



Institutionen för hälsovetenskaper

Uppsatsarbete i folkhälsovetenskap

C-uppsats 20 poäng

(Folkhälsovetenskap 51-60 poäng och pedagogik 51-60 poäng)

**Faktorer som bidrar till att göra en arbetsplats
hälsofrämjande**

En intervjuundersökning på ett försäkringskass kontor

2004-05-03

Författare: Anna Dahl och Åsa Lausen

Handledare: Eva Svederberg

Examinator: Göran Ejlertsson och Lars-Göran Permer

Uppsats för filosofie kandidatexamen vid Högskolan Kristianstad
51-60 poäng i folkhälsovetenskap och 51-60 poäng i pedagogik (46 s.)
Dahl, Anna & Lausen, Åsa. (2004) *Hälsofrämjande arbetsplats – tankar kring
hälsofrämjande arbete på ett försäkringskass kontor.*

Handledare: Eva Svederberg

Sammanfattning

Idag spenderar vi en stor del av vår tid på arbetsplatsen och en rad omstruktureringar på den svenska arbetsmarknaden har lett till att många mår dåligt på sin arbetsplats. Detta har i sin tur bidragit till att sjukskrivningstalen har ökat markant. Syftet med denna studie var att, som utgångspunkt för hälsofrämjande arbete, undersöka och beskriva faktorer som anställda på ett försäkringskass kontor uppfattar som betydelsefulla för att en arbetsplats skall uppfattas som hälsofrämjande. I undersökningen deltog tio anställda på ett försäkringskass kontor. Datainsamlingen genomfördes med hjälp av halvstrukturerade intervjuer. Den kvalitativa bearbetningen av intervjuutskriften resulterade i fem teman. Resultatet visade att de faktorer som deltagarna lyfte fram som särskilt betydelsefulla var att man upplevde ett gott arbetsklimat, bra ledarskap, känslan av delaktighet, tillgång till friskvård samt en bra ergonomisk utformning av den egna arbetsplatsen. Våra slutsatser är att fokus för det hälsofrämjande arbetet bör ligga på att främja ett gott arbetsklimat samt utvecklandet av ett gott ledarskap. Det är av vikt att i hälsofrämjande arbete ha ett helhjärtat engagemang och att individen ses ur ett helhetsperspektiv.

Nyckelord: arbetsmiljö, delaktighet, stress, lärande, arbetsklimat, hälsa

Dissertation, in partial fulfilment of the requirements for a Bachelor's degree in Health Promotion and Education, Kristianstad University.
Equivalence: 10 credit points (15 ECTS points), Public Health Science and 10 credit points (15 ECTS points), Education.

Authors: Anna Dahl & Åsa Lausen

Supervisor: Eva Svederberg

Abstract

Today we spend a lot of time at our place of work. Changes in the Swedish labour market have caused illness for many people. This has contributed to that many people have been reported sick. The purpose with this study was to investigate and describe factors the staff, at a social insurance office, identify as important for health at a place of work. Ten employees at the social insurance office took part in the study. The collecting of data was made with semi-structured interviews. The work up of the material resulted in five different themes. The results showed for example that the participants identified working climate, managementship, participation, access to prophylaxis and ergonomic design of the office, as specifically important factors. Our conclusions are that focus of the health promotion must be put on promoting a good working climate and developing a good managementship. It is important to look at the individual from a comprehensive view.

Key words: working environment, participation, stress, education, work climate, health

Förord

Denna uppsats har varit en både lång och lärorik process under vilken vi hela tiden har arbetat tillsammans. Vi har båda varit delaktiga i uppsatsens alla delar, det vill säga ingen uppdelning av arbetet har förekommit. Vi vill rikta ett stort tack till det försäkringskassekontor som tog sig tid att medverka i vår undersökning och visade ett stort engagemang. Vi vill även tacka Kent Karlsson på Region Skåne som gav oss detta uppdrag.

Slutligen vill vi även rikta ett stort tack till vår handledare Eva Svederberg för all hjälp och stöd under uppsatsens gång.

Anna Dahl och Åsa Lausen

Innehållsförteckning

1. Inledning	9
2. Syfte	10
3. Litteraturgenomgång	10
3.1 Hälsa och hälsofrämjande arbete	10
3.2 Hälsofrämjande arbetsplatser	11
3.2.1 Hälsofrämjande arbetsplatser i Skåne	12
3.3 Arbetsmiljö	13
3.3.1. Den psykiska arbetsmiljön	13
3.3.2. Den fysiska arbetsmiljön.....	14
3.4 Arbete och organisation	14
3.4.1 Organisationskultur	14
3.4.2 Organisationsklimat.....	15
3.4.3 Ledarskapets betydelse för utveckling och lärande	15
3.5 Friskfaktorer i arbetslivet	16
3.5.1 Krav och kontroll	16
3.5.2 Coping	17
3.5.3 Friskvård	18
3.5.4 Utvecklingssamtal	18
3.6 Stress i arbetslivet	19
3.6.1 Vad innebär stress?.....	19
3.6.2 Hur uppstår stress?	19
3.6.3 Hur upplevs stress?	20
3.7 Företagshälsovård	21
3.8 Sammanfattning	22
4. Teoretiska utgångspunkter	23
4.1 Lärande i arbetslivet	23
4.1.1 Olika former av lärande.....	24
4.1.2 Kunskapsöverföring genom lärande.....	24
4.1.3 Organisationsmodeller	25
4.1.4 Delaktighet	25
4.1.5 Medvetandegörandets pedagogik.....	26
4.2 Sammanfattning av teoretiska utgångspunkter	26
5. Material och metod	26
5.1 Urval	27
5.2 Insamling av data	27
5.3 Etiska överväganden	28
5.4 Bearbetning av data	29
6. Resultat	29
6.1 Balans mellan arbetsliv och fritid	29
6.2 Kunskap och handlingsberedskap för att hantera stress	31
6.3 Ett gott arbetsklimat och ledarskap	32
6.3.1 Öppenhet och sammanhållning	33

6.3.2 Ledarskapets betydelse	35
6.3.3 Feed-back och uppmuntran	36
6.4 Betydelsefulla faktorer i den fysiska arbetsmiljön	37
6.5 Hälsöfrämjande åtgärder.....	38
6.6 Sammanfattning	40
7. Diskussion.....	41
7.1 Material och metod	42
7.2 Resultat.....	43
7.2.1 Balans mellan arbetsliv och fritid	43
7.2.2 Kunskap och handlingsberedskap för att hantera stress	44
7.2.3 Ett gott arbetsklimat och ledarskap.....	45
7.2.4 Den fysiska arbetsmiljön.....	46
7.2.5 Hälsöfrämjande åtgärder	46
7.3 Slutsats.....	47
7.4 Folkhälso pedagogisk relevans	47
Referenser.....	49
Bilaga	53
Intervjuguide	53

1. Inledning

Då vi spenderar stor del av vår tid på arbetsplatsen är det viktigt att det där bedrivs arbete för att främja vår hälsa. Arbetsplatsen är en viktig plats då den kan fungera som en stödjande miljö där man har möjlighet att nå många människor i ett hälsofrämjande arbete (Haglund & Svanström, 1995). I detta arbete är det av vikt att man ser människan ur ett helhetsperspektiv där både det fysiska och psykiska hänger samman. De som har flest hälsoproblem är oftast de individer som har sämst såväl psykiska som fysiska arbetsförhållande (Svenning, 1998).

Idag upplever många att deras arbetssituation har blivit allt stressigare. Media presenterar ofta siffror som visar att allt fler människor sjukskriver sig, bland annat på grund av arbetssituationen. Dessa sjukskrivningar kostar samhället åtskilliga miljarder kronor varje år. Kostnaden kan ses ur två olika perspektiv, dels den direkta kostnaden som innefattar sjukpenning, sjukbidrag och förtidspension samt kostnad för de sjukskrivnas vårdbehov, dels den indirekta kostnaden såsom produktionsbortfall (Svenning, 1998). Genom att arbeta hälsofrämjande på arbetsplatserna kan ekonomiska vinster göras (Menckel & Österblom, 2000). Enligt Frisemo (2002) är hälsofrämjande arbete aktuellt idag när sjukfrånvaron och dess kostnader ökar ständigt. Hälsofrämjande arbete bidrar till att minska kostnaderna och visar på vinst för individen, för företaget och för samhället.

Från samhällets sida har man gett försäkringskassan resurser för att den skall kunna erbjuda yrkesinriktad rehabilitering (Svenning, 1998). Enligt försäkringskassan är sjukfrånvaron fortfarande hög men den ökar inte lika mycket. År 2002 var ökningen 13 procent jämfört med år 2001 då den var 22 procent (Försäkringskassan, 2003). En annan av försäkringskassans uppgifter är att bilda nätverk för att få företag att arbeta hälsofrämjande. Även inom EU har man insett vikten av att arbeta hälsofrämjande och sedan 1996 finns ett nätverk inom unionen, Workplace Health Promotion. Grundtanken med detta nätverk är att man vill ge förutsättningar för en hälsosam och motiverad arbetsstyrka för att säkerställa det ekonomiska och sociala välbefinnandet inom unionen (Menckel & Österblom, 2000).

Av Region Skåne har vi fått i uppdrag att undersöka förutsättningar för hur man skapar en hälsofrämjande arbetsplats. Detta är ett område som vi båda är intresserade av och gärna vill arbeta med i framtiden. Vi såg detta tillfälle som en möjlighet att fördjupa våra kunskaper kring detta ämne. Genom att få mer kunskaper inom problemområdet kan man spara både pengar och mänskliga resurser. Flera studier, bland annat en enkätundersökning gjord i sydöstra USA, visar att hälsofrämjande aktiviteter/åtgärder på arbetsplatsen inte bara påverkar deltagarnas hälsa positivt utan att även produktiviteten och närvaron ökar (Trudeau, Deitz & Cook, 2002). Hälsofrämjande arbete på en arbetsplats kan definieras som alla aktiviteter som syftar till att öka människors välbefinnande i deras yrkesutövning. Detta inkluderar möjligheter för att utveckla en god hälsa och hälsosamma beteenden (Menckel & Österblom, 2000).

2. Syfte

Idag när allt fler mår dåligt på sin arbetsplats är det av stor vikt att man där strävar efter att främja den fysiska och psykiska hälsan hos de anställda. Vid utformningen av hälsofrämjande arbetsplatser anser vi att det är betydelsefullt att de anställdas erfarenheter och synpunkter får komma fram, vilket är en viktig utgångspunkt i vårt uppsatsarbete.

Studiens syfte är att, som utgångspunkt för hälsofrämjande arbete, undersöka och beskriva faktorer som anställda på ett försäkringskass kontor uppfattar som betydelsefulla för att en arbetsplats skall uppfattas som hälsofrämjande.

3. Litteraturgenomgång

De senaste tio åren har den svenska arbetsmarknaden genomgått stora förändringar vilket bland annat påverkat arbetets organisering (Wikman, 2000). Ofta har ekonomiska faktorer legat till grund för företags och organisationers beslut att omorganisera, rationalisera och minska personalstyrkan. Pengar har lagts på kontrakterade eller tillfälligt anställda som behöver hjälp och vägledning för att kunna utföra sitt arbete. Hjälpen fås från den personal som är anställd på företaget/organisationen. Detta leder till att de fast anställda både skall sköta sitt eget arbete och även fungera som handledare för de tillfälligt anställda på samma tid som innan var avsatt enbart för eget arbete. De anställda kan då komma att hamna under tidspress vilket kan påverka deras hälsa och möjlighet att utföra sitt arbete negativt (Menckel & Österblom, 2000). Nedan beskrivs inledningsvis begreppet hälsa, hälsofrämjande arbetsplatser internationellt och nationellt, arbetsmiljö, arbete och organisation. Därefter följer friskfaktorer i arbetslivet, stress i arbetslivet samt företagshälsovården.

3.1 Hälsa och hälsofrämjande arbete

Begreppet hälsa kan definieras på olika sätt. En definition som ofta används är Världshälsoorganisationens (WHO) från 1946.

”Hälsa är ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte endast frånvaro av sjukdom och handikapp.”(Citat ur Menckel & Österblom, s 18)

Enligt Nordenfeldt (1991) har begreppet hälsa många definitioner. Dessutom har vi alla en uppfattning om vad hälsa är för oss. Hälsa kan vara att känna sig stark och ha resurser att klara av sitt arbete. Undersökningar som gjorts visar att hälsan är en av de viktigaste komponenterna i vårt liv (Nordenfeldt, 1991). Även Vingård (2001) menar att hälsa är ett brett begrepp och att varje individ har sin egen uppfattning. Egenskaper såsom en förmåga till handling och en upplevelse av välbefinnande kan visa att man har en god hälsa. Välbefinnande definieras som ”en känsla av att må bra”. Hälsa kan vara emotionell, mental eller social. Det faktum att människa och miljö samspekar gör

att hälsan hänger nära samman med människors livssituation, exempelvis den fysiska och sociokulturella omgivningen (Menckel & Österblom, 2000).

Vid Ottawakonferensen 1986 myntades begreppet ”stödjande miljöer för hälsa”. Detta begrepp kom senare att utvecklas vid Sundsvallskonferensen som ägde rum 1991 och har varit en viktig del i utvecklandet av hälsofrämjande och förebyggande arbete (Haglund & Svanström, 1995). Det unika med Sundsvallskonferensen var att frågorna kring miljö och folkhälsa integrerades. Begreppet har kommit att utvecklas inom följande sex områden: arbete, mat, boende, socialt stöd, utbildning och transport. Stödjande miljöer innebär att individen erbjuds de resurser och stöd som krävs för att hon ska kunna identifiera sina egna behov och se vad som är viktigt för hennes egen hälsa och välbefinnande. Det är viktigt att se till den miljö individen lever i för att kunna bedriva ett hälsofrämjande arbete. De stödjande miljöerna växer fram ur de behov som kommer fram i det dagliga vardagslivet, det vill säga exempelvis i arbetslivet, boendemiljön med mera.

”Arbete och fritid skall vara en källa till hälsa för människan. Sättet som samhället organiserar arbetet på skall hjälpa till att skapa ett hälsosamt samhälle.” (Ur Ottawa Charter. Källa: Haglund & Svanström, 1995, s 66)

Då arbete och hälsa hör nära samman är det av vikt att arbetsvillkoren utvecklas på så sätt att de bidrar till en positiv hälsoutveckling. Viktiga komponenter i denna hälsoutveckling är bland annat organisationen och hur mycket inflytande de anställda har. Genom att arbeta tillfredsställs flera basala behov såsom överlevnad och utvecklande av den egna självkänslan. Detta har gjort att arbetet har kommit att bli en av de viktigaste resurserna för människans utveckling och livskvalitet (Menckel & Österblom, 2000).

3.2 Hälsofrämjande arbetsplatser

Hälsofrämjande arbete är en viktig del av EU-Kommissionens verksamhet. Den arbetar med att förbättra folkhälsan där arbetsmiljön har kommit att bli en av de viktigaste och mest omfattade delarna av unionens hälsofrämjande arbete. Idag då många påverkas negativt av den stress de utsätts för på sina arbeten har detta kommit att bli en av de mest centrala punkterna, inte bara här i Sverige utan inom alla EU:s medlemsländer (EU och folkhälsa, 2002). Enligt Tuula Eriksson (2003) är det viktigt att man i arbetsmiljöarbetet tänker på människor som långtidsfriska istället för långtidssjuka. Lars Österblom har formulerat ett antal komponenter för god hälsa i arbetslivet:

- God fysisk miljö
- Bra ergonomiska förhållande
- Väl avvägd arbetsbelastning
- Arbetsgemenskap
- Stimulans från arbetet
- Egen kontroll
- Chans till kompetensutveckling
- Upplevelse av arbetsglädje

- Uppmuntrande arbetsledning
- Lön

(Menckel & Österblom, 2000, s 22)

Workplace Health Promotion är ett europeiskt nätverk för hälsofrämjande arbetsplatser. Nätverket bildades 1996 på initiativ av Europeiska Kommissionen och innefattar organisationer från 15 medlemsstater. Nätverket samordnar och håller möten två gånger om året där man tillsammans arbetar med framför allt fem olika punkter gällande hälsofrämjande arbetsplatser. Dessa handlar om att öka medvetandet, ta fram och sprida bra modeller, utveckla riktlinjer, försäkra sig om att de policydokument som finns följs av respektive land och att titta på vad de olika företagen ställs inför. Målet med arbetet är att all personal involveras i det hälsofrämjande arbetet och att detta arbete involveras i viktiga beslutsområden. Alla åtgärder och program skall utformas på bra sätt och genomgå vissa steg och alla arbetsplatser som kallar sig för hälsofrämjande skall innehålla individ- och miljöinriktade åtgärder från olika områden (Björnström, 2000).

