganska nöjd som medarbetare (Hafström 2013).

Hafström förklarar hur hon upplever uppskattning från Nykvist genom e-mail som skickas ut på fredagar till de anställda.

När det gäller god stämning och gemenskap bland kollegorna svarar 91 % anställda på Borgvalla att de upplever ett bra kamratskap på arbetsplatsen (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Enligt Liljedahl (2013): ”Gemenskapen är bra därför att det är mycket humor och sen att vi är väldigt raka mot varandra”. Av de anställda anser 78 % att de har möjlighet att påverka arbetet innan ett slutgiltigt beslut tas på arbetsplatsen (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). När det gäller om de anställda har tillräckligt med resurser för att klara sina arbetsuppgifter anser 91 % att de har det material och den utrustning de behöver (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Nykvist betonar att han har tillräckligt med resurser:

Jag har ekonomistöd inne på huvudkontoret, jag har personalstöd inne på huvudkontoret om jag behöver, jag har en fantastisk chef, det är tre viktiga beståndsdelar när det är verkligt allvar att jag måste någonting som är rätt avancerat /.../ (Nykvist 2013).

Nykvist berättar om sina tre viktigaste resurser som han har tillgång till i arbetet. De är ekonomistöd, personalstöd och en bra chef.

En annan form av hälsofrämjande aktivitet är humor. Humor har en avslappnande fysiologisk funktion bland annat på muskulära reaktioner, inre organ, hormonsystemet och immunförsvaret. Humorns värde för organisationer är bland annat förmågan att lösa spänningar, ha roligt, öka arbetsmoralen, öka samarbetet, minska stress och underlätta kommunikationen. På arbetsplatsen kan humor finnas i form av skratt och munterhet. Ett sinne för humor kan bidra till att enklare hantera en problematisk situation och att kunna distansera sig från problem (Linge 2010, s. 331-344). Nykvist (2013) menar att de använder sig mycket av humor för att överleva dagen: ”Det är ju fingertoppskänsla hela tiden ju, men här är jättemycket skoj och trams, men även allvar klart. Men det är ju ett sätt att överleva dagen”. Mathlin (2013) säger samma sak och menar att de har mycket skratt på arbetet: ”Vi har mycket skratt i huset. Vi skrattar väldigt mycket. /---/ Vi skojar mycket med varandra”. Även Pettersson (2013) menar att de skrattar mycket och skämtar mycket tillsammans. Enligt rapporten anser 95 % av de anställda på Borgvalla att de har tillfälle att skratta på arbetsplatsen (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012).

De positiva känslorna såsom glädje och munterhet spelar en viktig roll i att upprätthålla sociala relationer (Linge 2010, s. 331-344). Liljedahl (2013) menar att glädje bidrar till positiva sociala relationer: ”Gemenskapen är bra därför att det är mycket humor”.

KASAM

Begriplighet innebär i vilken utsträckning människor förstår de inre och yttre stimuli som finns i det vardagliga livet. Det innebär att informationen människor möter upplevs sammanhängande, strukturerad och tydlig snarare än som ett brus, kaotisk eller slumpmässig. En hög känsla av begriplighet kan innebära att människor som råkar ut för olyckor, missöden och andra motgångar, ser det som utmaningar och viktiga lärdomar som de kan få erfarenheter av (Antonovsky 2005, s. 44-46; Carlsson & Grape 2005, s. 29; Hanson 2004, s.113-115). Mathlin och Liljedahl berättar om hur pass tydliga arbetsuppgifter de har: ”De är tydliga, ja. Jag vet vad jag ska fördela för tabletter och vet jag inte det då har jag en doktor på ryggen också, om jag inte vet vad jag ska göra” (Mathlin 2013), ”Det är de, därför att varje dag måste jag fixa mina fakturor” (Liljedahl 2013). Mathlin och Liljedahl förklarar att de har tydliga arbetsuppgifter vilket innebär att de vet vad de ska göra på arbetet. Även Fredriksson (2013), Hafström (2013) och Pettersson (2013) anser att deras arbetsuppgifter är tydliga. Hanson (2004, s. 126) menar att de faktorer på arbetsplatsen som kan påverka begripligheten är kunskap om arbetsmiljön och feedback från chefen och de anställda. Av de anställda på Borgvalla anser 87 % att de har en trevlig arbetsmiljö och att de har kunskap om den. Dessutom anser 78 % att det är en riskfri arbetsmiljö. När det gäller feedback från chefen får som tidigare nämnt 81 % av de anställda feedback från sin chef (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Liljedahl och Nykvist förklarar hur de upplever feedbacken från chefen och arbetskamraterna:

Vi får feedback kan man säga. Vi pratar mycket med varandra och när det gäller några problem så det är lätt att prata med sina arbetskamrater och likadant att de ställer upp och berömmar. Vi försöker reda upp det och stötta varandra. Och Ola vår chef är duktig på ge tillbaka (Liljedahl 2013).

Det är ju ständig feedback ju, i och med att jag är ute på avdelningarna hela tiden, jag går ju runt i huset här varje dag och har varv oftast /.../ idag var jag här kvart i sju, tjugo i sju och mötte nattpersonalen och så, var med och såg när dagen kom (Nykvist 2013).

Både Liljedahl och Nykvist ger sin uppfattning av hur feedbacken ser ut på Borgvalla och de menar att det är ständig feedback både från anställda och från chef.

Hanterbarheten innebär att människor har nödvändiga resurser till förfogande för att klara av de krav som ställs i vardagen. Resurserna kan innehas av en själv eller ens kollegor. Med en hög känsla av hanterbarhet känner människor sig inte som offer för olika omständigheter, istället tar de tag i situationen och löser problem som uppstår (Antonovsky 2005, s. 44-46; Carlsson & Grape 2005, s. 29; Hanson 2004, s.113-115). När det gäller resurserna i företaget

anser som tidigare nämnt 91 % av de anställda att de har de resurser som behövs i arbetet (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Nykvist menar att hans assistent Liljedahl är ännu en viktig resurs för honom:

I vardagen har jag Ann-Britt, det är så, hon är den bästa som finns, hon kan allt, hon är ödmjuk hon har världens bästa sätt, hon är trevlig hon är glad, hon är busig men hon har en otrolig kompetens. Hon kan allt hon hade kunnat sätta sig där och köra, och hon har hela personalen med sig. Hon är jätteloyal /---/ hon är en fantastiskt fin människa. Så att jag känner ju att jag har allt stöd jag behöver (Nykvist 2013).

Hanson (2004, s. 126) menar att de komponenter som kan påverka hanterbarheten på arbetsplatsen är klara riktlinjer, möjlighet att påverka arbetstakten, fysisk och psykisk ork, distansering och pauser. När det gäller klara riktlinjer anser 93 % av de anställda på Borgvalla att de har klara riktlinjer (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Möjligheten att påverka arbetstakten är stor enligt Liljedahl (2103). Mathlin (2013) däremot anser att hon inte har möjlighet att påverka sin arbetstakt. Nykvist menar att han har möjlighet att påverka sin arbetstakt vissa veckor. De veckor han har sina barn arbetar han inte i lika högt tempo som de veckor han inte har barnen:

Den veckan som jag inte har barn hemma, då kan jag ju jobba mycket mer, jag kan ju vara här klockan sex på morgonen, jag kan vara här klockan tio, elva på kvällen. Men den veckan jag har barnen då är jag här kanske klockan nio (Nykvist 2013).

