



Med hälsa som vapen

- **En studie i långsiktigt hälsoarbete för personalen inom privat omsorg**

Jenny Karlsson

Lotta Löfberg

**Psykologi 61- 90 hp, Uppsats 15 hp
Personalvetarprogrammet
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst
Vårterminen 2011
Handledare: Rikard Eriksson
Examinator: Anna Dåderman**

Med hälsa som vapen

– En studie i långsiktigt hälsoarbete för personalen inom privat omsorg

Jenny Karlsson

Lotta Löfberg

Denna kvalitativa studies syfte var att undersöka hur ett privatägt omsorgsföretag arbetar långsiktigt med personalens fysiska och psykiska hälsa samt hur personalen upplever hälsoarbetet och sin fysiska och psykiska hälsa på arbetsplatsen. Då verksamheten i första hand beskrevs som brukarstyrd var det intressant att undersöka hur ett företag kan arbeta aktivt med personalens hälsa utan att det inkräktar på den brukarstyrda verksamheten. Detta var vid studiens genomförande ett relativt outforskat område inom arbetshälsorforskningen. Genom enskilda intervjuer med två personer ur ledningen, och genom två parintervjuer med fyra personer ur personalen kartlade författarna hur företaget arbetar långsiktigt med personalens hälsa samt hur personalen upplever hälsan på arbetet. Resultatet bearbetades med hjälp av en analysmetod beskriven av Kvale och Brinkmann (2009). Resultaten visade att företagets långsiktiga strategi bygger på att satsningar görs för att förebygga ohälsa på ett tidigt plan. Personalen uppmuntras genom ett flertal aktiviteter till en sund livsstil. Genom systematiskt arbetsmiljöarbete, tydliga handlingsplaner, arbetsordningar samt kompetensutveckling skapas säkerhet och trygghet för personalen, vilket främjar personalens fysiska och psykiska hälsa. Resultaten visade även att personalen upplever sig ha en god fysisk och psykisk hälsa. Dock uppfattar inte personalen i vissa lägen hälsoarbetet lika positivt som ledningen. Personalen saknar stöd från ledningen i konfliktsituationer på arbetsplatsen och då det handlar om psykiska påfrestningar i arbetet. Resultaten visade även att ledningen ibland inte når ut till personalen då det gäller syftet med hälsofrämjande åtgärder. Författarna hoppas att resultatet från denna studie kan bli en inspiration i fortsatt hälsoarbete för såväl det studerade företaget som för andra företag.

Nyckelord: Långsiktig, personalhälsa, arbetsmiljö, strategiskt hälsoarbete, hälsofrämjande

Health as a weapon

- a study of long-term health work for employees within private health care

The purpose of this qualitative study was to investigate how a privately owned health care company works with employee work health, both physical and mental health, in a long-term perspective. The purpose was also to investigate how the employees perceive the company's health work and their own physical and mental work health. Since the main purpose of the business was described as caring for the people that live in the company's houses, it is interesting to investigate how a company like this also can work when it comes to caring for the employees without neglecting the company business.

At the time of this study this was a relatively unexplored area in the work health research. By doing individual interviews with two persons from the company's management and two interviews in pairs with four of the company's employees the authors were able to chart how the company works in a long-term perspective concerning employee health and also how the employees interpret the health status at their workplace. The results were analyzed using an analysis described by Kvale and Brinkmann (2009). The results showed that the long-term strategy of the company rests on preventive health investments at an early stage. The employees are encouraged to a healthy lifestyle by several activities arranged by the company. By actively applying a systematic work environment strategy, manifestive plans of action, working regulations and capacity building, safety and comfort can be created, which enhance the physical and mental health of the employees. The results also showed that the employees perceive the company's health work as positive and feel both physically and mentally well at their workplace. However at certain aspects the employees did not think as well of the company's health work as the management did. The employees lacked support from the management in situations of conflict at the workplace and in situations of mental strain at work. The results also showed that the management at times doesn't give enough information of the purpose of the health maintenance investments that are made. The authors of this study hope that the results can work as an inspiration for further health work to the studied company as well as for other companies.

Keywords: long-term, work health, work environment, strategic health work, salutogenic perspective

Ett stort tack till deltagarna som gjorde denna studie möjlig. Stort tack även till vår handledare Rikard Eriksson som har bistått med vägledning och goda råd under studiens gång.