Medlemmarna i Workplace Health Promotion antog i november 1997 den så kallade Luxemburg Deklarationen som innebar ännu ett steg mot hälsofrämjande arbetsplatser i den europeiska unionen. En del i Luxemburg Deklarationen handlar om att framgången för organisationer i framtiden är beroende av hur hälsosamma och motiverade de anställda är. Det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsen är viktigt för hur människorna kommer att klara de olika situationer de möter. Målet för Luxemburg Deklarationen är "hälsosamma människor i hälsosamma organisationer" och nås genom att:

- All personal involveras i arbetet.
- Hälsofrämjande på arbetsplatser integreras i organisationernas alla viktiga beslut och områden.
- Alla åtgärder och program inriktas mot en problemlösande cykel, behovsanalys, prioritering, planering, genomförande, kontinuerlig uppföljning/kontroll och utvärdering.
- Hälsofrämjande arbetsplatser innehåller individ- och miljöinriktade åtgärder från olika områden.

(Björnström, 2000).

3.2.1 Hälsofrämjande arbetsplatser i Skåne

Hösten 1999 lades grunden för vad som kom att bli Nätverket för hälsofrämjande arbetsplatser i Skåne. Initiativet togs av Region Skåne, Försäkringskassan Skåne och Kommunförbundet Skåne. Från och med årsskiftet 2002/2003 är även Arbetslivsinstitutet Syd med i nätverket. I nätverket arbetar man med att skapa och sprida kunskap kring hälsofrämjande arbetsplatser. Honnörsord är bland annat delaktighet, god organisation, gott ledarskap, långsiktighet och helhetssyn. Nätverket finns idag i 25 av Skånes kommuner och riktar sig till små och stora företag i både

den privata och offentliga sektorn. De företag som är med ges möjlighet att utbyta erfarenheter och kunskap med varandra och kan på så vis undvika att göra om varandras misstag. I de lokala nätverken finns nyckelpersoner som till största del består av personal från försäkringskassans lokalkontor i Skåne. Kontaktpersonerna har från början fått utbildning om hur hälsofrämjande arbetsplatser kan skapas, i nätverksorganisering och folkhälsokunskap. Utbildningen följs upp en gång i månaden (Frisemo, 2003; Karlsson, 2002).

3.3 Arbetsmiljö

Det finns ett antal lagar och förordningar som reglerar de skyldigheter och det ansvarstagande som arbetsgivaren har. Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för att arbetsmiljön och arbetets organisation inte skall leda till ohälsa. I den Arbetsmiljölagen (AML) som finns står det skrivet att arbetsgivaren skall se människan och arbetet ur ett helhetsperspektiv och ta hänsyn till att arbetsmiljön innefattar fysiska, psykiska och sociala aspekter. Bland annat står det att arbetstagaren inte skall behöva utsättas för psykiska eller fysiska belastningar som på något sätt kan medföra ohälsa eller olycksfall. Vidare står det att arbetsförhållandena skall ge möjlighet till både personlig och yrkesmässig utveckling. Att bli medveten om innebörden i och att praktiskt tillämpa de lagar och föreskrifter som finns, kan vara en stor hjälp till att få friskare arbetsplatser. En del i arbetet med att förbättra arbetsmiljön är att det på varje arbetsplats med mer än fem anställda skall finnas ett skyddsombud. Dennes uppgift är att fungera som en länk mellan arbetsgivare och arbetstagare i arbetsmiljöarbetet. Det är viktigt att all personal involveras i detta arbete så att det inte blir en sak enbart mellan skyddsombudet och arbetsgivaren (Angelöw, 2002).

3.3.1. *Den psykiska arbetsmiljön*

De psykosociala villkoren, som är en del av arbetsmiljön, innefattar organisering (exempelvis ensam- eller grupparbete), sociala relationer (kontakter med klienter/kunder, arbetskamrater och chefer) och arbetets innehåll (vilka arbetsuppgifter man har) (Menckel & Österblom, 2000). Psykosociala arbetsmiljöfaktorer har stor inverkan på hälsan och flera enskilda faktorer har definierats, bland annat möjligheten att kunna påverka sin arbetssituation (kontrollmöjlighet, beslutsutrymme). Denna komponent har två delar; dels att kunna påverka vad som skall göras och hur det ska göras, dels att få möjlighet att lära och utvecklas i arbetet. Andra psykosociala faktorer som påverkar hälsan är exempelvis socialt stöd från både chef och arbetskamrater och arbetstidens förläggning, bland annat i vad mån skift- eller övertidsarbete förekommer (Karlsson, 1997). Huruvida stöd och beslutsutrymme finns på en arbetsplats eller ej beror på arbetsorganisationen. Ett bra beslutsutrymme skapas exempelvis genom att de anställda får information om vad som sker på företaget samt att de får möjlighet att fördjupa/utveckla de kunskaperna. Det sociala stödet kan utvecklas om det till exempel finns goda principer för lönesättning i kombination med en gemensam målsättning för verksamheten (Wall Bennet, 2001).

3.3.2. Den fysiska arbetsmiljön

I den fysiska arbetsmiljön ingår bland annat den miljö och omgivning där man arbetar och de människor man arbetar tillsammans med. En del av den fysiska arbetsmiljön kallas ergonomi. För att på bästa sätt kunna utföra sina arbetsuppgifter utan några negativa konsekvenser gäller det att man har rätt förutsättningar då kroppen utsätts för olika påfrestningar. Vid kontorsarbete är det framför allt kroppen som drabbas, det vill säga rörelseorganen. En viktig del i det förebyggande arbetet gällande rörelseorganen är varierande arbetsställning, inga framåtböjda eller sneda arbetsställningar och anpassning efter individuella kroppsmått (Zanderin, 1997).

En annan aspekt av den fysiska arbetsmiljön är rökning. En intervjustudie som gjorts i Kalifornien, USA har visat att vid de arbetsplatser där man har infört en anti-rökpolicy har de anställda en större benägenhet att sluta röka. Detta visar på att policys som denna kan ha en positiv inverkan på människors rökvanor (Moskowitz et al, 2000).

3.4 Arbete och organisation

På grund av att människor tillbringar en stor del av sin tid på arbetet är det viktigt att arbetsplatsen är trivsamt och kan tillgodose flera behov än de rent ekonomiska (Bang, 1999). Genom arbetet blir man bland annat delaktig i ett socialt sammanhang. Man får även möjlighet att, tillsammans med andra människor, förverkliga och utveckla sig själv som individ. Detta kan i sin tur leda till att självförtroendet hos individen ökar (Wall Bennet, 2001).

3.4.1 Organisationskultur

För att hitta de faktorer på en arbetsplats, som kan beskriva och förklara hur den fungerar, kan det vara till hjälp att studera den kultur som finns på arbetsplatsen. Man måste på många arbetsplatser idag kunna arbeta och fungera under olika förhållanden. En del arbetar under redan bestämda lagar och regler, vilket innebär att individens egna beslutsutrymme är lågt. Det kan många gånger vara svårt att förklara och beskriva beteendet hos medlemmarna i en organisation med hjälp av teorier eftersom alla individer är olika. Även olika organisationer skiljer sig åt då det är medlemmarna själva genom sina normer och värderingar som bildar det som kommer att bli arbetsplatsens kultur. I en organisation råder det ömsesidig påverkan mellan medlemmarna och den kultur som finns. Detta genom att de anställda påverkar, skapar och medverkar till förändring av den egna arbetsplatskulturen. Det är dock viktigt att se till den enskilda människan då hennes livssituation många gånger kan vara en mer betydelsefull förklaring till hennes beteende än organisationskulturen. Viktigt att nämna är att ledaren/chefen har inverkan på organisationskulturen och att olika ledartyper skapar olika kulturer på en arbetsplats (Bang, 1999).

”Organisationskultur är den uppsättning gemensamma normer, värderingar och verklighetsuppfattningar som utvecklas i en organisation när medlemmarna samverkar med varandra och omvärlden.” (Bang, 1999, s 24)

Den enskilda individen är en del av en större helhet där olika händelser och andra människor påverkar våra värderingar och förhållningssätt. Denna påverkan sker på alla nivåer; individ-, grupp-, organisations och samhällsnivå (Eriksson, 2003).

3.4.2 Organisationsklimat

Organisationsklimatet och organisationskulturen är två begrepp som kan tyckas vara lika men som ändå skiljer sig åt. Klimatbegreppet kan ses som det formella och informella förhållande som arbetskamrater har till varandra vilket utgör en liten del av organisationskulturen. Det interna företagsklimat som finns på en arbetsplats är viktigt då det gäller personalens hälsa, och det påverkar även företagets utveckling. Klimatet definieras som de beteenden, känslöstämningar och attityder som organisationen definieras av. Hur effekterna blir av de resurser som ett företag satsar för att, till exempel få vinst eller kunna erbjuda god service, är många gånger sammankopplat med det psykologiska klimatet. Detta klimat påverkar psykologiska processer, såsom lärande, motivation och attitydbildning. Klimatet kan inte åstadkomma någonting själv men kan komma att påverka effekterna av de resurser som finns genom att förstärka eller förminska dessa. Ett bra klimat kan på så sätt bidra till vinst och framgång för ett företag och framgången kan i sin tur leda till ett positivt klimat. Studier som refereras i Ekvall (1990) visar att chefens eller ledarens ledarskap har en stor betydelse för hur klimatet är på en arbetsplats. Deras tankar och synsätt påverkar klimatet som i sin tur påverkar arbetsmotivationen. Klimatet kan på så sätt bli en sammankoppling mellan chefen och den övriga personalens motivationer, till exempel kan ett kreativt organisationsklimat leda till frigörandet av idéer hos personalen vilket i sin tur kan skapa förutsättningar för ökad skaparglädje och ett ökat självförtroende (Ekvall, 1990).

3.4.3 Ledarskapets betydelse för utveckling och lärande

Chefen har många gånger en betydande roll på arbetsplatsen. Han/hon kan fungera både som en positiv och negativ förebild. En viktig del av chefens arbete är att leda de anställda på ett bra och framgångsrikt sätt samt att stödja och uppmuntra dem i deras arbete. Studier som refereras i Angelöw (2002) har visat att yrken där man arbetar med människor, till exempel försäkringskassor, inte får den feedback de skulle vilja ha av sina chefer. Detta kan leda till negativ stress och i längden till utbrändhet. Det är en bidragande faktor till varför det måste finnas ett stödjande och uppmuntrande ledarskap (Angelöw, 2002). Detta bekräftas av amerikanska forskare i en retrospektiv litteraturstudie om medarbetarnas beteende i organisationer och påverkansfaktorer på arbetsplatsen (Brief & Weiss, 2002). Brief & Weiss (2002) konstaterar i sitt resultat att ledaren/chefen har en betydande roll för organisationens beteende, exempelvis om ledaren/chefen utstrålar entusiasm och energi återspeglas det på medarbetarna, likväl som att fientlighet och oro smittar av sig.

Idag är det av vikt att det i en organisation finns bra möjligheter till lärande och utveckling. Det finns de som menar att lärande i organisationen kommer att vara betydelsefullt för hur pass framgångsrikt företaget är. Ju mer lärande desto bättre resultat. I Australien har aktionsforskning gjorts på ett privat sjukhus där processen

för att bli en lärande organisation beskrivs. Undersökningens metod var indelad i fyra olika faser där man inledde med ett seminarium enbart för de 35 avdelningscheferna för att identifiera kunskapsbrister. I fas två utgick avdelningscheferna från det som framkom på seminariet och bland annat utformades en ny policy för sjukhusets verksamhet. I fas tre deltog alla 400 anställda då avdelningscheferna hade som uppgift att förmedla den nya kunskapen de fått vid seminariet. Den fjärde fasen innefattade utvärdering efter tolv månader samt en tillbakablick på processen. Resultatet grundar sig på utförda utvärderingen där 392 av de 400 anställda besvarade ett utvärderingsformulär. Av resultatet kan man se att de flesta var nöjda med de förändringar som inträtt efter genomgångna faser. En stor del av de anställda ansåg att deras chefers beteende och organisationsrutinerna hade förändrats till det bättre, bland annat fungerade de dagliga rutinerna numera tillfredsställande (Miller, 2003).

3.5 Friskfaktorer i arbetslivet

Numera börjar allt fler företag att titta på vilka friskfaktorer som finns. Innan har man fokuserat på de faktorer som har utgjort problem, brister och svagheter på arbetsplatsen. Idag börjar man att ändra synsätt och istället för att titta på eventuella problem tittar man istället efter vilka möjligheter som finns. Detta innebär att man istället lägger fokus på att identifiera vad som fungerar bra och se till de tillgångar och styrkor som arbetsplatsen har (Angelöv, 2002). Att uppmärksamma friskfaktorer innebär dock inte bara att försöka byta synsätt och försöka se saker positivt. Det handlar mer om att se saker ur ett nytt perspektiv. Att arbeta med friskfaktorer på en arbetsplats eller i en organisation innebär att man regelbundet måste arbeta med de delar som leder till bättre hälsa, utveckling och ökade prestationer. Viktiga bitar i arbetet med att ta fram olika friskfaktorer har varit att man som anställd ska känna mentalt välbefinnande, framtidstro och känsla av sammanhang (KASAM) (Söderlund, 2003). Detta innebär att man uppfattar sin livssituation som hanterbar, begriplig och meningsfull. Vårt samhälle präglas i dag av ett tankesätt där man utgår ifrån och fokuserar på problem istället för att se möjligheter och vad som gör att problem inte uppstår. Ett tankesätt uppstår då tankar sprids och accepteras av samhället. Antar då ett flertal det möjlighetsbaserade tankesättet kommer detta att vara det som de flesta fokuserar på. Detta möjlighetsbaserade synsätt kan jämföras med det salutogena synsätt som utvecklats av Aaron Antonovsky (Angelöv, 2002). Det salutogena perspektivet innebär att man fokuserar på det som främjar hälsa och utveckling. Antonovsky (1991) menar att en del av det hälsofrämjande arbetet är copingstrategier. Människan möter ständigt olika påfrestningar och problem som måste lösas. En del människor har förmågan att klara detta bättre än andra, och Antonovsky (1991) anser att det har att göra med individens känsla av sammanhang (KASAM).

3.5.1 Krav och kontroll

En viktig del i arbetet med att utveckla friskare arbetsplatser är att alla skall känna delaktighet och att de har inflytande. Exempel på vad som kan genomföras för att öka möjligheten till mer inflytande och delaktighet är bland annat självstyrande grupper, delaktighet i målstyrning och ökat inflytande över både arbetstiden och hela

verksamheten i stort. Det är av stor vikt att känna att man kan påverka och har inflytande när det gäller den egna arbetssituationen. Karaseks krav-kontrollmodell visar att hög mental arbetsbelastning påverkar individen negativt i större grad om individen samtidigt känner att han/hon inte har någon möjlighet att påverka sin situation (Angelöw, 2002).

Karaseks krav-kontrollmodell innebär förhållandet mellan krav och kontroll. I arbetslivet innebär modellen att ett arbete som är kravfyllt, men också stimulerande främjar både det fysiska och psykiska välbefinnandet hos individen (Haglund & Svanström, 1995). Karasek skiljer mellan två sorters arbete; aktivt och passivt. Ett aktivt arbete innebär exempelvis psykiskt krävande positioner med högt beslutsutrymme. Ett aktivt arbete främjar lärandet och bidrar till en positiv stress vilket kan leda till ökad motivation och utvecklande av nya beteendemönster (Karasek & Theorell, 1990). I en enkätundersökning visade det sig att anställda i ”aktiva positioner”, det vill säga de som har större kontroll över sitt arbete, är mer öppna och redo för förändringar och omstruktureringar på arbetsplatsen (Cunningham et al, 2002).

3.5.2 *Coping*

Coping innebär individens olika ansträngningar (kognitiva och beteendemässiga) att hantera de inre och yttre krav som inte ligger i linje med individens resurser. Det finns diverse åsikter om hur många copingstrategier det finns. Enligt Folkman och Lazarus finns det åtta stycken, medan både Endler och Parker och Amirsham har urskiljt tre. Det de har gemensamt är att deras strategier i stora drag innebär att individen antingen tar itu med situationen eller att hon undviker situationen, på ett eller annat sätt (Cassidy, 2003). För individen är det ur hälsosynpunkt bättre att aktivt ta itu med den stressande situationen än att vara passiv och söka fly undan problemet. Genom att individen tycker synd om sig själv eller undviker att tänka på problemet kan individen på så vis söka fly in i sitt inre och på detta sätt undvika det problem som finns. Ett annat sätt för individen att hantera situationen är så kallad regression. Detta innebär att individen blir barnslig, exempelvis gråter och kastar saker omkring sig. De två vanligaste försvarsmekanismerna vid stressituationer är förnekande och bortträngning. Individen bör vid besvärliga situationer försöka ha en god balans mellan verklighetsorientering och försvar (Zanderin, 1997). Det sociala stödet är av vikt för individens hälsa vilket bland annat hävdas av forskarna Cassel och Cobb. De hävdar att socialt stöd är ett skydd mot stress och att individer som har socialt stöd är mer motståndskraftiga mot stress. Forskningen kring socialt stöd går tillbaka till Durkheim i slutet av 1800-talet. Vikten av det sociala stödet bekräftas av studier gjorda av exempelvis Young och Willmott i East End 1957, där frånvaron av sociala relationer förknippades med fysisk och psykisk sjukdom, och Auerbach och Kilmann, vars studier visade att emotionellt stöd från personal inom vården bidrog till att reducera följderna för dem som inte hade något socialt nätverk (Cassidy, 2003). Även det faktum att socialt stöd har stor betydelse för barns utveckling och hälsa anses vara tydligt (Rutter, 1972). För individen är det av vikt att både kunna ge och få socialt stöd, exempelvis kan individen få hjälp med att se möjligheter i stället för hinder när han/hon befinner sig i en svår livssituation. Det sociala stödet ger även individen möjlighet att skapa en känsla av samhörighet, både för sig själv och andra. Det sociala stödet kan exempelvis vara en familjemedlem, en granne eller en arbetskamrat (Levi,

2000). Zanderin (1997) anser att stressen lättar när det finns någon att anförtro sig åt, någon som lyssnar och bryr sig.