Som vi tidigare nämnt anser 80 % av de anställda att de har lagom mycket att göra och kan arbeta i ett tempo som känns bra för dem (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). När det gäller fysisk och psykisk ork anser 84 % av de anställda på Borgvalla att de har ork för att utföra sitt arbete (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Gällande distansering och pauser anser 70 % att de har möjlighet att ta paus under arbetet för att slappna av, förutom lunch. Nykvist menar att han har möjlighet att ta pauser under arbetsdagen: ”Ja det har jag /.../ jag har den möjligheten att kunna göra det /.../. Gå ett varv runt här i Vallåkra en 20 minuter och sätta mig igen och få kraft” (Nykvist 2013). Liljedahl menar att även hon har möjlighet att ta pauser men att det inte händer så ofta: ”Ja, det har jag möjlighet men det händer inte ofta” (Liljedahl 2013). Eftersom Nykvist är chef kan det vara en anledning till att han har större möjligheter än de anställda att ta pauser under arbetsdagen. När det gäller distansering klargör Nykvist att han kan distansera sig från arbetet: ”Alltså när jag kör härifrån så är jag i en annan värld” (Nykvist 2013). Liljedahl menar också att hon kan distansera sig från arbetet: ”Ja, det har jag lätt att göra. Det är också en sak som jag lärt mig med åren” (Liljedahl 2013).

Den tredje komponenten är meningsfullhet som innebär att människor känner att livet har en känslomässig innebörd. Människor med en hög känsla av meningsfullhet anser att det är värt att investera tid och energi i problem och utmaningar som dyker upp (Antonovsky 2005, s. 44-46; Carlsson & Grape 2005, s. 29; Hanson 2004, s.113-115). Av de anställda på Borgvalla anser 97 % att de gör en betydelsefull insats på arbetsplatsen (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Liljedahl anser att det är roligt att gå till arbetet: ”Jag trivs med mitt jobb, tycker om mina arbetsuppgifter” (Liljedahl 2013). När det gäller innebörden med arbetet på arbetsplatsen menar Nykvist att det som motiverar honom är människor och utmaningen: ”Det är ju utmaningen i sig /.../ och människor får mig att bara accelerera /.../ människor får mig att gå igång, jag älskar människor” (Nykvist 2013). Hafström (2013) tycker om att hjälpa människor. Hon mår bra med vetskapen att hon har hjälpt de äldre.

Hanson (2004, s. 126) menar att meningsfullheten på arbetsplatsen kan påverkas av motivation, rimlig lön, positiva upplevelser i form av relation till medarbetare och chefer, trevlig miljö, humor och trivselaktiviteter. Fredriksson anser att medarbetarna och stödet från chefen är det som motiverar henne på arbetsplatsen, hon berättar:

Jag tycker det är så himla roligt och för att vi är ett jättebra gäng som motiverar varandra och sen har vi chefen som backar upp oss så att hela stämningen gör att man ja man blir motiverad (Fredriksson 2013).

Angående lönen anser 53 % att lönen är rimlig med tanke på det arbete som utförs (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). När det gäller relationer till medarbetarna menar Nykvist (2013) att hans relationer är bra och de anställda kan tala med honom om vad som helst och skämta. De anställda kan känna sig trygga. Liljedahl anser att hon har bra relationer med de anställda: ”Ja, vi har bra relationer. Det här med humor kommer igen, det är jätteviktigt” (Liljedahl 2013). Miljön på Borgvalla är väldigt fin enligt Nykvist (2013). De har en trädgård där de odlar sina kryddor. Hela huset är nyrenoverat och fint. Inte bara den fysiska miljön är bra utan även stämningen bland de anställda när det gäller respekt och hur man behandlar andra:

Nio av tio tycker att de har det skitbra, arbetsmiljön när det gäller alla våra verktyg och det fysiska så men även psykosocialt, respekt och det här med hur man betar sig och behandlar folk. Så att det är det är en schysst nivå här nu (Nykvist 2013).

När det gäller humor och trivselaktiviteter på Borgvalla anser 95 % att de har tillfälle att skratta tillsammans på arbetsplatsen (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Intervjupersonerna säger samma sak angående humor. De på Borgvalla skämtar

mycket med varandra och busar. Detta sker på en rimlig nivå där alla är överens med. Det lättar upp stämningen och ökar arbetsglädjen (Fredriksson 2013; Hafström 2013; Liljedahl 2013; Mathlin 2013; Nykvist 2013). De trivselaktiviteter som Borgvalla använder sig av är utflykter till bland annat Bakken och stadsvandringar. De har även många fester som till exempel julfester, sommarfester, höstfester samt andra fester med mat, dryck och musik. Dessutom var Borgvallas personal på SPA i Falkenberg efter att de vunnit utmärkelsen Hälsofrämjande arbetsplats (Liljedahl 2013; Mathlin 2013; Nykvist 2013; Pettersson 2013).

Social hälsa

Socialt stöd

Socialt stöd kan fås av medarbetare. Idag är det vanligt att människor går till arbetet för att koppla av från hemmet och all stress. Forskarna kallar detta för omvända världar. Socialt stöd på arbetsplatsen från medarbetare och chefer är kopplat till låga stressnivåer och hög självupplevd fysisk och psykisk hälsa bland anställda (Treiber & Davis 2012, s. 1-2). Av de anställda på Borgvalla anser 93 % att de kan få stöd och hjälp av sina medarbetare om de behöver det (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Fredriksson menar att hennes avdelning och gemenskapen där liknar en familj: ”Det är jätteroligt att gå hit det är som att gå till sitt andra hem brukar jag säga jo men det är jätteroligt, det är som en enda stor familj inne på min avdelning” (Fredriksson 2013). Nykvist berättar att de arbetar mycket med att personalen ska känna sig trygga, kunna tala om vad som helst med sina medarbetare och få stöd av varandra:

Det är ju att man känner sig trygg från början, och det är ju att vi alla är ett gäng. Så att om jag hamnar i någon situation så spelar det ingen roll om jag träffar dig eller dig här och jag springer upp på ovanvåningen, jag känner all personal, jag kan lätta upp mitt hjärta här jag kan prata och jag vet att jag får hjälp, och då känner jag mig trygg under hela dagen. På det viset jobbar vi väldigt mycket i samtal så att man ska känna sig trygg (Nykvist 2013).

Det finns en modell som beskriver stöd på arbetsplatsen. I kärnan finns relationen med medarbetare. I det andra lagret finns relationen till chefer. I det tredje lagret finns organisationens kultur (Treiber & Davis 2012, s. 1-2). Som vi tidigare nämnt angående relationen till medarbetare anser bland annat Liljedahl att de är bra: ”Jag tycker att de flesta är trevliga och man kan skoja lite grann och man kan vara allvarlig när det behövs” (Liljedahl 2013). Även Pettersson (2013) menar att hon har bra relationer med sina medarbetare och en

bra gemenskap. Fredriksson (2013) anser att de har bra gemenskap på hennes avdelning både med personal och med vårdtagare. Hafström (2013) menar att chefen har gjort ett jättebra arbete för att främja gemenskapen bland de anställda i företaget. Det har han gjort genom bland annat gemensamma aktiviteter. Liljedahl (2013) menar att hennes relation till de anställda innebär att de kan komma till henne och få hjälp utan att tveka eller vara rädda. Hafström (2013) menar även att hon har bra relationer till sina arbetskamrater. När det gäller relationen till chefen på Borgvalla menar Nykvist (2013) att den är jättebra. Ingen är rädd utan de vågar tala om allt möjligt, busa och känner sig trygga. Nykvist (2013) går även sina rundor ute på avdelningarna, samtalar med personalen och bygger relationer på så sätt. När det gäller organisationens kultur vågar de anställda göra fel. De får diskutera vad som helst (Helsingborgs stad 2012). Av de anställda anser 86 % att de har goda möjligheter att ta eget initiativ och bestämma hur de ska lägga upp sitt arbete (Svenska Hälso- och sjukvårdspersonalgruppen 2012). Nykvist (2013) menar att de anställda skämtar med varandra och använder sig mycket av humor och skratt. Hafström berättar hur tillåtande chef de har:

Han är inte liksom sådan som kommer med några pekpinningar: ni får inte lov att sitta och så, utan det är klart att man måste få sitta lite och prata lite för att kunna kanske göra bättre arbete. För att vi behöver prata lite just den dagen. Han ger oss ganska fria tyglar. Bara allting sköts som det ska (Hafström 2013).