Arbetshälsoforskningen fokuserar generellt sett på sjukdom och ohälsa. Detta beskrivs av Nelson och Simmons (2002) som ett internationellt fenomen. Inriktningen mot friskfaktorer och hälsofrämjande arbetsplatser har fått mindre uppmärksamhet i arbetshälsoforskningen, något som kan bero på att det anses enklare att utföra empiriska studier på sjukdom och ohälsa, än på begreppet hälsa som många uppfattar som svårdefinierat (Aronsson & Lindh, 2004). Hur brukarstyrda verksamheter arbetar för att främja personalens hälsa är också något som är relativt outforskat inom arbetshälsoforskningen idag.

Världshälsoorganisationen, WHO, definierade år 1948 hälsa som ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. Hälsa hos en individ utgörs alltså av alla dessa tre komponenter. WHO framhöll på detta sätt att hälsa inte bara innebär frånvaron av sjukdom eller skada.

Fysisk hälsa

Att utföra fysisk träning regelbundet ger ett mildare och mer naturligt reaktionsmönster på fysisk och psykisk stress. Det finns goda anledningar för arbetsgivare att uppmuntra personalen till fysisk aktivitet och träning. En positiv effekt av fysisk träning är att en given ansträngning kan upplevas mindre stressande och de kognitiva funktionerna påverkas positivt. Fysisk träning ökar orken och välbefinnandet (Hultberg, 2007).

Tydliga kopplingar finns mellan psykiskt stress och fysiska reaktioner i kroppen. "Flykt-kamp" reaktionen sätts igång i kroppen som börjar producera adrenalin, noradrenalin, dopamin och kortisol, för att kunna hantera och uthärda den psykiska stressen. Men kroppens sätt att reagera och hantera den psykiska stressen ligger till last för kroppens övriga funktioner. Risken för hjärt- kärlsjukdomar och andra negativa effekter för hälsan ökar allt eftersom nivån av stresshormoner ökar i kroppen och aldrig får utlopp. Även immunförsvaret blir svagare än normalt och motståndskraften för infektioner och sjukdomar minskar (Singer, 1984).

Då en kropp sätts i rörelse och motioneras, då musklerna, lungorna och blodomloppet får arbeta frigörs det adrenalin, noradrenalin och kortisol som kroppen producerat och lagrat. Under utförandet av, och efter fysisk aktivitet kan kroppen slappna av och immunförsvaret kan återgå till sitt normala stadium. Att motionera är ett väl fungerande sätt att återhämta kroppen från stressade situationer och tidsperioder, det hjälper även till att motverka hjärt- och kärlsjukdomar och andra stressrelaterade sjukdomar. Tester har gjorts för att undersöka om det finns någon skillnad mellan män och kvinnors sätt att hantera stress och dess fysiska nackdelar. Under testernas gång togs även hänsyn till ålder, sinnesstämning och fysisk hälsa. Det visade sig att testpersoner i god kondition, som motionerade regelbundet och var vältränade hade ett bättre försvar mot stressrelaterade sjukdomar. Även sinnesstämning hade påverkan. Vilket kön försökspersonerna var av hade ingen signifikant påverkan på resultatet. Inte heller försökspersonernas ålder hade påverkan på resultatet (Zouhal, Jacob, Delamarche, & Delamarche, 2008).

Nervsystemet, det hormonella systemet och immunförsvaret är sammanflätade och stressfyllda situationer kan rubba balansen mellan dessa tre. Detta kan leda till en mängd negativa påföljder och ge upphov till ohälsa för kroppen. Utdragen stress kan frigöra endorfiner som minskar smärtkänsligheten och hämmar vissa reaktioner från immunförsvaret (Rydén & Stenström, 2000).

Människor som arbetar med stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter har ofta en mer aktiv fritid än människor som arbetar med rutinbetonade, monotona arbetsuppgifter. Ett utvecklande och stimulerande arbete motiverar till en mer aktiv fritid, där kroppen sätts i rörelse och får möjlighet att frigöra stresshormon och bygga upp sin styrka. En aktiv fritid behöver inte innebära att individen tränar sin kropp på elitnivå, men att vara aktiv innebär att kroppen i viss mån aktiveras och sätts i rörelse. En rask promenad, en cykeltur, att leka utomhuslekar med barnen eller att cykla till arbetet, istället för att ta bilen, är ett bra sätt att varje dag sätta kroppen i rörelse och ge den sin nödvändiga motion. I sådana högstressarbeten där individen har låg egenkontroll, har individen ofta svårt att slappna av efter arbetets slut, eftersom graden av stresshormon i kroppen är hög. Det kan leda till ökad trötthet och minskad initiativförmåga på fritiden. Till skillnad från lågstressarbeten med hög egenkontroll, där graden stresshormoner i kroppen efter arbetets slut är lägre (Nerell & Sandberg, 1994).