3.5.3 Friskvård

Att satsa på friskvård på arbetet har blivit en viktig del i skapandet av friskare arbetsplatser och bör ses som en investering istället för en kostnad. Företagsekonomen Stefan Lundström säger att varje satsad krona på friskvård ger fem kronor tillbaka. Många företag erbjuder idag sina anställda friskvård på arbetstid där det vanligaste är att man får en viss tid avsatt till fysisk aktivitet, men friskvård kan exempelvis även handla om att sluta röka, minska alkoholmissbruk, få hjälp med att gå ner i vikt samt avslappning och massage. En av anledningarna till att man nu satsar på friskvård är att detta anses vara en konkret åtgärd som kan minska sjukskrivningar. Det är viktigt att förstå att detta bara är en del i arbetet med att främja hälsan (Angelöw, 2002).

3.5.4 Utvecklingssamtal

Idag krävs att både individer och organisationer lär. En individ kan lära utan att organisationen lär, men en organisation kan inte lära utan att individen gör det (Mikkelsen, 1998). En chef har som ansvar att se till att både organisationen/företaget och medarbetarna utvecklas. Att utvecklas och att inhämta ny kunskap går hand i hand och i dagens samhälle förutsätts att man som individ aldrig ser sig som fullärd utan att man ständigt kan och vill lära mer – det livslånga lärandet (Mehrens, 1998; Wall Berséus, 1999). Att genomföra samtal med syfte att driva utvecklingen framåt kan vara en metod (Wall Berséus, 1999). Vidare syftar ett utvecklingssamtal (medarbetarsamtal, arbetsamtal, planeringssamtal, PU-samtal – det finns olika termer) till att ge möjlighet till dialog mellan chef och medarbetare (Hilmarsson, 1999) och skall enligt Mehrens (1998) genomföras regelbundet, helst en gång om året. Även Engquist (1990) lyfter, i sin avhandling, fram betydelsen av ömsesidig dialog och att kommunikation bör ses som ett möte mellan människor.

Enligt bland annat Engquist (1990) bör utvecklingssamtalet ske under strukturerade former och det finns vissa krav på hur de skall genomföras. Exempelvis skall det vara systematiskt med tydliga riktlinjer om vilka områden som skall diskuteras, och diskussionen skall gå djupare än i ett vardagssamtal (Mehrens, 1998). Följande områden kan vara lämpliga att ha med i samtalet: avstämning av föregående samtal, genomgång av nuvarande arbetsuppgifter och en bedömning av arbetsprestationer samt planering av kommande uppgifter. Vidare bör även delar såsom medarbetarens personliga mål för främjandet av medarbetarens personliga utveckling samt större delaktighet och/eller ökat ansvar finnas med i dialogen (Hilmarsson, 1999).

3.6 Stress i arbetslivet

På grund av de omstruktureringar som skett på arbetsmarknaden har många arbetstagare drabbats av stress.

3.6.1 Vad innebär stress?

För att benämna en psykofysiologisk reaktion på yttre belastning använder man ordet stress. Begreppet stress innebär enligt den medicinska traditionen belastning, press och tryck (Zanderin, 1997). Termen anses ha uppstått på sextonhundratalet inom fysiken för att ange hur stor belastning byggnadsverk kunde tåla (Cassidy, 2003). Stress kan delas upp i olika områden; dels i stress som stimulus, det vill säga yttre krav (stressorer), dels i stress som respons i form av upplevelser och beteenden såsom reaktioner av psykologisk och fysiologisk och beteendemässig art, samt stress som transaktion vilket är en kombination av stimulus, respons och mycket mer. Den sistnämnda är en relativt ny modell och kallas även processmodellen och syftar till ett holistiskt perspektiv där individen ej kan ses frikopplad från sitt sammanhang, exempelvis arbete och vardag. Stress är en reaktion där kroppen mobiliserar extra krafter för att till exempel springa fortare eller lyfta tyngre, för att på så vis öka chanserna att överleva (Cassidy, 2003; Sjöstedt, 2001; Zanderin, 1997). Vid en akut stressreaktion sker en kroppslig reaktion som bland annat innebär att blodet koaguleras snabbare än vanligt och att kroppen för tillfället inte reagerar på smärta (Sjöstedt, 2001). I sig behöver stress inte vara något negativt utan kan leda till att individen ökar sin prestation upp till en viss gräns. Stressen blir negativ och skadlig endast under vissa förhållanden, till exempel när individen är stressad under lång tid och det inte finns tid för individens behov av återhämtning (Sjöstedt, 2001; Zanderin, 1997). Till detta kan ordet utbrändhet kopplas. Utbrändhet uppstår när individen ständigt lever under stress i månader och år utan att individen får möjlighet till att återhämta sig. Den psykologiska traditionen anser att stress uppkommer mellan individen och dess sociala omgivning. Situationer då individen måste använda sina resurser extremt mycket för att klara av en viss påfrestning kan även de framkalla stress (Sjöstedt, 2001).

3.6.2 Hur uppstår stress?

Stress uppkommer av att individen har svårt att anpassa de krav som ställs till den förmåga individen besitter. Det innebär att kraven på individen är större eller mindre än vad individen klarar av (Zanderin, 1997). Även situationer där fel sorts krav ställs på individen kan framkalla stress, det kan till exempel vara en omplacering på arbetsplatsen som individen inte själv har valt, inte har utbildning till eller inte trivs med (Levi, 2000). I en undersökning som gjorts av Peter och Siegrist (1999) i Kina har det framkommit att många idag lider av obalans mellan genomfört arbete och uppskattningen av detsamma. Detta pekar på att dagens arbete inte är så fysiskt krävande utan istället psykiskt krävande.

Genom att underskatta eller överskatta sin egen upplevda förmåga kan individen även själv framkalla stress. När individen överskattar sig själv kan det lätt bli så att han/hon tar på sig både fler och större uppgifter än vad han/hon egentligen klarar av. Vid

underskattning av sin förmåga är det lätt att individen stressar upp sig när arbetsplatsen exempelvis ska börja använda sig av ett nytt dataprogram. Att ha en rimlig uppfattning om sin egen förmåga kan därför vara stressförebyggande (Zanderin, 1997). Vidare kan även möjligheten till information om arbetsplatsen vara ett stressmoment, antingen att få för mycket eller för lite information. Genom att de anställda får för mycket information kan det bidra till att det blir svårt att urskilja det som är viktigt, vilket kan leda till att man som individ ständigt oroar sig över att ha missat det viktigaste. Även det faktum att få för lite information om exempelvis arbetsplatsens framtid kan verka stressande på individen (Levi, 2000). Att arbetsplatsen tillgodoser individens behov av känsla av sammanhang (KASAM), som innefattar att arbetssituationen uppfattas som hanterbar, begriplig och meningsfull, kan vara en stressförebyggande åtgärd (Antonovsky, 1991).

En annan stressframkallande faktor är att individen kan utsättas för för mycket eller för lite förändringar. Detta kan innebära olika delar för olika individer, dels för samma individ vid olika situationer. Det är också svårt att vara alla till lags samtidigt när de ställer oförenliga krav (Levi, 2000).

3.6.3 Hur upplevs stress?

Individen kan uppleva stress både som något positivt och som något negativt. Den positiva stressen innebär att individen tillfälligt ökar sin prestation upp till en viss gräns. Den negativa stressen uppstår då stressen blir för långvarig eller upprepas för ofta. Därför är det viktigt att individen finner en lagom nivå och gradvis höjer sin prestationsförmåga. Den positiva stressen kommer ur att individen känner att det är hon själv som har valt vad hon gör samt hur hon ska göra det. Detta visar sig även genom att arbetet kommer att karaktäriseras av engagemang och arbetsglädje (Levi, 2000). Enligt Zanderin (1997) beror stressnivån på vilken typ av uppgift individen gör, om den är enkel eller fysiskt krävande att utföra. Exempelvis om en mental uppgift är komplicerad kan det leda till att individen reagerar starkare på stress och den höga stressnivån kan här blockera tänkandet. Det kan även vara problem med alltför hög stressnivå också vid enkla uppgifter, exempelvis på grund av att man har alltför bråttom (Zanderin, 1997).

Individen påverkar till viss del själv känslan av stress. Individer som har svårt att säga nej har exempelvis en högre stressrisk. Även hos individer som kräver mycket av sig själva och vill prestera mycket finner man en hög stressnivå. Inom stressforskningen har man sett till personlighetens betydelse och delat in individer i typ A, typ B (Zanderin, 1997) och typ C (Cassidy, 2003). Utmärkande för typ A-individerna är bland annat deras höga krav på sig själva och endast den tid de uträttar något på är av betydelse, det vill säga de måste producera någonting hela tiden. Typ B är A-individens motsats och saknar med andra ord de kännetecken som definierar typ A, vilket innebär att de exempelvis kan koppla av och njuta av livet och i många fall utför de ett bättre jobb än A-individen. Typ C anses vara motsatsen till typ A och typ B skulle i så fall vara mellan de två. Egenskaper som kännetecknar typ C är dåligt socialt stöd, hopplöshet/hjälplöshet, svårighet att uttrycka känslor samt depression. Typ C-personligheten och dess egenskaper är oftare förknippade med cancer. Det är i allmänhet vanligast att man som individ befinner sig i gränzonen mellan typ A och typ B (Cassidy, 2003). Individer kan även delas upp efter deras stresstålighet, det vill

säga antingen förmågan att arbeta med höga krav och med låg egenkontroll utan att utveckla stress eller tvärtom (Cassidy, 2003; Zanderin, 1997).

3.7 Företagshälsovård

År 1993 togs de kollektiva arbetsmiljöavtalen bort vilket kom att påverka företagshälsovårdens arbete negativt. Detta innebar att tillgången till företagshälsovård försämrades och man kunde även se att tillgängligheten inte var lika för alla (Menckel & Österblom, 2000).

Enligt Menckel & Österblom (2000) är det av vikt att man på arbetsplatsen arbetar hälsofrämjande och strävar efter ett hållbart arbetsliv för att så många individer som möjligt skall klara av ett yrkesverksamt liv med god hälsa. Begrepp som ofta används när man talar om hälsofrämjande arbetsplats är hälsofrämjande och förebyggande. Begreppen hör till viss del samman men skiljer sig åt gällande målsättning. Med att främja menar man att utveckla engagemang och stärka kvaliteten i arbetet, möjliggöra emotionellt välmående samt social gemenskap. Förebyggande arbete innebär att man verkar för att helt få bort fysisk och psykisk ohälsa, reducera riskfaktorer, skydda från hälsorisker och bygga upp rehabilitering.

Företagshälsovården har som huvuduppgift att arbeta hälsofrämjande och utveckla arbetsmiljön. Deras uppgifter kan bestå av daglig arbetssjukvård, rehabilitering till långsiktiga åtgärdsprogram. Många arbetsplatser tar idag hjälp av olika former av nätverk och resurser som finns att få, exempel på en sådan resurs för att bilda nätverk är försäkringskassan (Angelöw, 2002). Företagshälsovårdens uppgifter har bland annat inneburit att klargöra sambandet mellan arbetsmiljö och hälsa. En stor del av deras arbete har fokuserats på skydd mot ohälsa, sjukdom och skador. För att införa ett hälsofrämjande arbete på en arbetsplats krävs att man har pedagogiska kunskaper. Det kan vara svårt i början för både chef och anställda att förstå vikten av att arbeta hälsofrämjande då de anställda många gånger tror att det bara handlar om att äta rätt och att motionera. Det är då viktigt att företagshälsovården kan erbjuda både kunskap och stöd till chefer då det gäller det hälsofrämjande arbetet. För att det skall bli ett så bra samspel som möjligt mellan de anställda och företagshälsovården finns ett antal olika förhållningssätt att arbeta utefter:

- Teorigrundat förhållningssätt: Människor skall själva genom utbildning bli medvetna och lära sig att hantera problem och olika situationer som dyker upp.
- Föreskrivande förhållningssätt: Att göra människor medvetna om vad som bör göras i en viss situation genom att ge dem direktiv eller rekommendationer.
- Konfronterande förhållningssätt: Genom att visa olika tolkningar och motbilder på problem få människor att lättare förstå och hitta lösningar på problem.
- Katalyserande förhållningssätt: Genom att få stöd av andra människor lättare kunna skaffa sig kunskap om problem och på så sätt finna lösningar på dessa.

- Accepterande förhållningssätt: Att ge människor det stöd och den hjälp de behöver för att kunna uttala sig om ett problem och dess lösning.

Dessa olika förhållningssätt kan vara till stor hjälp vid diskussioner kring hur man skall hantera eventuella problem på arbetsplatsen (Menckel & Österblom, 2000).

3.8 Sammanfattning

Litteraturgenomgången visar att den svenska arbetsmarknaden har genomgått stora förändringar de senaste tio åren, vilket har visat sig påverka de anställdas hälsa negativt. Arbete och hälsa har en ömsesidig påverkan på varandra vilket gör att det är viktigt att man på arbetsplatsen arbetar för att skapa en god arbetsmiljö. Då människa och miljö samspelar leder det till att människans livssituation är nära kopplat till hälsan. För att främja livssituationen har WHO utvecklat stödjande miljöer inom sex områden, bland annat utbildning och arbete. Inom EU bedrivs hälsofrämjande arbete och 1996 bildades ett nätverk för hälsofrämjande arbetsplatser, Workplace Health Promotion. Även i Skåne finns idag ett nätverk i 25 kommuner där målet är att sprida kunskap kring hälsofrämjande arbetsplats. Idag finns lagar och förordningar som talar om vilka skyldigheter arbetsgivaren har gentemot arbetstagarna. I arbetsmiljölagen står det bland annat att arbetstagaren inte skall behöva utsättas för sådan fysisk eller psykisk påfrestning att det leder till ohälsa. Den psykiska arbetsmiljön innefattar komponenter såsom sociala relationer, utvecklingsmöjligheter, delaktighet och så vidare, medan den fysiska handlar om den ergonomiska utformningen av arbetsplatsen. En viktig del av arbetsplatsen är hur organisationen är uppbyggd och hur dess klimat är. Även ledarskapet är betydelsefullt när det gäller de anställdas hälsa. På många arbetsplatser och organisationer har allt fler arbetsgivare börjat fokusera på de faktorer som gör att personalen trots olika påfrestningar håller sig friska. Bland annat tas KASAM, krav-kontroll och coping upp som komponenter för ett friskare arbetsliv. En annan del i ett friskare arbetsliv är friskvård på arbetet vilket är en investering för framtiden och inte bara en kostnad. Ett led i utvecklingen för de anställda är utvecklingssamtal som bör hållas minst en gång per år. Syftet med utvecklingssamtalen är bland annat att skapa dialog mellan den anställde och chefen. På grund av de förändringar som skett på arbetsmarknaden har stress kommit att bli ett stort problem på många arbetsplatser. Stressen kan ge både fysiska och psykiska reaktioner och uppkommer när kraven som ställs på individen är större än hennes förmåga. Även företagshälsovården har genomgått förändringar vilket har lett till att tillgängligheten för företagen har försämrats.

Litteraturgenomgången visar att vi spenderar stor del av vår tid på arbetsplatsen och därför är det av stor vikt att arbetsplatsen bidrar till att främja hälsan. Ingen av de undersökningar som vi har läst lyfter fram de anställdas egna erfarenheter och tankar kring vad som skulle göra den egna arbetsplatsen bättre ur ett hälsofrämjande perspektiv. Vi vill därför ta reda på faktorer som bidrar till att göra en arbetsplats hälsofrämjande. Då försäkringskassan på olika vis arbetar aktivt med att främja individens hälsa på arbetsplatser var det med glädje vi tog oss an uppdraget att titta på vilka faktorer som bidrar till att göra det aktuella försäkringskasskontoret hälsofrämjande.