Grinups, Bekkengen, Lundberg och Höijer (2004, s. 48) menar att socialt stöd är en buffert mot ohälsa och stressiga situationer på arbetsplatsen. Socialt stöd finns att få på två håll, medarbetare och chefer. Stödet kan vara emotionellt, värderande, informativt och instrumentellt. Det emotionella stödet innebär en känsla av att man är omtyckt. Mathlin anser att Nykvist ständigt visar att hon är omtyckt: ”Man kan nog säga att han säger minst tre gånger i veckan, i alla fall till mig, att han är glad att jag är här” (Mathlin 2013). Även Liljedahl berättar hur bra det emotionella stödet är på Borgvalla från arbetskamrater och chefen:

Vi pratar mycket med varandra och när det gäller några problem så det är lätt att prata med sina arbetskamrater och likadant att de ställer upp och berömmar. Vi försöker reda upp det, och stötta varandra. Och Ola vår chef är duktig på att ge tillbaka. Han berömmar oss när vi är värda det (Liljedahl 2013).

Nykvist anser likaså att de på Borgvalla tycker om varandra och kan tala om vad som helst: ”Vi tycker om varandra, då kan vi också prata om det som är dåligt utan att det blir en konflikt” (Nykvist 2013).

Det värderande stödet innebär feedback på det utförda arbetet (Grinups et al. 2004, s. 48). När det gäller feedback på Borgvalla står det i dokumentet från Helsingborgs stad att de anställda får löpande feedback. Chefen är bra på att berömma och ge kritik med tydliga förklaringar. Även de anställda har blivit bra på att ge och ta kritik och beröm (Helsingborgs stad 2012). Nykvist (2013) menar att det sker ständig feedback mellan honom och de anställda de gånger han bland annat är ute på avdelningarna och gör sina rundor. På rundorna ser han till att allt fungerar och får samtidigt möjlighet att ge beröm, kritik och diskutera olika saker med anställda. Pettersson förklarar att de får feedback i form av stöd och att man kan tala med chefen när man behöver det: ”Ja det är väl att vi stöttar varandra och, ja och att man kan gå och prata med chefen och han lyssnar och man känner att han stöttar en när det är någonting kan jag känna” (Pettersson 2013).

Det informativa stödet innebär råd, tips och information om tillgängliga möjligheter. Det instrumentella stödet innebär praktisk hjälp och stöd som finns att få (Grinups et al. 2004, s. 48). Vi väljer att kombinera det informativa och det instrumentella stödet eftersom de påverkar varandra. De anställda på Borgvalla får information från företaget om det är några nödvändiga utbildningar eller kurser som finns tillgängliga. Detta för att anställda ska följa med i verksamhetsutvecklingen. Bland annat går de på utbildningar i miljö, palliativ vård, demens och lyftteknik (Helsingborgs stad 2012). Mathlin (2013) menar att de anställda bland annat har möjlighet att få hjälp för psykiska besvär och stress hos Previa. De anställda på Borgvalla får lov att gå på kurser eller utbildningar i olika ämnen (Fredriksson 2013; Hafström 2013; Liljedahl 2013; Pettersson 2013).

Socialt kapital

Heimonen (2009, s. 92-95) skriver om bindande socialt kapital som innebär relationer mellan människor som redan känner varandra. Bindande socialt kapital ses som viktigt för socialt stöd och den mentala hälsan. Hafström (2013) menar att de anställda är en samarbetad grupp som känner varandra väl. Enligt Heimonen (2009, s. 92-95) är social pålitlighet en viktig del i att ha kontakt med andra människor. Social pålitlighet innebär en tro om att de flesta är hjälpsamma och pålitliga. Hög social pålitlighet ökar interaktionen mellan människor. De anställda på Borgvalla har som tidigare nämnt bra relationer med varandra. Den sociala pålitligheten på Borgvalla är 92 %. De anställda anser att det finns någon som de kan vända sig till om det behövs talas om någonting (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Även Nykvist (2013) menar att de arbetar mycket med att alla ska känna sig trygga att tala med varandra. Det ska inte spela någon roll vem man talar med utan alla är lika hjälpsamma och

förstående. Man ska kunna lita på alla. När det gäller hjälpsamhet menar han att anställda hjälper varandra genom uppmuntring, att komma ihåg saker, att backa upp varandra och att vara stöd för varandra.

Hawthorneeffekten

Åteg, Hedlund och Pontén (2004, s. 17) menar att människor lägger stor vikt vid att tillhöra en grupp. Prestationerna kan öka om människor inom grupper har möjlighet att påverka arbetet. Även på Borgvalla är det viktigt att tillhöra en grupp. Chefen bidrar till att uppmuntra samarbete och teamarbete (Helsingborgs stad 2012). Mathlin (2013) menar att alla anställda på Borgvalla ingår i ett team som måste arbeta tillsammans för att lyckas. Likaså Pettersson förklarar att de arbetar i team: ”Vi är ju team här att vi jobbar tillsammans och vi hjälps åt och, det är ju det gör ju att det blir gemenskap ju” (Pettersson 2013). När det gäller möjligheten för de anställda på Borgvalla att påverka arbetet anser som tidigare nämnt 78 % att de har den möjligheten (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Liljedahl (2013) menar att hon har möjlighet att prioritera det hon behöver göra och kan ta det lite lugnare ibland. Även Fredriksson (2013), Hafström (2013) och Petterson (2013) anser att de har möjlighet att påverka sitt arbete. Mathlin (2013) däremot anser att hon inte har stor möjlighet att påverka arbetet eftersom hon aldrig kan förutse vad som händer.

Människors behov av trygghet och tillhörighet är förutsättningar som är viktiga för företag (Åteg, Hedlund & Pontén 2004, s. 17). De anställda på Borgvalla har som vi tidigare nämnt en känsla av trygghet och tillhörighet i form av gemenskap. Av de anställda känner sig 89 % trygga med sin anställning (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). När det gäller tillhörigheten har Borgvalla mycket fester och aktiviteter som skapar gemenskap för de anställda (Helsingborgs stad 2012).

Individer och grupper fungerar bäst när de har fått sina behov tillfredställda och det innebär en stor vikt vid arbetsmotivation och relationer på arbetsplatsen (Åteg, Hedlund & Pontén 2004, s. 17). De anställda på Borgvalla motiveras av olika saker. Mathlin (2013) motiveras av den vi-känsla som råder. Nykvist (2013) motiveras av utmaningen att leda människor. Medan Liljedahl (2013) motiveras av att hon trivs med sitt arbete. När det gäller relationer mellan de anställda på Borgvalla är de bra, ingen är rädd för någon och alla kan tala med varandra med öppenhet (Fredriksson 2013; Hafström 2013; Mathlin 2013; Nykvist 2013).