För att en arbetsplats skall ha långsiktig lönsamhet och personal med uthållig prestationsförmåga krävs ett arbete med rimligt ställda krav där människor kan må bra, utveckla god hälsa och känna sig nöjda. Individen behöver dessutom ha fysisk kapacitet och förmåga till återhämtning. En form av "Maslows trappa" illustrerar vikten av god fysisk hälsa kopplat till andra faktorer som skapar arbetstillfredsställelse och god produktivitet. Längst ner på trappan finns den goda fysiska hälsan, som utgör en grund för att kunna orka och fungera socialt, samt kunna samarbeta kring processer på arbetsplatsen. Över den fysiska hälsan står social hälsa, som pekar på vikten av socialt stöd och samarbete. Över den sociala hälsan står den mentala hälsan. Där finns vikten av mentalt välbefinnande, för att ytterligare öka prestationsförmågan på arbetet. Överst på trappan står den existentiella hälsan, där meningsfullhet och framtidstro stegrar motivation och drivkraft. Utan det nedersta steget, fysisk hälsa, är det omöjligt att stegra uppåt trappan för att öka produktivitet och arbetstillfredsställelse (Abrahamsson et al., 2003).

Psykisk hälsa

Känsla av sammanhang. Den salutogena teorin introducerades av forskaren Aaron Antonovsky redan på 1970-talet. Denna syftar till att förklara orsakerna till hälsa, istället för att förklara orsakerna till ohälsa som är det mest förekommande perspektivet i arbetshälsoforskning. Teorin bygger på begreppet Sense of Coherence (SOC), vilket i den svenska arbetshälsoforskningen även är känt som det svenska begreppet KASAM, känsla av sammanhang. Sense of Coherence består av tre delar; Känslan av meningsfullhet, Känslan av begriplighet samt Känslan av hanterbarhet (Antonovsky, 1979).

Engström och Janson (2009) fick i sin studie stöd för att Sense of Coherence är en faktor av stor betydelse för personalens hälsa, då denna faktor visade sig ha en förebyggande effekt mot både korttidssjukfrånvaro och mot långtidssjukfrånvaro. En hög nivå av arbetstillfredsställelse visade sig också vara en stor förebyggande faktor mot sjukfrånvaro.

En hög nivå av Sense of Coherence anses innebära en ökad känsla av att tillräckliga resurser finns för att klara av de krav som ställs i arbetet. Det anses även innebära en ökad drivkraft till att skaffa de resurser och den kunskap som krävs för att lösa uppgiften i fråga. En medarbetare som uttrycker en upplevelse av

meningsfullhet i arbetet har lättare för att känna engagemang och glädje i arbetet (Hultberg, 2007).

Stress. Känslan av att ha kompetens ses som en avgörande faktor för hur en medarbetare kan hantera stress. Arbetsrelaterad känsla av kompetens definieras av Wagner och Morse (1975) som medarbetarens känslor av självförtroende att hon eller han har de förmågor och kunskaper som behövs för att kunna utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt. Arbetsrelaterad känsla av kompetens tros kunna bli förstärkt av känslan av självförtroende samt av feedback på arbetet (Steel, Mento, Davis, & Wilson, 1989; Wagner, Morse, 1975).

Kalimo, Pahkin och Mutanen (2002) har i sin studie funnit stöd för att individuella resurser, såsom starkt självförtroende, tilltro till medarbetarens egen kompetens samt känslan av sammanhang (KASAM) fungerar som mycket goda förutsättningar för medarbetarens framtida hälsa och välmående. En medarbetare som har starka individuella resurser tycks kunna se sitt arbete ur en mer positiv synvinkel än en medarbetare som inte har starka individuella resurser. En sådan medarbetare tycks kunna uppleva en större kontroll över arbetet, vilket ökar resistensen gentemot stress. En individ med starka individuella resurser har därmed större möjlighet att upprätthålla en god hälsa på arbetsplatsen, jämfört med en individ som inte har starka individuella resurser. Studien visar även att känslan av sammanhang (KASAM) tycks vara en särskilt viktig resistensfaktor när det gäller stress, som har en hälsofrämjande effekt och som därmed är en god prediktor av långsiktigt välmående.