4. Teoretiska utgångspunkter

I de teoretiska utgångspunkterna för studien lyfter vi fram olika perspektiv på vuxnas lärande, med fokus på lärande i arbetslivet. Detta med tanke på att hälsofrämjande arbete ofta innebär förändringar av kunskaper, handlingsmönster och värderingar, vilket kräver insikter i människors förutsättningar för lärande.

4.1 Lärande i arbetslivet

En definition som används inom olika traditioner lyfter fram att individuellt lärande sker i samspel med andra människor och att det handlar om en varaktig förändring.

”Med lärande avses här relativt varaktiga förändringar hos en individ som ett resultat av individens samspel med andra människor.” (Ellström, 2000, s 67)

Lärande ses idag som en livslång process och rent allmänt ses lärandet som något positivt och att det bör prioriteras i arbetslivet. Det finns dock en del motsättningar som man inte kan bortse ifrån. Det kan vara meningskiljaktigheter gällande de klassiska utbildningsfrågorna vilka är: Vad = Vad skall lärandet innehålla? Hur = Vilka metoder skall man använda sig av? Vem = Vilka skall delta? I detta sammanhang handlar det även om ifall man skall satsa på en specifik kompetens eller en mer allmän kompetens. Det finns även meningsskiljaktigheter om ifall lärandet skall vara riktat till enskilda individer på nyckelposter eller om man skall satsa på arbetslag eller större kollektiv. En annan fråga som kan komma att ställas är på vilken nivå man skall lägga sig. Man kan till exempel skilja på lägre och högre ordningens lärande. Den lägre ordningen innebär att individen lär sig utifrån givna ramar. Detta innebär att det redan finns givna mål, uppgifter och förutsättningar som följs utan att man försöker ändra dess. Den högre ordningen innebär däremot att individen själv tar ansvar och utformar uppgiften och vid de tillfällen då det redan finns en given uppgift börjar man med att undersöka den (Ellström, 2000).

Lärande är både naturligt och viktigt för människan. Den viktigaste delen av vår kunskapsbildning är den vi får genom det dagliga samtalet och många gånger är vi inte medvetna om att vi lär oss nya saker. Att leva och fungera i en sociokulturell gemenskap innebär att det är svårt att undgå att lära. Man bör istället tänka på hur man lär och i vilka olika situationer. Det sociokulturella perspektivet utgår ifrån att man som människa handlar efter vad som är praktiskt och vad som gäller inom det kulturella sammanhang man lever i (Säljö, 2000).

I Tyskland har en prospektiv litteraturstudie med syfte att söka förutspå arbetets framtid genomförts. Bland annat konstateras att dagens tre komponenter i arbetslivets cykel – utbildning, arbete och pensionering – i framtiden kommer att vara livslångt lärande, betalt arbete och frivilligt obetalt arbete. Detta innebär att man som individ måste vara flexibel och vara öppen för att kontinuerligt uppdatera sin kunskap (Oechsler, 2000).

4.1.1 Olika former av lärande

Lärande kan delas upp i formellt och informellt lärande. Med det formella lärandet menas att lärandet är planerat och målinriktat och sker på till exempel skola, universitet eller folkbildning med mera. Det informella lärande sker däremot i arbetet eller vardagslivet. Det informella lärandet kan vara styrt men sker oftast spontant. Lärandet är en process som kan ses ur olika perspektiv. Två av dessa är det kognitiva och det kontextuella perspektivet. Det kognitiva perspektivet utgår både från individen och de intellektuella processer som sker hos honom eller henne. Det handlar bland annat om att tolka och bearbeta information samt att kunna lagra den. Det kontextuella perspektivet handlar om lärande som sker i ett kulturellt eller socialt sammanhang. Till skillnad från det kognitiva lärandet, där kunskap är kopplat till det intellektuella, är det kontextuella lärandet istället kopplat till kulturellt och socialt samspel med andra människor, till exempel arbetskamraterna (Ellström, 1996).

De senaste åren har man med hjälp av pedagogisk forskning fått mer kunskap kring relationen mellan individuellt och kollektivt lärande utifrån kommunikativa handlingar inom till exempel en grupp eller ett arbetslag. I det kollektiva lärandet har dialog, samtal och reflektion en central roll (Döös, Wilhelmsson & Backlund, 2001).

I slutet av 1990-talet genomförde Sören Augustinsson (2000) en tvärsnittsstudie med syfte att identifiera faktorer som kan påverka individers agerande i organisationer. I undersökningen ingick 19 organisationer med mellan 10-20 anställda. I resultatet kom bland annat fram att genomförda möten har formen av ett forum där man får möjlighet att reflektera och diskutera, vilket innebär ett utbyte av kunskap och erfarenhet. Vidare framkom exempelvis att ledningen aktivt lyssnar till såväl positiv som negativ kritik som personalen framför. Detta är faktorer som stimulerar och kan bidra till en lärande organisation.

4.1.2 Kunskapsöverföring genom lärande

Vid kunskapsöverföring måste man ta hänsyn till att det finns ett antal olika politiska och etiska värderingar samt olika ställningstaganden både hos den som förmedlar kunskapen och hos den som tar emot den. Det finns värderingar i val av kunskapsinnehåll, värderingar i den metod som finns för kunskapsöverföringen och värderingar hos den som är mottagare. På grund av detta kan man säga att kunskapen passerar ett antal "värderingsfilter" redan innan man ens kommer till själva arbetet med kunskapsöverföringen. Med stor sannolikhet ser det ursprungliga budskapet annorlunda ut efter att ha passerat alla dessa filter. Detta gör dock inte kunskapen mindre intressant, utan tvärtom. Varje individ har rätt att göra sin egen tolkning och då blir kunskapen sann och verklig för just den personen. Man bör dock poängtera att man inte kan förändra och omtolka kunskapen i alltför stor omfattning (Tydén, 1995).

Action learning är en pedagogik som innebär att man lär genom att handla. Denna pedagogik förenar individuellt lärande med utveckling av organisationen och gruppen samtidigt som den leder till konkreta förändringar. Action learning går ut på att man skapar förutsättningar för lärande genom att en grupp deltagare får lära av sina konkreta erfarenheter i en fingerad lärsituation. Metoden bygger på att man antas nå

en djupare förståelse genom handling. Moxnes beskriver lärande genom erfarenheter i fyra steg:

1. Handling som ger konkret erfarenhet: Vad händer?
2. Observation: Vad hände? Varför? Vad betyder det?
3. Slutsats och värdering: Vad har jag lärt? Vilka slutsatser kan dras? Effekter?
4. Korrigering och nytt handlande: Hur kan jag använda erfarenheten? Vad gör jag nu?

(Forslin, 1990).

4.1.3 Organisationsmodeller

Under 1980- och 1990-talet utvecklades flera organisationsmodeller där individers lärande och den lärande organisationen stod i centrum. Tanken var att få de anställda självständiga och engagera sig och en flexibel arbetsorganisation så att företagen snabbt skulle kunna anpassa sig till marknaden. I de företag där man arbetar med strategisk organisationsutveckling ser man det organisatoriska lärandet både som ett medel och ett mål. Här anses de anställdas kunskap och lärande som mycket viktigt för företagets utveckling (Abrahamsson, 2001). Även Dilschmann (1996) ser lärande och kompetensutveckling som en viktig komponent för företaget och menar att man kan se det som en motor för dess utveckling. I såväl privata som offentliga företag har man sett vikten av att satsa på lärande. De företag som uppmuntrar till lärande har många gånger högre produktivitet och bättre lönsamhet. Även för individen är lärandet positivt då det kan skapa arbetsförhållanden som motverkar arbetsrelaterad ohälsa och stress (Abrahamsson, 2001).

4.1.4 Delaktighet

Delaktighet är en viktig faktor för att främja lärande. Det kan exempelvis handla om utveckling av organisationen och det vardagliga förbättringsarbetet. Detta ställer dock höga krav på både ledning och personalgrupp, det innebär att man måste samverka och kommunicera vilket har visat sig vara svårt. Att lärande sprids, tillvaratas och utnyttjas för organisationens bästa är enligt Dilschmann (1996) ett gemensamt ansvar för samtliga som ingår i organisationens ledningssystem, det vill säga högsta ledning, mellanchefer och arbetsledare. Dilschmann menar att den högsta ledningen i en organisation sätter upp spelplaner och anger reglerna medan andra spelar spelet efter egen tolkning och förmåga. Ett ledarskap som baseras på förståelse förutsätter att ledaren gör medarbetarna delaktiga så att de tillsammans kan reflektera över erfarenheter och på det viset skapar en förståelse av vad arbetet går ut på och hur det bör utföras. Ledarskapet blir på så sätt en social process där människor i interaktion med varandra utvecklar sin förståelse (Sandberg & Targama, 1999). Delaktighet i förändringsprocessen innebär att både män och kvinnor har samma möjligheter att påverka inriktning och få sina idéer uppmärksammade (Abrahamsson, 2001). Att delaktighet har stor betydelse i en förändringsprocess har även Pelteomäki et al (2003) kommit fram till i en enkätundersökning där 1085 personer deltog.

4.1.5 Medvetandegörandets pedagogik

Paulo Freire förespråkade frihetspedagogik vilket innebär frigörelse och självstyrning genom dialog och delaktighet samt att lärare och elev har personlig kontakt, vilket på en arbetsplats kan översättas som chef och anställd (Helkama, Myllyniemi & Liebkind, 2000; Egidius, 2000). Freire strävade efter att göra människor medvetna om sig själva och sin sociala situation. Dialogen leder till frigörelse från bundenheten till de dagliga bestyren. Genom ”mötanden mellan medvetanden” kan man åstadkomma en kommunikation. Medvetandegörande och medvetenblivandeprocessen gör oss kritiskt reflekterande. Freire formulerade begrepp i linje med sina tankar, bland annat *conscientisation* som betyder medvetandegörande. Genom samspel med andra människor blir vi medvetna och kritiskt reflekterande. När vi har samtal med andra människor frigörs vi från bundenheten till våra egna intryck av omvärlden (Freire, 1974).

4.2 Sammanfattning av teoretiska utgångspunkter

Arbetet är en viktig del i människans liv då det bidrar till den personliga utvecklingen. Att arbeta innebär att man är en del av en gemenskap där man ständigt lär av varandra genom exempelvis dialog. Genom att den personliga utvecklingen hos personalen stimuleras påverkas även företagets utveckling positivt. Den personliga utvecklingen främjar en positiv inställning till kunskap och lärande. Att vara delaktig i en organisation och dess utformning kan även det vara en bidragande faktor till att lärande främjas. För att i enlighet med studiens syfte undersöka och beskriva vilka faktorer som anställda på ett försäkringskass kontor uppfattar som betydelsefulla på en hälsofrämjande arbetsplats, använder vi oss av olika perspektiv på lärande i arbetslivet som teoretisk utgångspunkt.

5. Material och metod

Som nämnts tidigare var undersökningens syfte att undersöka och beskriva faktorer som anställda på ett försäkringskass kontor uppfattar som betydelsefulla för att arbetsplatsen ska uppfattas som hälsofrämjande. För att få en djupare kunskap om deltagarnas tankar kring detta, och utifrån vetenskapen om att det aktuella försäkringskass kontoret endast har 15 anställda, gjordes valet att använda en kvalitativ metod med halvstrukturerade intervjuer.

Det har länge varit klart att vi lär genom att samtala med varandra. Genom samtalet får man en uppfattning om den andres livsvärld och får ta del av dennes livserfarenheter. Forskningsintervjun är ett professionellt samtal som har ett syfte och en struktur (Kvale, 1997). Genom att ställa väl genomtänkta frågor och lyssna på vad intervjupersonen säger kan man som intervjuare få ta del av värdefull kunskap och information. När man i den kvalitativa forskningsintervjun erhåller kunskap handlar det om ett samspel där man talar om ett ämne som är gemensamt för både intervjuare och intervjuperson. Det vanligaste är att den kvalitativa forskningsintervjun är halvstrukturerad, vilket innebär att det inte är ett öppet samtal men inte heller att man

utgår från ett strikt frågeformulär. Den genomförs utifrån ett frågeformulär där frågorna är indelade i olika teman. Under intervjuens gång finns det möjlighet att göra ändringar av frågornas formulering då frågorna avgränsar och ger forskningen dess inriktning. I den kvalitativa intervjun krävs av intervjuaren att denne kan anpassa sina frågor för att följa upp vad som är viktigt i intervjusituationen och för att frågorna ska svara upp mot studiens syfte (Starrin & Svensson, 1996) Detta för att i samtalsform följa upp vad den intervjuade berättar (Kvale, 1997). Vi valde att använda oss av kvalitativa forskningsintervjun då vi ville få ökad förståelse för och kunskaper om intervjupersonernas tankar om vilka faktorer som är betydelsefulla för att en arbetsplats skall uppfattas som hälsofrämjande.

5.1 Urval

I Sverige finns 21 försäkringskassor med sammanlagt cirka 15 000 anställda. I de flesta fall har varje försäkringskassa ett centralkontor och ett antal mindre lokalkontor. Varje försäkringskassa är mer eller mindre fristående och kan därför själva, utifrån egna idéer och lokala behov, bestämma över hur verksamheten ska se ut (Eriksson & Larsson, 2002). Försäkringskassans arbete innebär att ta beslut, erbjuda service och utföra utbetalningar utifrån lagar och förordningar satta av riksdag och regering (Försäkringskassan, 2003).

Efter att vid ett flertal tillfällen haft både personlig kontakt och telefonkontakt med vår kontaktperson vid det aktuella försäkringskasskontoret, medverkade vi vid ett av deras kontinuerliga veckomöte. Vid mötet informerade vi om oss själva, vår utbildning samt vår undersökning och dess syfte. Vi ansåg att det var lämpligt att intervjua tio av de 15 anställda. Vid kontoret arbetar tre män och tolv kvinnor och vi ville att denna könsfördelning skulle återspeglas i urvalet. Efter att ha informerat om undersökningen gav vi dem en vecka att tänka över om de ville delta eller ej. Vi tog kontakt med de anställda med hjälp av en telefonlista där vi började med de som stod överst för att fortsätta nedåt. Då vi redan vid informationsmötet fått klartecken vad gäller urvalet av de två män som skulle intervjuas, återstod urvalet av åtta kvinnor. De som var tillgängliga då vi ringde och svarade ja utgjorde sedan, tillsammans med de två männen, undersökningsgruppen. Vid uppringningen bestämdes även tid för intervju. När detta var klart utformades en intervjuguide.

5.2 Insamling av data

Den intervjuguide vi utarbetat bestod av frågor inom tre olika teman som kom att utgöra grunden för intervjuerna. Vi valde att använda oss av halvstrukturerade intervjuer vilket innebär att intervjupersonens svar på huvudfrågan utgjorde grund för följdfrågor.

Varsin provintervju genomfördes på försäkringskasskontoret. Efter samråd med intervjupersonerna genomfördes intervjuerna på var och ens arbetsrum. För att försöka skapa en avslappnad stämning tog vi med ljus som tändes. För att inte riskera att missa någon information under intervjuerna använde vi oss av bandspelare för att

dokumentera. Innan den sattes på småpratade vi lite allmänt för att även på så vis skapa en trevlig stämning.

Intervjuerna resulterade i cirka sju timmars bandinspelning då intervjuerna i genomsnitt tog cirka 40 minuter. Efter genomförandet av intervjuerna skrevs dessa ut ordagrant, det vill säga vi skrev såsom intervjupersonerna talade. Utskrifterna av intervjuerna resulterade i cirka 110 sidor intervjudata vilket utgjorde grunden för den kvalitativa analysen och vårt resultat.

5.3 Etiska överväganden

För att genomföra en studie krävs noggranna förberedelser för att få så bra material som möjligt. Det är viktigt att man har kommit överens med de man skall studera och att de har accepterat överenskommelsen. En viktig del i överenskommelsen är att intervjupersonerna skall avidentifieras vid utskriften av intervjuerna. Detta är viktigt både för den intervjuade men även för intervjuaren, för att den skall få så bra och sanningsenliga svar som möjligt (Forsman, 2001). Vid informationsmötet informerade vi även om att ett eventuellt deltagande skulle komma att vara anonymt.

Vid intervjuer är det viktigt att man som forskare får ett så kallat informerat samtycke vilket innebär att man informerar om undersökningens syfte samt att deltagandet är frivilligt (Rossman & Rallis, 1998). Det är viktigt att man vid informerat samtycke ger den som ska studeras rätt information. Man har som forskare även ansvar för att deltagarna i undersökningen har förstått informationen. Vi informerade alla som arbetade på försäkringskasskontoret för att de skulle vara medvetna om hur studien skulle komma att gå till väga och om studiens syfte innan de beslutade sig för att vara med. För att detta skulle vara klart tog vi upp denna information igen innan vi började våra intervjuer så att inte några frågor kring detta skulle uppstå. Som forskare är det av stor vikt att man är klar över att deltagarna i undersökningen har förstått den information man gett dem och att de förstår att det är helt frivilligt att delta i undersökningen (Forsman, 1997).