Människor som är sociala varelser har behov av respekt (Åteg, Hedlund & Pontén 2004, s. 17). Liljedahl (2013) menar att de respekterar varandra bland annat med hänseende till ålder,

olika sätt att uppnå mål och olika nivåer av humor. Hafström menar att de respekterar varandras olikheter: ”Man måste vara en ganska samarbetad grupp för att kunna uppskatta varandras olikheter. Det tror jag. Vi gör ju såklart det” (Hafström 2013). Nykvist (2013) menar att flera olika kompetenser närvarar vid teammöten och då används varandras kompetenser. Borgvalla respekterar olikheter inom intresse och kunskap genom att utnyttja talangerna som varje individ besitter (Helsingborgs stad 2012).

Psykosocial arbetsmiljö

I den psykosociala arbetsmiljön behövs det satsa på bland annat kompetensutveckling (Carlsson & Grape 2006, s. 31). På Borgvalla vårdboende satsas det på kompetensutveckling genom utbildningar i bland annat palliativ vård, demens, miljö, lyftteknik och andra viktiga utbildningar som verksamheten kan kräva (Helsingborgs stad 2012). Liljedahl (2013) menar att det hela tiden kommer ny kompetensutveckling för henne och möjlighet till utveckling genom att nya datasystem introduceras. Dessutom säger hon att personalen får lov att gå på de utbildningar som anses relevanta för verksamheten. Även Petterson (2013) berättar att de anställda får gå på de utbildningar som de vill och behöver för verksamheten. Mathlin (2013) förklarar att de nyligen har gått med i en vårdplan för döende människor som heter LCP vilket hon menar är en kompetensutvecklingsmöjlighet.

Dessutom är det viktigt i den psykosociala arbetsmiljön att ha bra och regelbundna medarbetarsamtal, medveten kommunikation och fungerande möten (Carlsson & Grape 2006, s. 31). Borgvalla har medarbetarsamtal en gång om året samt lönesamtal en gång om året (Fredriksson 2013; Hafström 2013; Liljedahl 2013; Nykvist 2013; Pettersson 2013). När det gäller kommunikationen träffas bland annat dag- och nattpersonalen i 15-20 minuter per avdelning. Detta underlättar kommunikationen mellan de som arbetar dag och de som arbetar natt (Helsingborgs stad 2012). Av de anställda anser 87 % att de har en tydlig och rak kommunikation som innebär att de kan tala öppet och ärligt med varandra (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). När det gäller möten har Borgvalla arbetsplatsträffar en gång i månaden och teammöten en gång i veckan där de bland annat diskuterar den psykosociala arbetsmiljön och andra viktiga punkter. På dessa möten kan även problem diskuteras för att komma fram till en lösning (Mathlin 2013; Nykvist 2013; Helsingborgs stad 2012). Ytterligare har de anställda sina avdelningsmöten en gång per sjätte vecka (Helsingborgs stad 2012).

Nykvist understryker att de anställda fritt får diskutera vad de vill. De mötena är till för personalen och deras sammanhållning:

Så vi kör ju bland annat avdelningsmöte, där säger jag kör era möten, diskutera. Om ni pratar barnbarn eller kakrecept eller någonting. Det mötet är för er skull /.../ ni behöver inte lämna några papper eller någonting så. Utan jag vill att ni ska träffas, flabba eller gå ut och käka någonting eller, liksom så ha det lite kul (Nykvist 2013).

Gemensamma aktiviteter kan skapa ett positivt arbetsklimat i den psykosociala arbetsmiljön (Carlsson & Grape 2006, s. 31). På Borgvalla finns många aktiviteter för de anställda. Som vi tidigare nämnt åker de på utflykter och stadsvandringar (Nykvist 2013). På Borgvalla arrangeras även många fester för vårdtagarna och personalen där olika avdelningar träffas. Detta stärker gemenskapen (Helsingborgs stad 2012; Pettersson 2013).

Att ge och ta emot positiv uppmärksamhet både inifrån företaget och utifrån är en annan hälsofrämjande aktivitet i den psykosociala arbetsmiljön (Carlsson & Grape 2006, s. 31). Nykvist (2013) menar att de får mycket positiv uppmärksamhet utifrån företaget. Det kan vara en notis i en tidning, anhöriga som kommer med presenter i form av chokladaskar och liknande. Liljedahl (2013) menar att hon får positiv uppmärksamhet från sina arbetskamrater genom att de anser att hon gör ett bra arbete och att hon är tillmötesgående. Fredriksson berättar att på hennes avdelning är de bra på att berömma varandra: ”Alla är duktiga jag tycker att vi berömmar varandra där inne” (Fredriksson 2013).

Tydliga och varierande arbetsuppgifter är också något som är positivt för den psykosociala arbetsmiljön. Dessa komponenter grundar sig på socialt stöd från chefer och arbetskamrater (Carlsson & Grape 2006, s. 31). Av de anställda på Borgvalla anser 91 % att de har varierande arbetsuppgifter som är omväxlande och stimulerande. När det gäller tydliga arbetsuppgifter anser 93 % av de anställda att det finns klara riktlinjer som vägleder dem i arbetet (Svenska Hälsopromotion Gruppen 2012). Pettersson förklarar att hennes arbetsuppgifter är tydliga: ”Det är de ju för jag vet ju jag vet exakt vad jag måste göra för att få det till att fungera ju, alltså där är ju aldrig några frågetecken” (Pettersson 2013). Även Fredriksson berättar att hennes arbetsuppgifter är tydliga: ”Ja det är det är ganska tydligt vad jag ska göra, det tycker jag, jag vet ju vad som förväntas av mig ” (Fredriksson 2013).

Summering av resultat och analys

Nedan presenteras i punktform en summering av det vi kommit fram till i analysen. De nedanstående faktorerna arbetar Borgvalla vårdboende med för att främja anställdas hälsa.

Fysiska faktorer:

- Möjligheten att träna på arbetsplatsen
- Medvetenhet om vikten av fysisk hälsa
- Tävlingar med fysisk aktivitet
- Uppmuntran att träna genom friskvårdsbidrag
- Fysisk aktivitet på fritiden

Psykiska faktorer:

- Stresshanteringskurser
- Lagom arbetstakt
- Anställningstrygghet
- Uppskattning inifrån och utifrån
- Utvecklingsmöjligheter
- Humor och arbetsglädje
- Hög känsla av sammanhang

Sociala faktorer:

- Gemenskap
- Socialt stöd
- Bindande socialt kapital och social pålitlighet
- Påverkansmöjligheter
- Grupptillhörighet
- Respekt
- Kompetensutveckling
- Bra kommunikation
- Fungerande möten med flera tillfällen
- Gemensamma aktiviteter
- Positiv uppmärksamhet
- Tydliga och varierande arbetsuppgifter

Diskussion och slutsatser

I denna del kommer vi att diskutera analysen och redogöra för våra slutsatser. Diskussionen är indelad i hur företaget arbetar med fysisk, psykisk och social hälsa. I diskussionen nämns inga referenser men teorier ligger till grund för diskussionen tillsammans med empirin.

Därefter diskuterar vi vikten av hälsofrämjande arbete för företaget vi valt. Efter det diskuterar vi problematiken i stort och den vetenskapliga metod vi använt oss av. Sedan redogör vi för våra slutsatser där vi återkopplar till syftet och svarar på vår frågeställning. Slutligen ges en avslutande kommentar.

Fysisk hälsa

Borgvalla vårdboende är medvetna om vikten av den fysiska hälsan eftersom de har investerat i ett gym där de anställda kan träna antingen efter arbetet eller 20-30 minuter innan de slutar om det fungerar för avdelningspersonalen. Inte alla anställda på Borgvalla använder gymmet men en del gör det. De anställda som tränar kan stärka sina muskler, sänka sitt blodtryck, öka sina musklers funktionsförmåga och må bättre. Detta är egenskaper som är viktiga i deras dagliga verksamhet och som förbättrar deras hälsa i allmänhet. De anställda utövar förutom träningen på gymmet fysisk aktivitet på flera andra sätt. De promenerar, cyklar, åker skidor eller jagar vilket ger extra hälsofördelar. På så sätt främjas den fysiska hälsan.