Faktorer av betydelse för hälsan. Arbetsplatsfaktorer som Lindberg, Vingård, Josephson och Alfredsson (2005) i sin studie fann hade betydelse för personalens hälsa var huruvida arbetet är psykiskt ansträngande, huruvida arbetsplatsen riskerar att upphöra, huruvida personalen känner en glädje inför att arbeta samt huruvida personalen känner sig återhämtad och utvilad vid arbetsdagens början. Av dessa fann studien att faktorn huruvida arbetet är psykiskt ansträngande var den faktor som var mest avgörande för personalens hälsa på arbetsplatsen.

Arbetsplatsfaktorer som Kalimo et al. (2002) i sin studie fann hade en koppling till välmående på arbetsplatsen var arbetets svårighetsgrad, självständighet, arbetsbörda, tidspress samt arbetsrollens tvetydighet.

Arbetsrelaterade resurser som är av stor betydelse för upprätthållandet av en god hälsa är socialt stöd från chef och arbetskolleger, visad uppskattning samt upplevd kontroll över arbetet och dess krav. Uteblivandet av dessa resurser kan bidra till ökad stress och därmed ha en negativ inverkan på hälsan. Att särskilt uppmärksamma de sociala processer som sker på arbetsplatsen är av stor betydelse för att upprätthålla samt för att förbättra personalens välmående på arbetsplatsen (Kalimo et al., 2002).

Ett relativt utforskat fenomen inom arbetshälsoforskningen är långtidsfriskhet, ett begrepp som består av kombinationen sjukfrånvaro och sjuknärvaro över en tvåårsperiod. En person som varken varit sjukfrånvarande eller sjuknärvarande på arbetsplatsen de senaste två åren går alltså under begreppet långtidsfrisk. Med denna definition är ungefär 28 % av all personal på arbetsmarknaden långtidsfriska (Aronsson & Lindh, 2004).

Andelen långtidsfriska på arbetsplatsen har visat sig variera kraftigt beroende på yrkesroll, kön, arbetsmarknadsposition, arbetsplats, arbetsvillkor, tidspress, möjligheten att påverka arbetstakten. Även mer mjuka parametrar såsom stöd från chef och ledning, måltydighet, adekvat resurstillgång för att kunna göra ett bra arbete samt tillfredsställelse med kvaliteten på det arbete som individen själv utför

tycks påverka en individs långtidsfriskhet. Dessa faktorer har betydelse för huruvida personalen har möjligheten att vara långtidsfrisk eller inte. Att personalen känner sig nöjd med valet av yrke och arbetsplats är en annan faktor som har visat sig ha stor betydelse för långtidsfriskhet. Yrken inom teknik, data och kontor är den grupp som har den högsta andelen långtidsfriska, medan yrken inom vård, skola, industri och omsorg har den lägsta andelen långtidsfriska (Aronsson & Lindh, 2004).

Det är väl känt i litteratur om arbetsrelaterad stress att det finns ett samband mellan personalens uppfattning av arbetsmiljön och deras välmående och hälsa på arbetsplatsen, vilket visar på arbetsmiljöns betydelse för hälsan. Den psykiska och den fysiska hälsan hänger därmed samman (Kalimo et al. 2002).

Strategiskt hälsoarbete

En hälsofrämjande arbetsplats kännetecknas av en strategisk ledning, styrdokument, ledarskap, kultur, en strategisk bemanning och organisation, hälsofrämjande aktiviteter och tillgång till företagshälsovård för hela personalen (Hultberg, 2007). En hälsofrämjande organisation utför kombinerade satsningar för arbetsorganisationen och arbetsmiljön. Fokus ligger på möjligheter att utveckla och bibehålla en god hälsa på arbetsplatsen och hos personalen. Brister i ledarskapet är en stor bidragande orsak till ohälsa hos vård och omsorgspersonal, menar Hultberg. För att kunna utföra ett gott ledarskap, som ökar chanserna till en hälsosam arbetsplats, krävs rätt förutsättningar. En chef bör ha ett rimligt antal medarbetare för att kunna utföra ett bra ledarskap. Goda förutsättningar måste ges för att kunna utveckla, och bibehålla, ett hållbart ledarskap. Chefen på en arbetsplats bör vara vaksam på tidiga tecken och kunna tolka tecken på ohälsa och för hög stressbelastning. Hos personalen kan ohälsa visa sig genom att individen är uppe i varv under en längre period, är irriterad, okoncentrerad, oflexibel, har huvudvärk och sömnbesvär. Hultberg menar att personalens ohälsa kan kopplas ihop med en ohälsosam organisation. Tidiga tecken på en ohälsosam organisation kan vara en hög personalomsättning, ökad sjukfrånvaro, ökad skade- och olycksstatistik, minskad kvalitet på det utförda arbetet och ett ökat antal klagomål. Då en organisation visar tecken på ohälsa speglar sig detta snabbt hos personalen, enligt Hultberg. Det kan handla om ett minskat intresse för arbetet, en irriterad stämning och klagomål från närmiljön.