Forsman (1997) menar vidare att det är viktigt att man som deltagare får information om att man har rätt att dra sig ur och säga nej till fortsatt deltagande när som helst under undersökningens gång utan att det kommer att leda till några negativa konsekvenser. Vid informationstillfället informerade vi om att deltagandet var frivilligt och att man skulle ha möjlighet att dra sig ur om man av någon anledning inte ville fortsätta att delta i studien. Inom den medicinska forskningen finns speciella etiska kommittéer vilka kan vara till hjälp då man kan ha svårt att se eventuella problem med sin egen forskning. Vilka konsekvenser forskningen kan få beror på hur resultaten används. Som forskare är det av vikt att vara på sin vakt så att ens forskning inte får konsekvenser som på ett eller annat sätt kan komma att vara skadligt (Forsman, 2001). Enligt vetenskapsrådet (2003) finns fyra huvudkrav som man som forskare bör följa. Ett av dessa är nyttjandekravet som innebär att den information och de uppgifter man får av intervjupersonen endast får användas i forskningssyfte.

5.4 Bearbetning av data

Som vi nämnt tidigare deltog åtta kvinnor och två män i vår studie. När intervjuerna är genomförda börjar analysarbetet genom att man som intervjuare tolkar de utskrivna intervjuerna. Det innebär att man försöker tolka innebörden av intervjuerna och även klarlägga de intervjuades uppfattningar (Kvale, 1997). I en kvalitativ analys särskiljs och undersöks delar av materialet för att därefter analyseras. Detta görs bland annat för att upptäcka variationer i egenskaper och innebörder i intervjumaterialet. Vårt analysarbete började genom att intervjuerna lästes igenom ett flertal gånger. Detta för att vi skulle kunna bilda oss en uppfattning om materialets helhet (Alexandersson, 1994). Därefter gjordes en tematisering av materialet utifrån vad som vid den upprepade läsningen av intervjuutskriften framträdde som mest betydelsefulla faktorer för att en arbetsplats skall uppfattas som hälsofrämjande. Analysarbetet resulterade i fem teman som belyser vilka faktorer som deltagarna uppfattade som betydelsefulla. När tematiseringen var färdig började arbetet med att ta ut citat som var relevanta och som senare kom att utgöra grunden i beskrivningen av resultatet. Citat används bland annat för att visa på studiens trovärdighet och giltighet (Alexandersson, 1994). Denna del benämner Kvale (1997) som klarläggning av materialet och innebär att man bland annat tar ut det som är väsentligt i relation till syfte och teoretiska utgångspunkter. Då vi tagit ut de citat vi ville använda oss av i relation till varje tema, började tolkningen och beskrivningen av resultatet. Citat, som inte längre ansågs relevanta, togs bort.

6. Resultat

Resultatet beskriver faktorer som uppfattas som betydelsefulla för att en arbetsplats ska vara hälsofrämjande. Resultatet bygger på intervjuer med tio anställda på ett försäkringskass kontor i södra Sverige.

Redovisningen av resultat är indelad i fem teman, vilka är a) balans mellan arbetsliv och fritid, b) kunskap och handlingsberedskap för att hantera stress, c) ett gott arbetsklimat och ledarskap, d) betydelsefulla faktorer i den fysiska arbetsmiljön och e) hälsofrämjande åtgärder.

Symbolen [...] betyder att citatet föregås av annan text. Då den finns i mitten av ett citat innebär det att text har hoppats över.

6.1 Balans mellan arbetsliv och fritid

Intervjupersonerna hade en bestämd uppfattning om vad de ansåg vara hälsofrämjande och tankarna rörde sig i första hand kring att arbetsplatsen är hälsofrämjande för de anställda.

Om jag hör ordet hälsofrämjande då tänker jag nog egentligen på en arbetsplats. Jag tänker på hur man ska göra det positivt och bra för de som arbetar på företaget. (Person J)

Efter en stunds samtal framkom även tankar om att hälsofrämjande kan vara så mycket mer än bara arbetsplatsen, även om detta är en stor del av livet. Helhetsperspektivet betonades och intervjupersonerna var starkt övertygade om att den fysiska och psykiska hälsan, på såväl arbete som fritid, hänger nära samman.

Ja att man mår bra, både själsligt bra och kroppsligt bra, det är hälsofrämjande för mig. Att mår jag bra i själen så mår jag oftast bra i kroppen med och viktigt är att tänka på vad man äter och motionera och sådana saker. (Person I)

De intervjuade menade att om man inte mår bra fysiskt så mår man inte bra psykiskt och tvärtom, det vill säga för att ha en god hälsa behövs dessa två komponenter. I samtalen framkom vidare att helhetsperspektivet innebär mer än att bara må bra kroppsligt och själsligt. Även vikten av att hitta en balans mellan arbetsliv och privatliv framhövdes. Man menar att även dessa två delar påverkar varandra och det är viktigt att dra en tydlig gräns mellan dessa två viktiga bitar i livet.

Att kunna koppla av, både arbete och allt det som är jobbigt för det är klart det går ju inte att komma ifrån att detta arbetet, det är lätt att ta det med sig hem, ja det måste man lära sig och inte göra för att du måste kunna koppla ifrån det – att det är en klar gräns mellan fritid och arbete. (Person B)

Det framkom även i intervjuerna att det är betydelsefullt vad som görs utanför arbetet. Det betonades till exempel att vid de tillfällen då det är jobbigt på arbetet kan det underlätta att fritiden känns meningsfull. Vidare betonades vikten av att man gör diverse saker man tycker om samt att man känner stöd och uppmuntran från familj och vänner för dessa aktiviteter. Ett flertal nämner att det är mycket värdefullt att delta i fritidsaktiviteter tillsammans med sina arbetskamrater för att främja kamratskapet på arbetet.

Det är ju viktigt det här tycker jag, med det hälsofrämjande för att orka med jobbet. För jag menar om man gör nånting utanför jobbet, även om man inte gör det med arbetskamraterna, det gör ju att man orkar med jobbet bättre, tycker jag. Man blir ju piggare framför allt. (Person B)

[...] för det kan ju va andra, ja roliga saker man kan göra (tillsammans med arbetskamraterna), tycker jag alltså, som är hälsofrämjande. [...] Ja bland annat är det ju kamratskapet... Att man gör nåt roligt ihop på fritiden. (Person A)

Flera av deltagarna ansåg att tidsbristen kunde utgöra ett problem då det innebar att man inte alltid hade tid att göra allt man önskade.

Jaa ja, man vill mycket men...sen så har man inte tid sen. När det verkligen gäller alltså. (Person A)

Resultatet visar en stor samstämmighet i att en viktig hälsofrämjande faktor är att det finns en god balans mellan arbetsliv och fritid samt att man, för att främja kamratskapet på arbetsplatsen, tillsammans deltar i aktiviteter på fritiden. Vidare framkom även att tiden utgjorde en begränsande faktor.

6.2 Kunskap och handlingsberedskap för att hantera stress

En viktig faktor som framträdde under intervjuerna var att arbetsituationen efter hand har blivit allt tuffare och mer tidspressad. Färre människor skall idag göra mer arbete. Det bör nämnas att försäkringskasskontoret gjort omfattande neddragningar vilket medverkat till att personalstyrkan har minskats men arbetsbördan är densamma.

Och så är det ju med alla neddragningar och så. Det är ju inte jobbet som blir neddraget utan det är ju pengarna som saknas. (Person H)

Alla nämnde stressen som en negativ faktor men pratade samtidigt om betydelsen av att finna sitt eget sätt att hantera den. Flera nämnde motionen som en ventil för att på bästa sätt kunna hantera olika stressituationer.

Och det (motion) tror jag man behöver när man har ett sådant jobb som man har här som är rätt så stressigt. En ventil för mig det är ju att motionera. (Person A)

Så därför tror jag det är bra med det här med motion, då och hälsan och detta. För att man ska klara det här alltså. Så måste man ha bra kondition så att man kan reda ut hur man ska göra, alltså. För det är ju ingen som gör det till en. (Person A)

Det tas även upp att förmågan att hantera stressen kan vara olika beroende på vilken dag det är, exempelvis om något negativt har hänt kan ens förutsättningar vara sämre.

Det där med att hantera stress det kan man ju olika olika dagar. Ena dagen tycker man ju att hela världen den rasar samman och jag kommer aldrig till att reda detta. Sen när man väl klarat ut det så är det ju så. Det är en balansgång. Det gäller ju bara att den dagen när man känner sig så fruktansvärt stressad att hålla huvudet kallt och tänka att jag vet att det klarar sig. I mitten av veckan har jag redat ut detta. (Person A)

Intervjupersonerna visade en medvetenhet om att förmågan att hantera stress är individuell och lyfte fram att alla måste finna sitt sätt. För att kunna göra detta ansåg de att det är viktigt att man inte tar arbetet personligt utan att man inser att man utför ett arbete för någon annan. Detta är något som inte alla klarar av, men som kan vara en användbar strategi som underlättar när man känner sig stressad.

Men jag har inte varit alltså jag plågas inte av det va, jag plågas egentligen inte om jag har jättemycket högar va, det gör jag inte utan då resonerar jag som så då att det är inte min hög utan det är arbetsgivarens men det är inte alla som klarar av det va... (Person C)

Något som framstod som en bidragande orsak till att personalen känner sig stressad är när kunder kommer oanmält eller att telefonen ringer ideligen. Detta leder till att man hela tiden får avbryta det man håller på med och att man vid dagens slut inte har hunnit med de uppgifter man planerade vid dagens början.

Alltid avbruten i det du gör. Du kan aldrig göra något klart. Utan telefonen ringer ju stup i kvarten, eller är det möte som du får lämna det du håller på med och gå ifrån då, eller som det kommer in kunder som du får ta. (Person F)

Då försäkringskassan bland annat har ansvar för många människors ekonomiska situation innebär det att personalen har krav på sig att hinna med de ärenden de har för att alla ska få sina pengar i tid vid månadens slut.

Det kan vara stressigt stundtals. Man kan tänka sig att man skulle göra det och det och det blir aldrig det. (Person F)

Detta leder till att personalen allt som oftast kan bli tvungna att arbeta över för att hinna med sina ärenden. Att arbeta övertid är inget som ses som främmande för personalen men flera påpekade att det inte får bli en vana på grund av att man inte är tillräckligt med personal för att sköta de arbetsuppgifter som finns.

På grund av hög arbetsbelastning menar deltagarna att tankarna ofta är kvar i arbetet och dess uppgifter även efter arbetets slut. Detta kan leda till att man exempelvis får svårt att sova.

Sen har vi ju mycket svåra ärenden ibland som inte är lätta att handskas med och som inte är roliga. Som man bär med sig hem och kanske mår dåligt av. Det är svårt att släppa det. Och då sover man kanske dåligt. Man ålтар mycket, jag skulle gjort så och så och hur gör jag nu va. Man har, man har...man jobbar mycket hemma, jag känner att jag gör det alltså här inne i huvudet. (Person A)

Ett sätt att hantera denna typ av negativ stress är att det aktuella försäkringskontoret har avtal med företagshälsovården, som bland annat erbjuder psykologhjälp, vilket kan kännas bra då man har ett behov av att samtala om sin arbetssituation. Trots den stressituation som råder är det inte många som utnyttjar denna resurs.

Jag kan ju kanske tycka att man borde ha mera hjälp av företagshälsovården alltså, och det är ju för stressen, det är ju det som är det stora...bekymret, här är ju inte några fysiska ansträngningar i jobbet på något sätt ju...nej, det är det inte utan det är ju hjärnstress, då...(skratt)...kan man ju säga. (Person B)

På försäkringskassakontoret har de anställda olika sätt att hantera den stress som uppkommer, till exempel nämns motion och att det finns tillgång till exempelvis psykolog inom företagshälsovården. Vidare tar man upp att man har sina egna sätt att tänka när stressen blir påtaglig, bland annat resonerar någon att det är mycket nu men i slutet av veckan har jag löst det.

6.3 Ett gott arbetsklimate och ledarskap

En annan faktor som deltagarna i undersökningen talade mycket om var arbetsklimate, att känna glädje inför att gå till arbetet och att kunna prata med sina arbetskamrater. Vidare betonades vikten av ett gott ledarskap och att få beröm och uppskattning för det man gör.

6.3.1 Öppenhet och sammanhållning

Deltagarna betonade att en viktig förutsättning för att må bra på sin arbetsplats är att det finns ett gott arbetsklimat där man exempelvis månar om varandra. Andra värdefulla faktorer som deltagarna menade främjar klimatet är att finna glädje både i sitt arbete och tillsammans med sina arbetskamrater.

Det är jätteviktigt att jag kan gå till mitt jobb och trivas, att jag tycker att jag går hit med glädje. Det tycker jag är jätteviktigt. (Person I)

Då arbetsbördan känns tung visar resultatet att man har sina arbetskamrater att vända sig till.

Om jag behöver stöd och hjälp så kan jag gå till vem som helst av mina arbetskamrater. (Person I)

Under samtalen kom intervjupersonerna ett flertal gånger tillbaka till det goda arbetsklimatet. Personalen upplever det viktigt att kunna skratta ihop så att det känns kul att gå till och vara på arbetet. De vänder sig inte enbart till varandra för att få stöd och råd utan även för en stunds trevlig samvaro.

Och jag tycker att vi har roligt här på arbetsplatsen alltså här är mycket skratt när vi fikar och ja annars också. (Person I)

I samma anda nämns även vikten av att exempelvis kunna vara allvarliga tillsammans. Vidare lyfter man fram vikten av att kunna prata med varandra om allt.

[...] alltså vi pratar ju mycket med varandra. [...] Och sen kan vi ju prata med alla det beror lite på vad det är för nånting men vi har en ganska sammansvetsad grupp. (Person A)

På kontoret har man ett öppet sätt att vara mot varandra där man behandlar alla lika. Det finns inga grupperingar och man är noga med att ingen skall vara utanför, till exempel sätter man sig alltid tillsammans när det är fika- eller lunchdags.

Här är ju himla bra kamratskap. Det gör ju jättemycket...aldrig någon ovänskap och gruppindelning. Jag menar vi är ju inte fler än att vi kan prata med varandra. Jag menar man fikar ju ihop och då sitter vi ju alla runt ett bord och det gör ju jättemycket. (Person B)

En fundamental del för det goda arbetsklimatet är att alla i personalen bjuder på sig själva och ställer upp för att upprätthålla arbetsklimatet.

Alla är liksom glada och pigga alla bjuder på sig själv så det är liksom nej det är bra är det. (Person I)

Detta kan till exempel vara att man uppmärksammar varandra vid speciella tillfällen som födelsedagar eller att man gör något tillsammans efter arbetets slut.

Sen ibland så sitter vi kvar en kväll och så äter vi eller, brukar vara några stycken som lagar nån mat. Jag tycker det är hemskt viktigt att man kan göra nåt ihop efter jobbet. Sen är det himla noga med att när det är någon som fyller år, att vi sjunger för varandra. (Person B)

Inför diverse högtider månas det om att uppmärksamma dessa och på kontoret finns en kommitté som har hand om planeringen och genomförande av firandet. Detta anses vara bra eftersom man då vet vem som skall göra vad och att det planerade verkligen blir av. Eftersom det finns erfarenhet som visar att det annars inte blir av, vilket inte bara gäller firande av högtider utan gemensamma aktiviteter i allmänhet. Det som deltagarna vill lyfta fram som mycket betydelsefullt för dem är en grundläggande gemenskap, en god sammanhållning och en genuin omtänksamhet.

Faktiskt och för mig är det jätteviktigt att jag känner att jag kan komma till arbetsplatsen och tycka att det känns bra eftersom man vistas ju jättestor del av sin tid här. (Person I)

För de anställda är det betydelsefullt att man på arbetsplatsen har en öppen dialog och att man känner att man kan säga vad man tycker och att det ges möjlighet att ha olika åsikter. Det innebär att man skall ha rätt till att uttrycka sina personliga åsikter utan att vara rädd att stöta sig med sina arbetskamrater eller sin chef. Att ha rätt till att uttrycka sina åsikter innebär även att man blir respekterad för de åsikter man ger uttryck för utan att arbetskamraterna försöker övertala en till att ändra ståndpunkt.

Att jag trivs med mina arbetskamrater att det är högt i taket att jag ska inte behöva vara rädd att säga vad jag tycker...(Person I)

Jag menar så högt i tak är det så att man vågar säga till honom det, så det är ju rätt bra tycker jag. Chefen är ju ingen man ska va rädd för. Det är ju också en del av det hälsofrämjande att man har, ja att man vågar säga vad man vill och tycker. (Person B)

Vidare kan en öppen dialog innebära att kunna tala om när det är något som inte känns bra på arbetsplatsen och att man vågar konfrontera det. Viktigt är dock att konfrontationen inte sker inför andra utan endast mellan de personer som är berörda.

Och jag tycker inte om när man går till chefen och säger något om någon och inte den personen är med [...] om det är en person man ogillar så ska man gå i enrum och säga det och sen när man är tillsammans med andra så ska man rosa. (Person C)

Vikten av att kunna vara sig själv bland sina arbetskamrater tas även det upp som en viktig komponent för att må bra på sin arbetsplats.