Borgvalla vårdboende är medvetet om att arbetsplatsen är ett bra ställe att främja den fysiska hälsan på eftersom många inte har tid eller ork att göra det på fritiden. Många av de anställda på Borgvalla är kvinnor. Eftersom det är ett kvinnodominerande yrke har de inte alltid tid att träna på sin fritid därför att de har barn att ta hand om och andra uppgifter i hemmet. Då finns möjligheten att träna på gymmet direkt efter arbetet.

När de anställda tränar på arbetsplatsen i antingen gymmet eller när de har stegtävlingar främjas både den fysiska och den sociala hälsan. Det beror på att de anställda umgås och motiverar varandra samt att de ger varandra stöd i träningen.

Det friskvårdsbidrag som Borgvalla vårdboende har för sina medarbetare kan motivera till fysisk aktivitet och det visar även att företaget bryr sig om och främjar de anställdas fysiska hälsa.

De anställda på Borgvalla som vi har intervjuat utövar fysisk aktivitet mellan tre till fem timmar i veckan. Rekommendationerna för fysisk aktivitet är 150 minuter i veckan. Det

innebär att de anställda utövar mer än tillräckligt med fysisk aktivitet och främjar då sin fysiska funktionsförmåga och fysiska hälsa. Dessutom minskar deras risk för hjärtsjukdomar och övervikt. Tre fjärdedelar av de anställda på Borgvalla vårdboende befinner sig i den andra fasen i diagrammet på sidan 17 som visar hur hälsofördelarna ökar i takt med att dosen av fysisk aktivitet ökar, gjord av Brorsson, Lundgren och Olsson (2010, s. 91). Utifrån diagrammet kan vi konstatera att tre fjärdedelar av Borgvallas anställda ägnar sig åt fysisk aktivitet 30 minuter om dagen och då främjas den fysiska hälsan. Men det finns fortfarande en fjärdedel som behöver utöva mer fysisk aktivitet för att uppnå en bra fysisk hälsa.

Fysisk aktivitet kan motverka stress och utbrändhet. Eftersom tre fjärdedelar av de anställda på Borgvalla vårdboende utövar fysisk aktivitet minst 30 minuter om dagen innebär det att de kan uppnå en bättre psykisk hälsa. Detta visar på att det finns ett samband mellan fysisk och psykisk hälsa. Då främjas både den fysiska och psykiska hälsan.

Psykisk hälsa

Risken för negativ stress hos de anställda på Borgvalla är liten eftersom 80 % av de anställda anser att de kan arbeta i sin egen takt utan att känna sig stressade. De flesta anställda som vi intervjuade sa att de kunde påverka sin arbetstakt. Men det finns fortfarande 20 % som känner att de inte kan påverka sin arbetstakt och risken för att de ska känna sig stressade är större. Risken för negativ stress är liten också på grund av att de anställda inte har ett bristfälligt socialt stöd. Alla de vi intervjuat anser att de har bra sociala relationer på arbetsplatsen och upplever att de har en bra gemenskap med sina medarbetare. Borgvalla arbetar med att anställda ska känna sig trygga på sin arbetsplats och ha bra kontakt med varandra för att kunna hantera stressiga situationer. Den vanligaste anställningsformen bland de anställda på Borgvalla är tillsvidareanställning. Det innebär att de flesta anställda kan känna sig säkra avseende anställningstryggheten och risken för att de ska känna stress till följd av det är liten. Alltså främjas den psykiska hälsan på Borgvalla vårdboende.

Av de anställda anser 90 % att de får uppskattning från sina arbetskamrater, kunder och sin chef. Alla de personer vi intervjuat anser att de får uppskattning både utifrån företaget och inifrån. När det gäller utvecklingsmöjligheter på Borgvalla finns det många utbildningar och kurser som de anställda får lov att gå på eller delta i. Alltså upplever de flesta anställda att de har uppskattning på sin arbetsplats och det finns utvecklingsmöjligheter i företaget. Det innebär att risken för negativ stress är liten. Borgvalla kan även skicka anställda på

stresshanteringskurser vilket är ett annat sätt att handskas med stress. Detta främjar den psykiska hälsan i företaget.

De anställda kan även träna för att motverka negativ stress till exempel i gymmet eller genom att promenera på fritiden. Detta visar på hur den psykiska hälsan är kopplad till den fysiska hälsan och på så sätt främjas båden den fysiska och psykiska hälsan.

När det gäller arbetsglädje får de anställda positiv feedback från chefen. Han visar sin uppskattning genom att skicka ut e-mail där han talar om hur duktiga alla anställda är. De anställda upplever en hög gemenskap, att de har möjlighet att påverka arbetet och att de har nödvändiga resurser vilket ger en hög arbetsglädje. Därmed finns det stora förutsättningar för god hälsa och högt välbefinnande hos de anställda. Alltså främjas den psykiska hälsan.

När det gäller humorn anser de anställda att de har tillfälle att skratta på arbetsplatsen. De använder sig mycket av skämt och skratt bland annat för att liva upp vardagen. Det innebär att de anställda främjar sin psykiska, fysiska och sociala hälsan med hjälp av humor.

När det gäller känsla av sammanhang har de anställda en hög grad av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Borgvalla vårdboende uppfyller kraven för en hög känsla av sammanhang på följande sätt: de anställda får feedback från chefen och kollegorna, har en bra arbetsmiljö, har alla resurser som behövs för att göra ett bra arbete, de flesta har klara riktlinjer om vad de ska göra, de flesta har möjlighet att påverka arbetstakten, de flesta har den ork de behöver för att utföra sitt arbete, många anser att de har möjlighet att ta en paus från arbetet och nästan alla anställda anser att de gör en betydelsefull insats på arbetet. De motiveras av sina medarbetare men lönen däremot är inte så motiverande. Relationerna mellan medarbetare och chefer är bra. Anställda på Borgvalla har tillfälle att skratta på arbetsplatsen och slutligen har de trivselaktiviteter som till exempel utflykter och fester. Det innebär att de anställda på Borgvalla vårdboende har en hög känsla av sammanhang vilket främjar den psykiska hälsan.

Social hälsa

Socialt stöd kan fås av medarbetare. Det sociala stödet på Borgvalla vårdboende är stort bland medarbetarna. Av de anställda anser 93 % att de har stöd från sina medarbetare. De anställda känner sig trygga på arbetsplatsen och trivs i den gemenskap som finns och det främjar den sociala hälsan.

Utifrån modellen som beskriver stöd på arbetsplatsen är relationen till medarbetarna bra bland de anställda. Medarbetarna får stöd från varandra, hjälper varandra och har en bra

gemenskap. En av de bakomliggande orsakerna till de positiva relationerna på Borgvalla vårdboende är chefen. Han gjort ett bra arbete för att främja gemenskapen bland de anställda i företaget. När det gäller relationen till chefen på Borgvalla är den bra. De anställda vågar tala om allt möjligt och känner sig trygga. När det gäller organisationskulturen är den tillåtande. Anställda får diskutera vad som helst och vågar göra fel. På Borgvalla finns det goda möjligheter att ta eget initiativ och påverka arbetets upplägg. De skämtar med varandra och använder sig mycket av humor och skratt. Det är en tillåtande organisationskultur som chefen har varit med att skapa. Brist på socialt stöd på arbetsplatsen kan leda till bland annat högt blodtryck, frånvaro, utmattning och utbrändhet. Det visar på hur den sociala hälsan kan kopplas till den fysiska och psykiska hälsan. Alltså främjar Borgvalla både den fysiska, psykiska och sociala hälsan genom det sociala stödet.

Det emotionella stödet från chefer och medarbetare går bland annat ut på att visa uppskattning. Dessutom kan de anställda tala med sina kollegor om det mesta och får på så sätt stöd. När det gäller det värderande stödet får de anställda på Borgvalla vårdboende löpande feedback, kritik och kan diskutera olika saker med sina arbetskollegor. Beträffande det informativa stödet och det instrumentella stödet får de anställda råd, tips och information om tillgängliga möjligheter samt praktisk hjälp och stöd. De anställda på Borgvalla får information från företaget om det är några nödvändiga utbildningar eller kurser som finns tillgängliga. Bland annat skickas de på utbildningar i miljö, palliativ vård, demens och lyfteknik. Dessutom har de en företagshälsovård som kan hjälpa dem om de blir stressade. Det sociala stödet bland medarbetarna på Borgvalla är alltså stort och bidrar till en bra social hälsa.

Bindande socialt kapital ses som viktigt för socialt stöd och den mentala hälsan. Det visar på kopplingen mellan social och psykisk hälsa. Det bindande sociala kapitalet är stort på Borgvalla vårdboende eftersom de anställda känner varandra bra och har en bra gemenskap. Även den sociala pålitligheten på Borgvalla är stor eftersom de anställda anser att de har någon som de kan vända sig till om det behövs tala om någonting. På så sätt främjas den sociala hälsan.

De flesta anställda på Borgvalla har en känsla av trygghet och tillhörighet i form av gemenskap. Gemenskapen främjas bland annat genom fester och aktiviteter och det innebär att de anställda på Borgvalla vårdboende har stora förutsättningar för trygghet och tillhörighet. Det främjar den sociala hälsan.

De anställda på Borgvalla vårdboende respekterar varandra med hänsyn till bland annat ålder och olika nivåer av humor. Borgvalla respekterar de anställda genom att utnyttja talangerna som varje individ besitter samt att de på olika teammöte använder sig av olika kompetenser och olika kunskaper. Alltså får de anställda på Borgvalla den respekt som de behöver och på så sätt främjas den sociala hälsan.

När det gäller den psykosociala arbetsmiljön har Borgvalla medarbetarsamtal en gång om året samt lönesamtal en gång om året. När det gäller kommunikationen träffas bland annat dag- och nattpersonalen för varje avdelning och byter information. De flesta anställda anser att de har en tydlig och rak kommunikation som innebär att de kan tala öppet och ärligt med varandra. När det gäller möten har Borgvalla arbetsplatsträffar en gång i månaden och teammöten en gång i veckan. De mötena är till för personalen och deras sammanhållning. Detta visar att Borgvalla vårdboende har en bra kommunikation och fungerande möten vilket främjar den sociala hälsan.

De anställda på Borgvalla får positiv uppmärksamhet utifrån företaget och från sina arbetskamrater genom att de berömmar varandras arbete. Detta innebär att de anställda på Borgvalla vårdboende tar emot positiv uppmärksamhet inifrån och utifrån företaget vilket främjar den psykosociala arbetsmiljön och därmed den sociala hälsan.

De flesta anställda på Borgvalla anser att de har varierande arbetsuppgifter som är omväxlande och stimulerande. De flesta anser även att det finns klara riktlinjer som vägleder dem i arbetet. De anställda vet vad de ska göra och vad som förväntas av dem. Det innebär att arbetsuppgifterna är tydliga och varierande vilket främjar den psykosociala arbetsmiljön och därmed den sociala hälsan.

Vikten av hälsofrämjade

Utifrån ovan nämnda diskussion kan vi konstatera att Borgvalla vårdboende är medvetet om de positiva effekterna med hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen. Företagskulturen är öppen vilket underlättar för det hälsofrämjande arbetet. Chefen är väldigt drivande i det hälsofrämjande arbetet och har lagt grunden till den gemenskap som finns på Borgvalla vårdboende. Borgvalla vårdboende har stöd från samhällsorganisationer som till exempel Feelgood företagshälsovård och Previa vilket är en ytterligare förutsättning för att lyckas med hälsofrämjande arbete.

Diskussionens återkoppling till problematiken

I denna del diskuterar vi problematiken som vi tog upp i problemformuleringen.

Intresset för hälsa och välbefinnande för arbetskraften har ökat under det senaste decenniet. Bevisen för effekten av många livsstilsfaktorer på hälsan är tydliga. Hälsa har positiv effekt på individuella prestationer och produktivitet. En sämre hälsa påverkar de anställdas produktivitet och kundernas upplevda service negativt. I serviceverksamheter är friska och motiverade anställda viktigt för att skapa kundrelationer och nå framgång. Som vi har sett i uppsatsen är fysisk, psykisk och social hälsa kopplade till och påverkar varandra. Det betyder att företag behöver arbeta med alla tre sorters hälsa för att säkerställa de anställdas hälsa. Dessutom bör mer forskning göras som undersöker sambandet mellan de olika hälsoinriktningarna för att få mer kunskap om ämnet.

Diskussion av metod

Som empiriinsamlingsmetod har vi använt oss av sex semistrukturerade intervjuer och tre dokument. Den metod vi har använt oss av är kvalitativ. Det innebär att generaliserbarheten har varit begränsad. Vi har dessutom använt oss av ett snöbollsurval som har begränsat generaliserbarheten ytterligare. När det gäller den vetenskapliga kvaliteten kan vi konstatera att reliabiliteten är låg eftersom vi fick reda på människors subjektiva uppfattning vilket ytterligare har begränsat generaliserbarheten. Validiteten däremot är hög eftersom vi har utformat intervjufrågorna så att de gav svar på det vi ville undersöka. Vi har använt oss av ett abduktivt angreppssätt eftersom vi har blandat deduktion och induktion. Vi har haft ett hermeneutiskt tolkningssätt som har inneburit att vi har tolkat en del av analysen i diskussionen. När det gäller Ryens (2004, s. 93) kritik mot den kvalitativa intervjun med få intervjupersoner, anser vi att efter sex intervjuer och tre dokument har vi uppnått empirisk mättnad och att ytterligare intervjuer inte kommer att tillföra arbetet något nytt. Som vi har konstaterat är vi medvetna om att den kvalitativa intervjun är subjektiv och vi har försökt hålla oss neutrala i analysen och låtit teorierna analysera intervjupersonernas svar. Sammantaget är det flera saker som vi diskuterat som kan minska generaliserbarheten av vårt resultat, däremot är det inte sagt att det inte går att generalisera. Vi kan generalisera vårt resultat till andra vårdboenden och tjänsteföretag. Andra vårdboenden och tjänsteföretag kan få mer kunskap med hjälp av vår uppsats om hur hälsofrämjande arbete i tjänsteföretag kan se ut och hur det kan bedrivas.

Slutsatser

Vår huvudfråga är: Vad kan hälsofrämjande arbete i tjänsteföretag innefatta?

Vår huvudfråga besvaras med följande underfrågor:

- Vilka fysiska hälsofaktorer arbetar ett tjänsteföretag med?
- Vilka psykiska hälsofaktorer arbetar ett tjänsteföretag med?
- Vilka sociala hälsofaktorer arbetar ett tjänsteföretag med?