Jag tror jag försöker och skoja lite och så och det är ju uppskattat ibland [...] det är alltid uppskattat till 95% men sen finns det ju alltid några som inte tycker om det, och då är det ju frågan om man ska ställa det efter dom eller ska man...? Jag vill va som jag är, jag vill inte va konstlad va. (Person C)

Att inte behöva spela en roll eller upprätthålla en fasad för sina arbetskamrater tolkar vi som att man känner sig trygg och trivs med dem man arbetar med.

Deltagarna lyfte fram det goda arbetsklimatet som fanns på arbetsplatsen. De ansåg det viktigt att finna glädje både i sitt arbete och tillsammans med arbetskamraterna. Vidare betonades även vikten av att man på arbetsplatsen har en öppen dialog.

6.3.2 Ledarskapets betydelse

Deltagarna i undersökningen lyfte fram ett antal faktorer som pekade på ledarskapets betydelse för att en arbetsplats skall uppfattas som hälsofrämjande. Resultaten visade att chefen är viktig för arbetsklimatet på det aktuella försäkringskasskontoret. Deltagarna ansåg till exempel att chefen bör visa att den anställde är viktig.

[...] en chef som bryr sig om dig, tar hand om dig, hjälper dig om du har lite problem och att man har bra samarbete det tror jag nog är det allra viktigaste. (Person G)

Vidare betonas vikten av att chefen är öppen med information gällande verksamheten. Detta för att alla skall vara informerade om vad som händer på arbetsplatsen.

Utan vi får ta del av av vad han vet för någonting det känner jag inte att han undanhåller någonting. (Person I)

En annan aspekt på hälsofrämjande som nämndes var vikten av delaktighet och inflytande. Man framhöll att det var värdefullt att känna att man har möjlighet att vara med och påverka det som händer i ens omgivning, både på och utanför arbetet. Delaktighet på arbetet tas upp som en viktig faktor för att man ska trivas och må bra på sin arbetsplats.

Jag får fatta många egna beslut och då det gör att jag känner mig delaktig att jag kan göra det. (Person I)

Ja det finns ju liksom mycket som kan främja hälsa det handlar ju kanske allra främst om att man känner att man har något inflytande någon delaktighet på jobbet och i samhället och i familj och de kretsarna man rör sig i att man kan påverka och så här va. (Person G)

Vidare visar resultaten att det är viktigt att chefen är tillgänglig för personalen och att det är tillåtet att komma in och prata utan att behöva känna att man stör.

Jag känner aldrig något bekymmer för att gå in till honom och och komma med några förslag. (Person I)

Det är även av vikt att känna att man som anställd vågar komma med förslag och att man får gehör för sina åsikter och funderingar även om dessa inte alltid är genomförbara.

Och sen att...även att känna att allt är förankrat hos chefen också ju...att han ser ju initiativ från oss bara positivt då när det gäller den här biten. Vi har ju också även haft en väldigt låg sjukfrånvaro här och det tror jag handlar mycket om stämningen, att vi har en god stämning här. (Person B)

Vid intervjuerna framkom att varje anställd årligen har ett utvecklingssamtal med chefen. Personalen kände att de fick egen tid för att samtala med sin chef vilket bidrog till att de kände sig uppmärksammade.

[...] någonting som också är viktigt är att han tar sig tid med dom här utvecklingssamtalen. (Person I)

Det är ju bra vi har ju sådana här utvecklingssamtal. (Person F)

Vid utvecklingssamtalen diskuteras inte bara arbetssituationen, såsom exempelvis lön och målsättning, utan även den personliga situationen och utveckling i arbetet.

Sen är det ju då viktigt med dom här utvecklingssamtalen, det pratade vi om nu i höstas, dom frågade ju om vad de kunde tillföra och så sa jag det att utvecklingssamtal tycker jag är viktigt, och att man under det till exempel frågar personen hur sover du, för förutsättningen för en bra dag det är en god natt. (Person C)

Vid utvecklingssamtalen fick personalen, som nämndes ovan, möjlighet att diskutera och reflektera över sin arbetssituation och personliga utveckling.

Vi har utvecklingssamtal minst ett varje år och det är ett som tar...när jag är där så tar det tre timmar, från nio till tolv och då är det då styrkortet som kassan har som man diskuterar. Det är hur chefen vill utveckla en och vad han har för planer, man diskuterar lön och om man då inte räcker till enligt chefen då säger ju han att det och det måste du bättra dig på. (Person C)

På kontoret har chef och anställda ett öppet sätt att vara mot varandra där chefen är tillgänglig och öppen med information. Vidare lyfts delaktighet och att få gehör för sina åsikter fram som betydelsefulla faktorer. På kontoret hålls varje år ett utvecklingssamtal med varje anställd. Detta är uppskattat och både arbetsrelaterade och privata ärenden tas upp.

6.3.3 Feed-back och uppmuntran

Att få uppleva känslan av att man har gjort något bra och att man är betydelsefull är viktigt för självkänslan vilket är något som personalen tar upp under våra samtal. Vi tolkade att personalen önskade mer feed-back för att få känna att man gjort något bra.

Att man nån gång får lite feed-back på att det är bra det man gör är oerhört viktigt. (Person F)

[...]men det känns skönt att få en klapp på axeln ibland, att ”det här har du gjort verkligen bra”. Man behöver det ibland. (Person I)

Det betonas även att beröm och feed-back inte enbart behöver komma från chefen, som dock är viktig då han/hon har en viktig roll i hur ens arbetsliv ser ut och utvecklas, utan där är arbetskamrater och klienter också viktiga.

Det behöver ju inte bara vara från chefen, utan man kan ju bli jätteglad om det är en kund som säger nåt positivt eller någon annan organisation som man jobbar gentemot som kanske kan säga att samarbete fungerar bra. Det är också små guldkorn som lyfter. (Person F)

Ett antal av intervjupersonerna anser att de inte alltid får den feed-back de skulle vilja ha för att kunna utvecklas. Den kritik som ges upplevdes inte som negativ eller obehaglig vilket motiverades med att ingen skulle pekas ut utan den gavs i grupp.

Det är det ju alltså det är ju inte enskild kritik kanske utan det blir ju mer kritik i gruppen så att säga va... (Person I)

Då arbetet under vissa perioder kan vara psykiskt påfrestande gäller det att då återfinna den glädje som man annars känner inför sitt arbete och att man försöker fokusera på det som är positivt istället för det negativa.

Och sen är det viktigt att man kan se att man kan se det positiva även om det är jobbigt så måste man ju försöka se det som är positivt. (Person F)

Det tycker jag är viktigt att man försöker se de här guldkornen som finns och som, för det finns. (Person F)

Deltagarna anser att det är viktigt med feed-back och uppmuntran för att känna att man är betydelsefull och att man gjort något bra. Beröm behöver inte endast komma från chefen utan kan även komma från arbetskamrater och klienter. Viktigt ansågs även vara att kritik ges i grupp.

6.4 Betydelsefulla faktorer i den fysiska arbetsmiljön

Under våra besök på kontoret samtalade vi även om den fysiska arbetsmiljön vilken ansågs vara väldigt god. Bland annat kom det fram att nuvarande lokaler och inredning är nya och fräscha och att man nu sitter i egna rum istället för i stora kontorslandskap. Denna förändring upplevs som positiv då man nu har möjlighet att stänga om sig för att kunna arbeta ostört.

[...] och det var ju allt det här andra susandet runt om. Vill jag inte prata en dag, vill jag sitta själv så kan jag stänga dörren...och det är egentligen hälsa för mig själv, va, tycker jag. (Person D)

Möjligheten att stänga om sig har även bidragit till att man nu kan bestämma över klimatet på rummet. Är man till exempel frusen av sig kan man höja värmen och vill man ha det svalt och exempelvis ha fönstret öppet kan man välja det själv utan att behöva ta hänsyn till någon annan.

[...] det har ju blivit helt annorlunda nu och jag var ju den som klagade allra mest för jag är ju så frusen av mig...så varmt som möjligt - jag var den som gnällde allra värst. (Person E)

Detta har inte bara bidragit till en trevlig arbetsmiljö utan att även den ergonomiska biten förbättrats med bland annat höj- och sänkbara skrivbord. Detta ger möjlighet för personalen att själv välja sin arbetsställning och att man kan ändra den efter egna önskemål. De höj- och sänkbara skrivborden är en uppskattad förändring av den fysiska arbetsmiljön.

För vi har ju bra lokaler, vi har höj- och sänkbara bord, vi har bra datorer, vi har bra stolar...så jag menar, det kan vi ju inte klaga på, va. (Person A)

Ja det är mycket sådana saker sen att det ska vara ergonomiskt bra att vi ska ha möjlighet att omväxlande kunna stå och sitta det tycker jag är viktigt. (Person J)

Vidare har personalen utrustats med handsfree-telefoner och i datorerna finns ett program med mikropauser inlagt. Dessa mikropauser upplevdes väldigt olika av personalen, en del tyckte att det var väldigt positivt medan andra upplevde att de blev avbrutna och störda i sitt arbete.

Det är det där att det kommer så ofta, det kommer ju hela tiden det är irriterande på något sätt tycker jag. (Person H)

En annan bra sak med de nya lokalerna är att de är helt rökfria och att man nu har tillgång till dusch.

Vi har en helt rökfri miljö här har vi inget rökrum eller så och sen har vi duschmöjligheter och sen är kontoret anslutet till hälsosam företagshälsovård. (Person I)

Personalen hade idéer om vad som skulle kunna göras för att underlätta den dagliga arbetssituationen. Detta då teknikstödet upplevdes som bristfälligt och orsakade mycket irritation.

Det kan göras bättre teknikstödet kan utvecklas och bli ännu bättre. (Person I)

På försäkringskasskontoret anser sig personalen ha en god fysisk arbetsmiljö som bland annat innefattar eget arbetsrum, höj- och sänkbara skrivbor, handsfree- telefoner samt en helt rökfri miljö.

6.5 Hälsöfrämjande åtgärder

I resultatet kan man utläsa att personalens hälsa har hög prioritet på försäkringskasskontoret i undersökningen. Detta framkommer bland annat genom att man gemensamt strävar efter ett gott arbetsklimat och att det görs satsningar på friskvård för personalen. Något som bland annat nämnts som positivt är möjligheten att arbeta flextid. Denna förmån är dock begränsad då kontoret har fasta öppet- och telefontider då det måste vara bemannat. Vidare finns avsatt ett visst belopp per

person som ska främja personalens utveckling och gärna bidra till en god sammanhållning. Nyligen har dock detta belopp sänkts till cirka hälften.

Ja vi hade 1000 kr per man som kompetenspengar alltså där vi själv direkt kunde välja vad vi ville gå på, alltså föredrag och sådana, där har vi gått ned så vi har 400 idag, men det räcker alltså till att åka ut en gång om året [...] vi försöker hitta det som är både, både nyttigt för oss alltså ämnet som sådant men även att det ska vara trevligt och så, kombinera det på något sätt. (Person B)

Sen har vi ju då sen får vi varje anställd får förfoga själva över fyra hundra kronor per person som man kan använda till nån föreläsning som man själv väljer. (Person I)

På grund av minskade bidrag till kompetenshöjande aktiviteter har man nu börjat se sig om efter gratis alternativ. Ett flertal anordnas av till exempel fackföreningen men då flertalet av dessa aktiviteter arrangeras i en stad långt från kontoret vilket gör att det är svårt att kunna delta.

Sen har vi ju fått ett nytt fack va, och där är ju hemskt mycket fritidsaktiviteter där va, men tyvärr så är många av dom lagda nere i NN-området. Det kunde ju vara nånting här uppe, det är ju också en grej man kan göra. Det finns ju som man kan hitta på gemensamt på fritiden. Men allt passar ju inte alla. (Person B)

En uppskattad gratis aktivitet var den mentala träning som arrangerades i en närliggande stad. Ett flertal i personalen deltog och av dessa anser sig en större andel att de regelbundet vill/behöver utöva detta i grupp på arbetet.

[...] ja det var tio stycken som gick på mental träning [...] och vi gick gratis på det. Så man får ju försöka liksom hitta alternativ som inte är för dyra för vi har ju inte så speciellt mycket pengar [...] därför har vi ju gjort mycket i år för vi har hittat dom alternativen. (Person B)

[...] försökte hålla på och göra det här i grupp sen i efterhand, att samlas på morgonen kanske och ha en stund med mental träning [...] tyvärr har det blivit lite dåligt med det för vi har haft så oerhört mycket att göra [...] Även om det tar sin tid så tror jag ändå att man i slutändan tjänar tid på det. (Person B)

Friskvården, främst den fysiska aktiviteten, anses av de anställda vara bra. En stor andel av personalen är medvetna om vikten av att röra på sig. Som en del i försäkringskasskontorets hälsofrämjande satsning har personalen fått träningskort till subventionerat pris samt en halvtimme i veckan avsatt till valfri fysisk aktivitet.

[...] går vi på NN-gymet och styrketräna. Som vi har fått genom arbetsgivaren då. Vi får betala lite själv och så går arbetsgivaren in och betalar då mellanskillnaden. (Person A)

[...] vi har friskvård en halvtimme i veckan. (Person F)

På kontoret satsar man på att bli hälsodiplomerade under 2004 och man arbetar med att formulera en hälsopolicy för alla kontor i Skåne. Arbetet med att bli

hälsodiplomerade har haft hög prioritet och under hösten hölls en personaldag där alla var delaktiga och där man diskuterade fram hur man ville att arbetsplatsen ska arbeta för att bli diplomerade. Då vi hösten 2003 besökte det aktuella försäkringskasskontoret hade man under en stor del av året aktivt arbetat för att få Korpens hälsodiplomerings för arbetsplatser

Korpen har sådan här hälsodiplomerings och där är ju då vissa krav som ska vara uppfyllda [...] så tidigt här i höstas så hade vi en personaldag då vi samlades och diskuterade igenom vad vi redan gör och vad vi behöver komplettera med för att uppfylla de här kraven. (Person G)

[...] jag tror det var Korpen som skulle ha in det. Så det, dom punkterna bestämde vi när vi hade personaldag i september. (Person E)

[...] det är någonting vi själva har bestämt för att sen några år tillbaka har vi inte någon så här riktlinje eller policy om friskvård här på Skånekassan men man håller på nu och har börjat jobba med att man ska ta fram [...] någon sådan här gemensam policy nästa år va. (Person G)

En uppskattad aktivitet är möjligheten till massage som finns att få. Denna aktivitet är inte gratis utan kostar en mindre summa men i gengäld får man gå ifrån på arbetstid. Vad gäller tidpunkten för massagen finns en del invändningar då man har önskemål om att få möjligheten att vila efteråt.

Jag tycker inte det men alltså det finns ju många som går här men jag har aldrig gjort det men det finns ju möjligheten i alla fall. Jag tycker att ska man gå på massage ska man efter massagen ha möjlighet att vila. (Person I)

Hälsofrämjande åtgärder som fanns på kontoret var bland annat bidrag till kompetensutveckling, friskvård i form av massage och träningskort till reducerat pris. Kontoret satsar även på att bli hälsodiplomerade vilket är ett led i att bli en hälsofrämjande arbetsplats.

6.6 Sammanfattning

På försäkringskasskontoret betonades helhetsperspektivet och vikten av att ha balans mellan arbetsliv och privatliv ansågs betydelsefullt. Inom privatlivet framhölls familjen, vänner och en meningsfull fritid som viktiga komponenter.

Under intervjuerna framkom att ett flertal ansåg det viktigt att finna sitt eget sätt att hantera den stress som emellanåt ger sig till känna, exempel som nämndes var bland annat att motionera och att utöva mental träning.

Vid alla intervjuer framkom att intervjupersonerna uppskattade det goda arbetsklimatet som fanns, vilket bland annat handlade om att måna om varandra, ha roligt tillsammans samt finna glädje och stötta varandra i arbetet. Intervjupersonerna berättade om att man är noga med att uppvakta varandra vid födelsedagar samt att fira andra högtider tillsammans. På kontoret spenderar man även en viss tid på fritiden

tillsammans, exempelvis tränar man på gym och lagar middag tillsammans. Även detta för att öka gemenskapen.

För intervjupersonerna är det goda förhållandet som de har till sin chef betydelsefullt. Vikten av att känna sig delaktig och betydelsefull lyfts fram. De betonar även att den öppna dialog som finns och att det är högt i taket främjar trivseln. Intervjupersonerna anser även att de får gehör för sina åsikter och förslag till förändringar vilket de menar ökar känslan av delaktighet. En viktig del på arbetsplatsen som främjar bland annat delaktighet är de årliga utvecklingssamtalen, där inte bara arbetssituationen utan även den privata situationen diskuteras. Dessa samtal har ingen fast tidsgräns utan anpassas efter varje individ.