I detta stycke listar vi den viktigaste faktorn inom de tre inriktningarna på hälsa. Samtliga faktorer är nämnda i slutet av analysdelen men här tar vi bara upp den som vi anser är viktigast inom varje hälsoinriktning.

Medvetenhet om fysisk hälsa är den viktigaste fysiska hälsofaktorn för de anställda på Borgvalla vårdboende. De anställda är medvetna om den fysiska hälsans fördelar vilket resulterar i att det är uppskattat att träna och sköta sin fysiska hälsa. Den viktigaste psykiska hälsofaktorn på Borgvalla vårdboende är humor och glädje som gör att de anställda trivs och gärna går till arbetet. Den viktigaste sociala hälsofaktorn som Borgvalla vårdboende arbetar med är gemenskap bland medarbetarna som ger en glädje att gå till arbetet. Hälsofrämjande arbete i tjänsteföretag kan alltså innefatta en medvetenhet om den fysiska hälsans vikt för de anställda, arbete med glädje och humor och slutligen en bra gemenskap.

Vårt syfte har varit att öka kunskapen om hur ett tjänsteföretag arbetar med att främja hälsan på arbetsplatsen. Hälsofrämjande arbete genomsyrar hela Borgvalla vårdboende. Det råder ett öppet klimat och ingen är rädd för att säga sin mening eller komma med nya idéer. Chefen och de anställda är medvetna om vikten av hälsofrämjande arbete och hur hälsan kan främjas. Genom gemensamma aktiviteter, gemenskap, uppmuntran samt humor och glädje arbetar de tillsammans för att främja hälsan.

Uppsatsens slutsatser är att inte enskilda aktiviteter inom antingen fysisk, psykisk eller social hälsa ligger till grund för ett framgångsrikt hälsofrämjande arbete. Istället är det viktigt att arbeta med alla tre inriktningar på hälsa samtidigt eftersom de hör ihop med varandra. Det är även viktigt att arbeta med de tre inriktningarna på hälsa samtidigt för att det hälsofrämjande arbetet ska få en bättre effekt.

Avslutande kommentar

Det hade varit intressant om vi hade kunnat jämföra Borgvalla vårdboendes hälsofrämjande arbete med tidigare års vinnare av utmärkelsen Hälsofrämjande arbetsplats. Då hade vi kunnat få reda på hur två olika företag som vunnit utmärkelsen för hälsofrämjande arbetsplats arbetar med hälsa och se om de skiljer sig åt med att främja de anställdas hälsa. Men utrymmet i uppsatsen och tiden räckte inte till.

Borgvalla vårdboende har trots sina många styrkor även en del brister. Utifrån analysen framgår det att en fjärdedel av de anställda behöver uppmanas till fysisk aktivitet och nästan hälften av de anställda är missnöjda med sin lön vilket kan påverka deras motivation och psykiska hälsa negativt. Det är inget som kan ändras på en dag, men det är bra att tänka på och förbättra i framtiden. Denna uppsats kan inspirera och öka kunskapen för andra vårdboenden och tjänsteföretag hur hälsofrämjande arbete kan gå till. Slutligen vill vi framföra att vi är imponerade av Borgvalla vårdboendes hälsoarbete och hur roligt de anställda verkar ha på arbetsplatsen. En väldigt trevlig gemenskap och öppenhet som vi hoppas kommer att fortsätta.

Källförteckning

Tryckta källor

- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Berggren, T. & Josefsson, K. (2010). "Psykosocial arbetsmiljö och hälsa". I R-M Hallberg, Lillemor (red.). *Hälsa & Livsstil. Forskning & Praktiska tillämpningar*. Sid. 261-274. Lund: Studentlitteratur.
- Bergkvist, L. & Nilsson, M. (2012) *Salus populi suprema lex esto: En kvantitativ undersökning, med en kvalitativ fördjupning, av ett företags hälsoarbete*. Kandidatuppsats. Gymnastik- och idrottshögskolan, GIH/Institutionen för idrotts- och hälsovetenskap.
- Björklund, M. & Paulsson, U. (2003) *Seminarieboken – Att skriva, presentera och opponera*, Lund: Studentlitteratur.
- Brorsson, S., Lundgren, L. & Olsson, C. (2010). "Ett fysiologiskt perspektiv på fysisk aktivitet och hälsa". I R-M Hallberg, Lillemor (red.). *Hälsa & Livsstil. Forskning & Praktiska tillämpningar*. Sid. 87-112. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Bryman, A. (2007). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Carlsson, I. & Grape, O. (2006). *Vad fungerar hälsofrämjande? En kartläggning av hälsofrämjande faktorer för individer och organisationer*. Umeå universitet.
- Grinups, B. S., Bekkengen, L., Lundberg, B. & Höijer, C. (2004). *Den bortglömda hälsans folk: Rapport från projekt*. Karlstad: Karlstads universitet
- Groot, E. (2011). Use of evidence in WHO health promotion declarations: overview, critical analysis, and personal reflection. *Reflective Practice*, 12. (4), 507-513.
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Malmö: Studentlitteratur.
- Heimonen, I. (2010). The social capital and mental health of long-term social assistance recipients in Norway. *European Journal Of Social Work*, 13. (1), 91-107.
- Jacobsen, D. I. (2010). *Vad, hur och varför – om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Kallings, L. (2012). Fysisk aktivitet på recept – en underutnyttjad resurs. *Läkartidningen*. 109. (51), 2348-50.

- Kaspin, L., Gorman, K. & Miller, R. (2013). Systematic Review of Employer-Sponsored Wellness Strategies and their Economic and Health-Related Outcomes. *Population Health Management*, 16. (1),14-21.
- Kindblad, C. (2010). ”Det sociala livets betydelse för hälsa och välbefinnande- en kulturbiologisk förståelse”. I R-M Hallberg, Lillemor (red.). *Hälsa & Livsstil. Forskning & Praktiska tillämpningar*. Sid. 307-328. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S., Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Linge, L. (2010). ”Humor i ett hälso- och livsstilsperspektiv”. I R-M Hallberg, Lillemor (red.). *Hälsa & Livsstil. Forskning & Praktiska tillämpningar*. Sid. 329-350. Lund: Studentlitteratur.
- Linnan, L., Bowling, M., Childress, J., Lindsay, G., Blakey, C., Pronk, S., Wieker, S. & Royall, P. (2008). Results of the 2004 National Worksite Health Promotion Survey. *American Journal Of Public Health*, 98. (8), 1503-1509.
- Mata, J., Thompson, R., Jaeggi, S., Buschkuhl, M., Jonides, J. & Gotlib, I.(2012). Walk on the bright side: Physical activity and affect in major depressive disorder. *Journal Of Abnormal Psychology*, 121. (2), 297-308.
- Medin, J., & Alexanderson, K. (2010). Begreppen hälsa och hälsofrämjande- en litteraturstudie. Lund: Studentlitteratur.
- Mills, P. R. (2005). The development of a new corporate specific health risk measurement instrument, and its use in investigating the relationship between health and well-being and employee productivity. *Environmental Health: A Global Access Science Source*, 4. 1-9.
- O'Donovan, G., Blazevich, A., Boreham, C., Cooper, A., Crank, H., Ekelund, U., Fox, K., Gately, P., Giles-Corti, B., Gill, J., Hamer, M., McDermott, I., Murphy, M., Mutrie, N., Reilly, J., Saxton, J. & Stamatakis, E. (2010) The ABC of Physical Activity for Health: a consensus statement from the British Association of Sport and Exercise Sciences. *Journal Of Sports Sciences*, 28. (6), 573-591.
- Patel, R. & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur.
- Rosberg, J. (2011) *Kommunanställdas upplevelser av hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen: En intervjustudie*. Magisteruppsats. Högskolan i Halmstad, Sektionen för hälsa och samhälle.

- Rydgqvist, L.G. & Winroth, J. (2003). *Idrott, friskvård, hälsa & hälsopromotion*. Malmö: Sisu Idrottsböcker.
- Ryen, A. (2004). *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber.
- Sherman, B. B. (2002) Worksite Health Promotion: A Critical Investment. *Disease Management & Health Outcomes*. 10. (2), 101-108.
- Scherrer, P., Sheridan, L., Sibson, R., Ryan, M., & Henley, N. (2010). Employee engagement with a corporate physical activity program: the global corporate challenge. *International Journal Of Business Studies*. 18. (1), 125-139.
- Starring, B. & Renck, B. (1996). ”Den kvalitativa intervjun”. I Svensson, P. G. & Starring, B. (red.). *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Sid. 52- 78. Lund: Studentlitteratur.
- Statens folkhälsoinstitut (2008). *FYSS 2008: fysisk aktivitet i sjukdomsprevention och sjukdomsbehandling*. Rapport 2008:4. Stockholm: Yrkesföreningar för Fysisk Aktivitet, Statens folkhälsoinstitut.
- Svensson, O. & Hallberg, L. (2010). ”Jakten på hälsa, välbefinnande och livskvalitet”. I R-M Hallberg, Lillemor (red.). *Hälsa & Livsstil. Forskning & Praktiska tillämpningar*. Sid. 35-69. Lund: Studentlitteratur.
- Thunman, E. (2011). *Sjuk av självförverkligande: individen i det nya arbetslivet*. Växjö: Linnéuniversitetet.
- Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber.
- Toker, S. & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal Of Applied Psychology*, 97. (3), 699-710.
- Treiber, L. & Davis, S. (2012). The role of workplace family support on worker health, exhaustion and pain. *Community, Work & Family. Business Source Complete*, 15. (1), 1-27.
- Vuori, I. (2010). Physical activity and cardiovascular disease prevention in europe: an update. *Kinesiology*, 42. (1), 5-15.
- Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Åteg, M., Hedlund, A. & Pontén, B. (2004). Attraktivt arbete: från anställdas uttalanden till skapandet av en modell. *Arbetsliv i omvandling*, 1, 63.

Elektroniska källor

www.borgvalla.n.nu. (Läst 2013-04-12).

www.fhi.se. (Läst 2013-04-02).

Muntliga källor

Fredriksson, I. (2013-05-06) *Intervju*. Borgvalla vårdboende: Vallåkra

Hafström, L. (2013-05-06) *Intervju*. Borgvalla vårdboende: Vallåkra.

Liljedahl, A. B. (2013-04-18) *Intervju*. Borgvalla vårdboende: Vallåkra.

Mathlin, Å. (2013-04-18) *Intervju*. Borgvalla vårdboende: Vallåkra.

Nykvist, O. (2013-04-18) *Intervju*. Borgvalla vårdboende: Vallåkra.

Pettersson, G. (2013-05-06) *Intervju*. Borgvalla vårdboende: Vallåkra.

Dokument

Svenska Hälsopromotion Gruppen (2012). *Rapport Hälsofaktorer, vård- och omsorgsförvaltningen Borgvalla*. Helsingborg: Helsingborgs stad.

Helsingborgs stad (2012). *Frågor och svar om hälsofrämjande arbetsplatser 2012*. Helsingborg.

Helsingborgs stad (2012). *Anmälan till utmärkelsen Hälsofrämjande arbetsplats 2012, Borgvalla*. Helsingborg.

Bilaga 1

Intervjuguide

Sekretess

Är det ok att vi spelar in intervjun?

Frågor till chefen

1. Kan du beskriva vad företaget arbetar med och vilka tjänster ni utför till era kunder?
2. Vilken utbildningsnivå har de flesta anställda?
3. På vilken nivå ligger de flesta anställdas inkomst?
4. Vilken anställningstyp har de flesta anställda?
5. Vad anser du om det hälsofrämjande arbetet i ert företag, varför är det viktigt?

Frågor till chef och anställda

Inledande frågor

1. Kan du berätta om dig själv, utbildning och arbetserfarenhet?
2. Kan du beskriva dina arbetsuppgifter?

Fysisk hälsa

3. På vilket sätt sköter du din fysiska hälsa?
4. Hur ofta och hur länge utövar du fysisk aktivitet i veckan?
5. Finns det friskvårdsbidrag i företaget för träning i så fall vilket bidrag och till vilken slags träning?
6. Har anställda möjlighet att träna på arbetsplatsen, i så fall vilka möjligheter finns det?
7. Kan anställda träna under arbetstid, i så fall hur mycket och vilken sorts träning?
8. Finns det friskvårds- och kostrådföreläsningar i företaget och i så fall vilka?

Psykisk hälsa

9. Hur arbetar ni för att främja den psykiska hälsan hos de anställda?
10. Är det roligt att gå till arbetet, och i så fall, varför?
11. Använder ni er av humor på arbetsplatsen och i så fall på vilket sätt?
12. Får du uppskattning av dina kunder, på vilket sätt i så fall?
13. Får du uppskattning av arbetskamrater, på vilket sätt?
14. Vilka utvecklingsmöjligheter finns på din arbetsplats?
15. Får ni feedback från varandra eller/och chefen, och i så fall vad går den ut på?
16. Hur hanterar du stress, vet du hur du ska återfå ditt välbefinnande igen om du är
17. Hur bidrar chefen till att hantera stress på arbetsplatsen?
18. Hur bidrar de anställda till att hantera stress på arbetsplatsen?
19. Arbetar företaget med att förebygga utbrändhet?
20. Har du tillräckligt med resurser för att klara av dina arbetsuppgifter? Kan du förklara mer?
21. Hur är arbetstakten, har du möjlighet att påverka den?
22. Har du möjlighet att ta paus under arbetsdagen för att koppla av och tänka på annat än arbetet (förutom lunch)?
23. Har du möjlighet att distansera dig från arbetet, d.v.s. att koppla bort tankar om arbetet när du är ledig?
24. Finns det någon rådgivning, föreläsningar eller litteratur i företaget om ergonomi,
25. Hur motiveras du på din arbetsplats till att göra ett bra arbete?
26. Är dina arbetsuppgifter tydliga? Kan du förklara?
27. Är din arbetsmiljö trevlig, fungerar det bra och på vilket sätt (utrustning, inredning, ergonomi)?
28. Vilka andra möjligheter ger arbetsgivaren för att främja den psykiska hälsan?

Social hälsa

29. Trivs du på din arbetsplats och vad får dig att trivas?
30. Hur ser gemenskapen ut på arbetsplatsen?
31. Har ni några traditioner eller trevliga aktiviteter för att stärka gemenskapen, och i så fall vilka?
32. Får du stöd från medarbetarna på din arbetsplats och i så fall på vilket sätt?
33. Hur ser dina relationer till dina medarbetare ut?
34. Hur respekterar ni varandra och tar till vara på varandras olikheter?
35. Finns det medarbetarsamtal i företaget, och i så fall hur ofta uppföljs de?
36. Hur bidrar chefen till att främja den sociala hälsan på arbetsplatsen?
37. Hur bidrar de anställda till att främja den sociala hälsan på arbetsplatsen?

Avslutnings frågor

- Är det någonting du vill tillägga?
- Går du med på att vi ha kontakt via mail om vi skulle behöva mer information?
- Om du vill ta del av vårt arbete kan vi skicka det när det är klart.
- Får vi använda ditt riktiga namn i arbetet?

Tack så mycket för att du ställde upp på intervjun.