Att få feedback, uppmuntran och få känna känslan av att man har gjort något bra nämns som en viktig del i ett hälsofrämjande arbete. Detta är lika viktigt vare sig det kommer från chefen eller från en arbetskamrat. Vid de tillfällen då negativ kritik måste framföras görs detta i grupp för att inte peka ut någon. Detta upplevs som mycket positivt.

Vad gäller den fysiska arbetsmiljön är försäkringskasskontorets lokaler nya och uppskattade. Flytten innebar ett antal förbättringar, bland annat egna rum, höj- och sänkbara bord, tillgång till dusch samt en rökfri miljö. Personalen har även tillgång till headset till telefonen och mikropausar på datorn. Det sistnämnda råder det dock delade meningar om.

På kontoret satsas det på personalens hälsa bland annat genom att man har möjlighet till subventionerat träningskort och massage. Vidare finns exempelvis en summa pengar avsatt till kompetensutveckling hos personalen. Denna summa har sänkts vilket har lett till att man även försöker finna gratis alternativ. Ett exempel på dessa gratis alternativ som man funnit är en kurs i mental träning som arrangerades av kontorets fackförbund, Statstjänstemannaförbundet. Som tidigare nämnts satsas det på personalens hälsa och kontoret har som mål att bli hälsodiplomerade.

7. Diskussion

Idag när allt fler personer i arbetsför ålder är sjukskrivna kortare eller längre perioder är det av stor vikt att varje arbetsplats har ett program för hälsofrämjande arbete. I många år har den fysiska arbetsmiljön varit i fokus men under senare år har man även insett vikten av en god psykosocial arbetsmiljö (Karlsson, 1997). I den psykosociala arbetsmiljön ingår exempelvis komponenter som möjligheten till delaktighet i angelägenheter som rör arbetsplatsen, utvecklingsmöjligheter, socialt stöd från både arbetskamrater och chef och ett gott arbetsklimat.

Stora förändringar på den svenska arbetsmarknaden har medverkat till ett tuffare klimat på många arbetsplatser, där till exempel neddragningar har gjort att personalstyrkan har minskat. För många anställda har detta inneburit en helt ny situation på arbetsplatsen där kvarvarande personal förväntas klara fler arbetsuppgifter. Utifrån att det idag ställs stora krav på många anställda är det betydelsefullt att det på arbetsplatser bedrivs hälsofrämjande arbete. Betydelsen av

hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen har uppmärksammats såväl nationellt (Frisemo, 2003; Karlsson, 2002) som internationellt (Björnström, 2000). Enligt vår mening är det viktigt att personalen är delaktig i det hälsofrämjande arbetet och syftet med vår undersökning var att, genom en intervjuundersökning, lyfta fram faktorer som anställda på ett försäkringskass kontor uppfattar som betydelsefulla för att en arbetsplats skall uppfattas som hälsofrämjande.

Inledningsvis diskuteras material och metod vilket följs av en diskussion av resultatet. Vidare följer slutsatser och folkhälsovetenskaplig relevans.

7.1 Material och metod

I undersökningen använde vi oss av kvalitativa forskningsintervjuer (Kvale, 1997) vid insamlingen av data, som skedde i form av halvstrukturerade intervjuer. Valet föll på denna metod då det var deltagarnas tankar om faktorer som främjar hälsa på en arbetsplats vi ville komma åt. En fördel med denna metod är att man under intervjuens gång kan anpassa frågor och följdfrågor efter intervjupersonens berättelser (Starrin & Svensson, 1996). Detta för att kunna följa upp intressanta utsagor. En annan fördel är att man vid en intervju kan registrera kroppsspråket hos den som blir intervjuad vilket också kan komma att påverka valet av följdfrågor. De halvstrukturerade intervjuerna gav oss möjlighet, att i samtalsform, följa upp intervjupersonernas svar på aktuella frågor, vilket gjorde att vi fick en fördjupad förståelse i relation till problemområdet.

En nackdel med metoden kan vara att man inte känner varandra sedan innan och för vissa kan det vara svårt att berätta hur de tycker och tänker. Även om vi informerade om och intygade att deltagarna skulle vara helt anonyma uppstod ändå frågor kring detta. Ett flertal hade funderingar kring hur citaten skulle skrivas och ville försäkra sig om att dessa inte skulle kunna härledas till dem själva. Även bandspelaren gav reaktioner, men enligt vår mening påverkade inte varken bandspelaren eller ovanstående reservationer innehållet i det datamaterial som låg till grund för databearbetningen.

En annan situation, som var svår att handskas med, var att intervjupersonernas förmåga att vilja prata och berätta varierade mycket. Vissa pratade väldigt mycket och hade lätt för att komma in på sidospår, medan andra pratade väldigt lite. Som oerfaren intervjuare kan detta vara svårt att ta itu med då man inte vill avbryta och störa den goda stämning som man skapat. Det kan vara svårt att veta om och när man ska avbryta för att föra tillbaka samtalet till intervjufrågorna. Å andra sidan har vi genom denna undersökning fått erfarenheter som vi kan ha nytta av nästa gång vi ställs inför en liknande situation.

Vi anser att valet av deras egna arbetsrum som intervjuplats var bra och kan ha påverkat deltagarna positivt då de kände sig trygga och bekväma där. Enligt vår mening fanns det inte något annat alternativ då de flesta av de som skulle intervjuas inte bodde på orten, samt att det inte fanns några andra lokaler som vi ansåg vara bättre än deras arbetsrum.

Intervjuerna genomfördes under arbetstid, vilket innebar att ingen behövde sätta av tid på sin fritid.

Ett problem som uppstod vid urvalsprocessen var att vi önskade att deltagarna skulle anmäla sitt intresse till vår kontaktperson på försäkringskasskontoret, vilket denne accepterade. Då vi inte hört av denne efter en vecka, som vi kommit överens om, tog vi kontakt igen per telefon och fick då svaret att han inte längre hade tid att hjälpa oss. Vi fick därför själva ringa runt till var och en av de anställda. Anledningen till att vi egentligen inte ville göra detta själva var att vi inte ville sätta press på de anställda att ställa upp i vår undersökning. Vi menar att det kan vara svårare att säga nej när man blir uppringd av de som skall genomföra undersökningen. Vi uppfattade dock inte att någon av dem vi ringde upp, och som sedan deltog i undersökningen, kände sig pressade att delta. När vi ringde följde vi en telefonlista vilket kan ha gjort att vi missat någon som verkligen ville vara med.

7.2 Resultat

Utgångspunkten för diskussionen av undersökningens resultat nedan, är de teman som analysen av intervjudata resulterade i.

7.2.1 Balans mellan arbetsliv och fritid

I Haglund & Svanström (1995) framkommer att såväl arbete som fritid har stor betydelse för att främja människors hälsa. Deltagarna i undersökningen betonade att det är betydelsefullt att dels finna en balans mellan arbete och fritid samt att för egen del tydliggöra en gräns mellan arbete och fritid så att det blir möjligt att koppla av på fritiden, vilket bekräftas av uttalanden i Haglund och Svanström (1995). Att kunna koppla från arbetet på sin fritid kan vara svårt, och vi menar att detta är en så viktig faktor att det bör ingå i program för hälsofrämjande arbete på arbetsplatser.

I resultatet från intervjuundersökningen på försäkringskasskontoret betonas även vikten av att fritiden är meningsfull, det vill säga att man gör saker som man verkligen är intresserad av. Fritiden bör enligt deltagarna ge möjlighet till både återhämtning och roliga nöjen. Något som därvid framhölls var betydelsen av att emellanåt träffa arbetskamraterna på fritiden och göra olika aktiviteter tillsammans. Att träffas utanför arbetet främjade klimatet på arbetsplatsen då det, enligt deltagarna, bidrog till att man lärde känna varandra på ett privat plan och inte endast som kollegor. Genom att arbetskamraterna även blivit goda vänner menade de att de hade större förutsättningar att utgöra stöd i svåra situationer. På varje arbetsplats finns en arbetsplatskultur som formats av arbetarna/de anställda (Bang, 1999), vilket sker i det sociokulturella sammanhang som en arbetsplats utgör (Ellström, 1996). Att träffas på fritiden bidrog på det aktuella försäkringskasskontoret till en arbetsplatskultur som präglas av socialt stöd. Detta resultat stöds av Levi (2000) som menar att kollegerna kan utgöra en viktig del av det sociala stödet, vilket även Cassidy (2003) menar är av stor betydelse för människors välmående och hälsa. En annan faktor som enligt deltagarna bidrog till det goda arbetsklimatet var att man firade och uppmärksammade varandra vid speciella tillfällen såsom exempelvis födelsedagar.

En annan faktor som gör en arbetsplats hälsofrämjande, menade deltagarna, är att människan ses ur ett helhetsperspektiv där den fysiska och psykiska hälsan hänger nära samman. Även exempelvis Menckel & Österblom (2000) framhåller helhetsperspektivet som viktigt och nämner den sociala hälsan som en viktig del i detta.

7.2.2 Kunskap och handlingsberedskap för att hantera stress

I resultatet framkom att arbetssituationen upplevs som stressig, bland annat på grund av att personalstyrkan har minskats men inte arbetsbördan. Mest stressigt är det när månadsskiftet närmar sig eftersom utbetalningar skall ske och personalen måste ha klarat av de ärenden de har hand om. I resultatet framkommer att förmågan att hantera stress kan variera från dag till dag, vilket bekräftas av Lennart Levi (2000) som menar att förutsättningarna för att kunna hantera stressen beror på hur man mår och hur ens livssituation ser ut. De anställda poängterar vikten av en god psykisk arbetsmiljö då de menar att de har lättare att hantera stress när de mår bra.

På kontoret försöker de anställda att hjälpa varandra att hantera stress men de menar att det bästa är att finna sitt eget sätt att hantera den, det vill säga man använde sig av en copingstrategi. Tack vare att de anställda har en stark självbild har de förmågan att använda sig av en copingstrategi som går ut på att aktivt ta itu med den stressande situationen (Cassidy, 2003). Vid intervjuerna framkom att det är viktigt att inte göra problem på arbetet till personliga problem. En av intervjupersonerna resonerade att det var arbetsgivarens högar som låg på skrivbordet och inte intervjupersonens egna. En annan av intervjupersonerna menade att det gäller att hålla huvudet kallt när man känner att stressen blir påtaglig och att när halva veckan gått så har man rätt ut detta. Att dela med sig av sina egna erfarenheter av stress och stresshantering kan vara ett sätt för de anställda att hjälpa och stödja varandra. Ett exempel på detta är att en av de anställda, med tidigare erfarenhet av mental träning, tog initiativ till att de som ville fick möjlighet att gå på mental träning. Detta sätt att lära av varandra kan ses som det kontextuella lärandet där man lär genom socialt samspel med exempelvis sina arbetskamrater (Ellström, 1996). Levi (2000) menar att det är betydelsefullt för hälsan att både få och ge hjälp och stöd med att exempelvis hantera stressen.

Att ha kunskap och handlingsberedskap för att hantera stress menar vi är av vikt för att främja hälsan hos de anställda. Idag uppmuntrar många företag till lärande då det har visat sig ge en bättre lönsamhet. Även för individen är lärandet positivt, då det kan skapa arbetsförhållanden som motverkar arbetsrelaterad ohälsa och stress (Abrahamsson, 2001). Man skiljer på högre och lägre ordningens lärande, varav det är den högre ordningens lärande som åsyftas här. Den högre ordningen innebär att individen själv utformar uppgiften, medan i den lägre ordningen lär individen utifrån givna ramar (Ellström, 2000). Vid hanterandet av stress använder de anställda sig av den högre ordningens lärande då de själva, utifrån egna behov, väljer vilken metod de vill tillämpa för att hantera sin stress. Stress behöver inte enbart vara något negativt utan kan bidra till att individen ökar sin prestation, detta dock enbart till en viss gräns. Det är då individen är stressad under lång tid utan möjlighet till återhämtning som stressen blir negativ och skadlig (Socialstyrelsen, 2001; Zanderin, 1997).

I resultatet framkom att en resurs i arbetet med att hantera stress är företagshälsovården, som bland annat kan erbjuda stöd och kunskap i detta arbete (Menckel & Österblom, 2000). Enligt deltagarna använde de sig inte av företagshälsovården i någon större utsträckning trots att man som anställd har rätt att utnyttja denna möjlighet. Ett flertal av de anställda önskade att få större tillgång till företagshälsovården framför allt för att få stöd i hanteringen av stress. Detta betyder att trots att deltagarna, i enlighet med Freire (1974), var medvetna om sin stressiga livssituation och möjligheten att göra något åt den, utnyttjade de inte detta tillfälle. Detta kan bero på att de anställda på grund av tidsbrist omedvetet använder sig av försvarsmekanismen rationalisering, vilket här kan innebära att de inte kände att detta enda tillfälle var en resurs som skulle kunna ändra deras situation.

7.2.3 Ett gott arbetsklimat och ledarskap

Deltagarna i undersökningen var positivt inställda till sin chef och hans ledarskap. På försäkringskassan är man styrd av lagar och förordningar som reglerar verksamheten. En kritisk reflektion från deltagarna var att detta kan innebära att man inte alltid är nöjd med de beslut som tas. Enligt kognitiva perspektivet innebär detta att de anställda har tolkat och bearbetat den information de fått (Ellström, 1996). Deltagarna menade att det är av vikt att det finns ett samarbete mellan chef och anställda, där de anställda känner att de får vara delaktiga och har möjlighet att påverka sin situation. Deltagarna ansåg att chefen verkade för att de skulle känna sig delaktiga genom att han alltid vara öppen med information och lyssnade på vad de anställda hade att säga. Sandberg & Targama (1999) menar att ett ledarskap där man främjar förståelse förutsätter att ledaren gör medarbetarna delaktiga. Detta för att de tillsammans ska få möjlighet att reflektera över erfarenheter och på så vis skapa en förståelse av vad arbetet går ut på och hur det bör utföras. Ledarskapet blir på så sätt en social process där människor i interaktion med varandra utvecklar sin förståelse.

Enligt Dilschmann (1996) är delaktighet en viktig faktor då det handlar om att utveckla det vardagliga förändringsarbetet. För att detta skall fungera är det av vikt att arbetsgivare och arbetstagare samverkar. Vidare är det viktigt att det finns en öppen dialog mellan chef och anställd för att man ska våga tala om när man är missnöjd utan att vara rädd för att drabbas negativt. På detta kontor finns, enligt deltagarna, en öppen dialog och deltagarna tvekar aldrig att tala om om och när de inte är nöjda med de beslut som chefen är tvungen att fatta eller genomföra. Genom en stark och positiv självbild vågar intervjupersonerna säga sin egen mening och vad de tycker istället för att i tysthet acceptera beslut de anser vara felaktiga. De individer som ej har en positiv självbild vågar däremot inte säga ifrån utan accepterar exempelvis beslut och förändringar i det tysta. De anser/tror att deras åsikt inte har någon betydelse och att ingen kommer att lyssna. Det kan tilläggas att som chef och anställd är man i princip aldrig helt jämställda, bland annat eftersom chefen är den som har det övergripande ansvaret och rätt att fatta beslut. Enligt Hilmarsson (1999) kan ett sätt att skapa dialog mellan chef och anställd vara, att på arbetsplatsen, genomföra utvecklingssamtal.

På försäkringskasskontoret genomförs utvecklingssamtal årligen med personalen. I våra resultat framkom att personalen var mycket nöjda med utvecklingssamtalen, då de kände att chefen tog sig tid för att prata med var och en. Det fanns ingen avgränsad tid avsatt för samtalen utan de varade så länge man hade något att diskutera, vilket i

vissa fall kunde vara tre timmar. Under samtalen diskuteras bland annat lön och mål med verksamheten. Enligt Hilmarsson (1999) bör utvecklingssamtalen även bidra till personlig utveckling. Som nämnts tidigare syftar utvecklingssamtalen till att främja utvecklingen för den anställde och på sikt även för företaget. Att utvecklas innebär att lära sig nya saker och på ett företag är det av vikt att man främjar det livslånga lärandet (Abrahamsson, 2001). Enligt Mehrens (1998) bör en individ aldrig se sig som fullärd då man ständigt lär sig hela livet. Enligt Abrahamsson (2001) är det viktigt att individen är öppen för förändringar för att på så sätt kunna motverka ohälsa och skapa positiva arbetsförhållanden. På det aktuella försäkringskasskontoret försökte man även diskutera den personliga situationen under utvecklingssamtalen. Detta ansåg många vara bra men det krävs att en chef inger förtroende för att detta ska fungera bra. Enligt deltagarna är förtroende för sin chef en förutsättning för att hela utvecklingssamtalen ska bli bra.

7.2.4 Den fysiska arbetsmiljön

För att på bästa sätt kunna utföra sina arbetsuppgifter krävs att man har fysiska förutsättningar (Zanderin, 1997). I resultaten framkom att arbetsplatsen har genomfört förändringar i den fysiska arbetsmiljön, vilket innebär att personalen numera har goda fysiska förutsättningar för att klara av det dagliga arbetet. Detta innebär bland annat att de har höj- och sänkbara skrivbord, bra stolar och handsfree-telefoner. I deras datorer finns även ett program med mikropauser som kommer med jämna mellanrum. Personalen framhöll även de nya lokalerna, bland annat för att de är helt rökfria samt att man har tillgång till dusch. Deltagarna uppskattade även att de numera har egna arbetsrum istället för kontorslandskap. Detta bidrar till att de anställda har möjlighet att själva välja hur de vill ha det på sin arbetsplats.

7.2.5 Hälsofrämjande åtgärder

På försäkringskassan finns ett visst belopp avsatt per person och år som skall användas till kompetensutveckling. Denna summa är 400 kronor och används oftast till föreläsning. Ett flertal av de anställda nämnde att de nyligen varit och lyssnat på en inspirerande föreläsning med Mark Levenson. Summan för kompetensutveckling har mer än halverats då den innan var 1000 kronor. Enligt Dilschmann (1996) är kompetensutveckling och lärande betydelsefullt för att företaget ska utvecklas. I och med sänkningen av den årliga summan har personalen själva sökt efter gratisalternativ vilket bland annat arrangeras av den nya fackföreningen man är ansluten till. Ett problem som har uppstått är att de flesta aktiviteterna arrangeras långt ifrån arbetsplatsen vilket gör det svårt att delta då både avståndet och tidsbristen spelar in. Som individ förutsätts att man är öppen och har en positiv inställning till det livslånga lärandet det vill säga att man är flexibel och positiv till att kontinuerligt uppdatera sina kunskaper (Oechsler, 2000) vilket inte alltid är möjligt om man inte får de rätta förutsättningarna. De företag som uppmuntrar till lärande är mer produktiva och har en bättre lönsamhet. Lärandet gynnar även den enskilde individen då arbetsförhållanden, som motverkar arbetsrelaterad ohälsa och stress, skapas (Abrahamsson, 2001). Lärande är något positivt som bör prioriteras i arbetslivet (Ellström, 2000).

På kontoret har man sedan en tid tillbaka möjlighet att gå på gym och få massage till reducerat pris. Detta är något som ett flertal av de anställda nyttjar och uppskattar. Detta är ett led i den hälsodiplomeringskontoret strävar efter att få. Enligt Haglund och Svanström (1995) ska arbetet fungera som en stödjande miljö för hälsan.

7.3 Slutsats

Vi har i vår studie kommit fram till att det är många olika faktorer som spelar in för att de anställda ska må bra. Den del som poängteras som den allra viktigaste är den psykosociala arbetsmiljön, där flera olika faktorer spelar in. Därvid framhölls till exempel vikten av ett gott arbetsklimat där god gemenskap betonades som en särskilt betydelsefull del för arbetsklimatet. Detta menar vi kommer av att man exempelvis bryr sig och mår om varandra. Man hjälper och stöttar varandra i olika situationer, vare sig det är arbetsuppgifter eller privata saker.

Resultatet visade även att chefens kompetens som ledare har en stor betydelse för arbetsklimatet på arbetsplatsen. På försäkringskasskontoret strävade chefen exempelvis efter att de anställda skulle känna delaktighet i alla angelägenheter som berör arbetsplatsen. Han strävade även efter en öppen dialog, vilket även bekräftades av personalen. Chefens arbete avspeglade sig i att personalen bland annat kände sig trygg, harmonisk, betydelsefull och delaktig. En viktig del som uppskattades var utvecklingssamtalen som hölls en gång per år.

Resultaten visar att man på det försäkringskasskontor som ingick i studien har insett vikten av att sätta individen i centrum och kunna se individen ur ett helhetsperspektiv. Detta tror vi är en bidragande faktor till att deras hälsofrämjande arbete har lyckats. Med stöd av denna undersöknings resultat, vilka bekräftar resultat från tidigare studier refererade i såväl litteraturdelen som i de teoretiska utgångspunkterna, drar vi slutsatsen att de två faktorer som man i första hand behöver satsa på för att göra en arbetsplats hälsofrämjande är att på olika sätt främja ett gott arbetsklimat, samt att främja utveckling av ett gott ledarskap.

För att bedriva hälsofrämjande arbete krävs mer än att endast se till det man som arbetsgivare enligt lag är skyldig att göra. Istället behövs ett helhjärtat engagemang där man bör vara beredd att satsa både pengar och tid för att i slutändan få tillbaka en personal som både är effektiv och mår bra. Det är av stor vikt att se att det inte är bara personalens hälsa som förbättras, utan att även produktiviteten och lönsamheten hos företaget ökar (Trudeau et al. 2002).

7.4 Folkhälsopedagogisk relevans

Forskning visar att god hälsa hos de anställda inte bara påverkar de anställda positivt utan även företagets ekonomi och produktivitet (Frisemo, 2002). Arbetsplatsen kan fungera som en stödjande miljö för hälsa och är en plats där man når många människor (Haglund & Svanström, 1995). Arbete och hälsa hör nära samman (Menckel & Österblom, 2000). Detta innebär i slutändan att hälsofrämjande

arbetsplatser kan gynna såväl samhällsekonomin som folkhälsan. Det finns därför starka motiv för hälsofrämjande arbete på arbetsplatser.

I ett hälsofrämjande arbete är kopplingen mellan folkhälsovetenskap och pedagogik viktig. Det pedagogiska perspektivet i hälsofrämjande arbete bygger på samband mellan lärande, utveckling och hälsa. För detta krävs att man har kunskap om människors förutsättningar för lärande, det vill säga förändring av kunskaper och värderingar så som det kommer till uttryck i handling (Svederberg & Svensson, 2001). Detta gäller även när det handlar om förändringar inom ramen för hälsofrämjande arbete på arbetsplatser, till exempel vad gäller arbetsklimatet.

Det hälsofrämjande och förebyggande arbetet på arbetsplatsen bör finnas på både individ- och gruppnivå. En del i det hälsofrämjande arbetet bör vara att de anställda får möjlighet att reflektera över sin egen situation med målet att bli medveten om hur man själv fungerar och vilken prestationsförmåga man har. Detta i relation till arbetssituationen som helhet på den aktuella arbetsplatsen liksom i relation till den egna livssituationen. I ett hälsofrämjande arbete är det därför viktigt att utgå från människans egen situation och utifrån vilka förutsättningar han/hon har för lärande och förändring.

Menckel och Österblom (2000) menar att pedagogiska kunskaper krävs för att initiera och genomföra hälsofrämjande arbete på en arbetsplats. I detta arbete kan folkhälsovetare ha en viktig roll med att planera hälsofrämjande arbete i ett lärandeperspektiv och även med att utarbeta nya pedagogiska metoder för hälsofrämjande arbete på arbetsplatser. Vi menar att det är viktigt att inse att hälsofrämjande arbete är ett långsiktigt arbete och att det kan ta tid innan det går att registrera förändringar. Vårt uppsatsarbete har gett oss goda kunskaper och tips som vi som folkhälsovetare kommer att ha mycket nytta av i framtida arbetsuppgifter inom ramen för hälsofrämjande arbetsplatser.

Referenser

Abrahamsson, L. (2001). Kön, lärande och arbetsorganisation. I T. Backlund, H. Hansson & C. Thunborg (Red.), *Lärdilemman i arbetslivet* (pp123-144). Lund: Studentlitteratur.

Alexandersson, M. (1994). Den fenomenografiska forskningsansatsens fokus. I Starrin, B., & Svensson, P-G. (Red.), *Kvalitativ metod och vetenskapsteori* (pp111-132). Lund: Studentlitteratur.

Angelöv, B. (2002). *Friskare arbetsplatser*. Lund: Studentlitteratur.

Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.

Augustinsson, S. (2000). *Perspektiv på lärande och förändring i organisationer*. Luleå: Luleå Tekniska Universitet; Institutionen för arbetsvetenskap.

Bang, H. (1999). *Organisationskultur*. Lund: Studentlitteratur.

Bennett, P. & Murphy, S. (1997). *Psychology and health promotion*. Buckingham: Open University Press.

Björnström, Y. (2000). *Ett urval från konferensen Hälsofrämjande arbetsplatser i januari 2000*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet & Folkhälsoinstitutet.

Brief, A.P & Weiss, H.M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*. 53, 279-307.

Bunton, R. & Macdonald, G. (1992). *Health promotion*. London: Routledge.

Cassidy, T. (2003). *Stress, kognition och hälsa*. Lund: Studentlitteratur.

Cunningham, C.E., Woodward, C.A., Shannon, H.S., MacIntosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom, D., & Brown, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates. *Journal Occupational & Organizational Psychology*, 75, 377-393.

Dilschmann, A. (1996). *Nya former för lärande – parallella strukturer*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Döös, M., Wilhelmsson, L. & Backlund, T. (2001). Kollektivt lärande på individualistiskt vis – ett lärdilemma för praktik och teori. I T. Backlund, H. Hansson & C. Thunborg (Red.), *Lärdilemma i arbetslivet* (pp43-74). Lund: Studentlitteratur.

Egidius, H. (2000). *Pedagogik för 2000-talet*. Stockholm: Natur och Kultur.

Ekvall, G. (1990). *Idéer, organisationsklimat och ledningsfilosofi*. Stockholm: Norstedts Förlag.

- Ellström, P-E. (1996). *Arbete och lärande – förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Ellström, P-E. (2000). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet – problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Norstedts Juridik AB
- Engquist, A. (1990). *Utvecklingssamtal som förändringsinstrument. Teoretisk och empirisk analys*. Uppsala Studies in Education. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Eriksson, B. & Larsson, P. (2002). *Organisation, arbetsvillkor och service vid försäkringskassan*. Karlstad: Institutionen för ekonomi, Karlstads universitet.
- Eriksson, T. (2003). Vad får oss att må bra i arbetet? I K. Abrahamsson, G. Bradley, T. Brytting, T. Eriksson, J. Forslin, M. Miller, B. Söderlund & C. Trollestad, *Friskfaktorer i arbetslivet* (pp247-263). Stockholm: Prevent.
- EU och folkhälsa 2002/2003* (Rapport 2002:37). Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.
- Forslin, J. (1990). Action learning – att utveckla kompetens tillsammans. I J. Edgren (Red.), *Lära på jobbet*. (pp61-98). Svenska Arbetsgivareföreningen.
- Forsman, B (1997). *Forskningsetik- En introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Forsman, B. (2001). Forskningsetik i folkhälsovetenskap. I E. Svederberg, L. Svensson & T. Kindeberg (Red.), *Pedagogik i hälsofrämjande arbete* (pp75-95). Lund: Studentlitteratur.
- Freire, P. (1974). *Kulturell kamp för frihet*. Falköping: Gummessons Bokförlag.
- Frisemo, C. (2003). Ett skånskt unikt kunskapsnätverk för hälsofrämjande arbetsplatser. I T. Uhlin & M. Forslin, *Hälsofrämjande arbetsplatser är god ekonomi*. Helsingborg: Nätverket för hälsofrämjande arbetsplatser i Skåne.
- Försäkringskassan. (2003). *Informationsmaterial försäkringskassan Skåne*.
- Haglund, B J A. & Svanström, L. (1995). *Samhällsmedicin- En introduktion*. (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind, K. (2000). *Socialpsykologi*. Malmö: Liber AB.
- Hilmarsson, H T. (1999). *Samtalet*. Lund: Studentlitteratur.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karlsson, K. (1997). *Psykosociala faktorer och hälsa*. Lund: Malmöhus Läns Landsting.

- Karlsson, K. (2002). Hälsofrämjande arbetsplatser – en investering för folkhälsan. I C. Alesmark, L. Malmros & T. Uhlin, *Hur skapar vi hälsofrämjande arbetsplatser*. Helsingborg: Nätverket för hälsofrämjande arbetsplatser i Skåne.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Levi, L. (2000). *Stress och hälsa 2000*. Stockholm: Karolinska institutets avdelning för stressforskning och Institutet för psykosocial medicin (IPM).
- Mehrens, S. (1998). *Samtal som arbetsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Menckel, E. & Österblom, L. (2000). *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Mikkelsen, A. (1998). *Medarbetarsamtal och lärande i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Miller, P. (2003). Workplace Learning by Action Learning: a Practical Example. *Journal of Workplace Learning*, 15, 14 – 23.
- Moskowitz, J. M., Lin, Z. & Hudes, E. S. (2000). The Impact of Workplace Smoking Ordinances in California on Smoking Cessation. *American Journal of Public Health*, 90, 757-762.
- Nordenfelt, L. (1991). *Livskvalitet och hälsa*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Oechsler, W.A. (2000). Workplace and Workforce 2000+ - the Future of our Work Environment. *International Arch of Occupational and Environmental Health*, 73, 28-32.
- Peltomäki, P., Johansson, M., Ahrens, W., Sala, M., Wesseling, C., Brenes, F., Font, C., Husman, K., Janer, G., Kallas-Tarpila, T., Kogevinas, M., Lopenon, M., Solé, M. D., Tempel, J., Vasama-Neuvonen, K. & Partanen, T. (2003). Social context for workplace health promotion: feasibility considerations in Costa Rica, Finland, Germany, Spain and Sweden. *Health Promotion International*, 18, 115-126.
- Peter, R. & Siegrist, J. (1999). Chronic Psychosocial Stress at Work and Cardiovascular Disease: the Role of Effort – Reward Imbalance. *International Journal of Law and Psychiatry*. 22.
- Rossmann, G. & Rallis, S. (1998). *Learning in the Field*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- Rutter, M. (1972). *Maternal Deprivation Reassessed*. Harmondsworth: Penguin.
- Sandberg, J. & Targama, A. (1999). *Att leda är att skapa förståelse av*. [Elektronisk]. Tillgänglig: <http://www.lararforbundet.se/web/papers.nsf/Documents/004F052B> [läst: 2004-04-04].
- Sjöstedt, L (red.). (2001). *Folkhälsorapport 2001*. Stockholm: Socialstyrelsen.

- Starrin, B., & Svensson, P-G. (1996). *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Svederberg, E. & Svensson, L. (2001). Ett folkhälso pedagogiskt synsätt. I E. Svederberg, L. Svensson & T. Kindeberg, *Pedagogik i hälsofrämjande arbete* (pp17-34). Lund: Studentlitteratur.
- Svenning, M. (1998). *Rehabilitering. Idé och verklighet*. Lund: Studentlitteratur.
- Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken..* Stockholm: Prisma.
- Söderlund, B. (2003). På spaning efter friskfaktorer. I K. Abrahamsson, G. Bradley, T. Brytting, T. Eriksson, J. Forslin, M. Miller, B. Söderlund & C. Trollestad, *Friskfaktorer i arbetslivet* (pp268-283). Stockholm: Prevent.
- Trudeau, J.V., Deitz, D.K., Cook, R.F. (2002). Utilization and Cost of Behavioural Health Services: Employee Characteristics and Workplace Health Promotion. *Journal of Behavioural Health Services & Research*, 29, 61-74.
- Tydén, T. (1995). Kunskapsöverföring, människosyn och demokrati – Om ansvar, respekt och dialog. I G. Berg, T. Englund & S. Lindblad (Red.), *Kunskap Organisation Demokrati* (pp199-212). Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2003). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. [Elektronisk]. Tillgänglig: <http://www.nfr.se/filesserver/index.asp?fil=ZOKCAOA10OJ0> [läst: 2004-04-04].
- Vingård, E. (2001). HAKuL – Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting. *Svensk Rehabilitering*, 4, 4-7.
- Wall Bennet, E (red.). (2001). *Social rapport 2001*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Wall Berséus, A-B. (1999). *Samtal på arbetsplatsen*. Höganäs: Kommunlitteratur.
- Wikman, A. (2000). Arbetsmarknadens utveckling i Sverige. I S. Marklund (Red.), *Arbetsliv och hälsa 2000* (pp27-41). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Zanderin, L. (1997). *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga

Intervjuguide

Tema 1

Vad intervjupersonerna uppfattar som hälsofrämjande för egen del

1. Hur uppfattar du begreppet ”hälsofrämjande”?
2. Vad är hälsofrämjande för dig på fritiden?

Tema 2

Hälsofrämjande arbetsplats

1. Vad är viktigt för att du ska må bra på jobbet arbetsplatsen?
2. Har du engagerat dig på något sätt för att få igång hälsofrämjande aktiviteter på jobbet? På vilket sätt?
3. Vad finns på jobbet arbetsplatsen som du anser vara hälsofrämjande?
4. Känner du dig delaktig i hälsofrämjande aktiviteter på jobbet? Om ja vilka? Om nej, varför inte?
5. Vi vet genom Jerker att ni fått träningskort till förmånligt pris, nyttjar du detta? Om nej, varför inte? Om ja, vad använder du det till? Är du nöjd med det?

Tema 3

1. Hur skulle arbetsplatsen kunna bli mer hälsofrämjande?
2. Vad skulle kunna göras bättre?
3. Vad skulle du önska fanns?
4. Hur mottas förslag till förbättringar gällande hälsan?