Ett hälsofrämjande ledarskap beskrivs av Hultberg (2007) som ett arbete som syftar till att främja en god hälsa hos personalen. Detta arbete innebär exempelvis att skapa förutsättningar för delaktighet, att visa omtanke om sin personal, att tydliggöra mål, roller och arbetsuppgifter samt att ge medarbetarna möjlighet till kontroll över arbetsmiljön och arbetssituationen.

Ett framgångsrikt hälsoarbete beskrivs som en kombination av systematiska insatser för att främja personalens psykosociala arbetsmiljö och individuella insatser för att förbättra personalens livsstil, t.ex. vad gäller rökning och träning (Hultberg, 2007).

Hälsofrämjande arbetsplatser arbetar bland annat med strategisk ledning och styrdokument, att förbättra arbetsmiljö och organisationen i stort, att anordna hälsofrämjande aktiviteter för personalen samt att erbjuda dem tillgång till företagshälsovård (Hultberg, 2007).

En frisk organisation ser även konflikter som viktiga och behandlar dessa på ett konstruktivt sätt. Det är viktigt att organisationen tar tag i uppkomna konflikter i ett

tidigt skede samt aktivt arbetar med kommunikation och konflikthantering (Hultberg, 2007). En annan viktig del i ett hälsofrämjande arbete är att personalen får stöd från chef och ledning då arbetet känns besvärligt. Hultberg (2007) beskriver fyra olika typer av socialt stöd; emotionellt stöd, praktiskt stöd, stöd genom upplysning/information samt stöd i form av uppskattning/feedback. Personal som upplever sig få detta stöd har även större chans att vara långtidsfrisk.

För att minska risken för sjukskrivning i organisationen är ett bra förebyggande arbete att identifiera, lokalisera samt minska riskfaktorer i arbetet. Detta är en god förutsättning för att skapa ett hållbart arbetsliv (Lindberg et al., 2005).

En studie gjord av Mearns, Hope, Ford och Tetrick (2009) visade ett positivt samband mellan gjorda hälsoinvesteringar och personalens lojalitet gentemot organisationen. Forskarna menar att investeringar i personalens hälsa kan generera positiva attityder och beteenden gentemot organisationen, vilket på sikt kan komma att gynna organisationen. Studien visade att personal som hade omfattats av organisationers satsningar på deras välmående återgäldade detta genom att uppvisa ett ökat engagemang samt en ökad lojalitet till organisationens mål. Forskarna menar att personalen då anser att organisationen har rättfärdigats till att få någonting mer tillbaka. Genom att göra satsningar på personalens hälsa och välmående signalerar även organisationen till omgivningen att det är en omhändertagande organisation att arbeta i (Holzbach et al., 1990).

Loeppke et al. (2009) menar att god hälsa inte bara är av stort intresse för personalen utan även för företag och organisationer då det ofta finns en koppling mellan personalens hälsa och företagets lönsamhet, exempelvis när det gäller produktivitet. Den mest framträdande kostnaden för företag vid ohälsa är förlusten av produktivitet. En mer hälsosam och mer produktiv personal kan bidra till en högre ekonomisk vinning för företag.

Loeppke et al. (2009) menar vidare att det är viktigt att alla arbetsgivare, oavsett storlek, upphör att se friskvårdsbidrag, sjukvårdsförmåner och liknande enbart som kostnader som måste regleras och att de istället börjar se dessa som lönsamma hälsoinvesteringar som kan ge företaget en strategisk fördel. Forskarna menar att en förnuftig arbetsgivare ser hälsa på arbetsplatsen som ett verksamhetsvärde i sig och ser humankapital som en investering.

Problemformulering

Tidigare forskning har visat att ohälsa kan leda till sjukskrivningar, som i sin tur kan leda till ökade kostnader för företag, och för samhället. Arbetsplatser anses vara en viktig arena för att förebygga ohälsa och satsningar på hälsa är något som både arbetsplatser och personal vinner på. Genom att arbeta långsiktigt med personalens fysiska och psykiska hälsa kan företag skapa en god grund för sin personal, vilket leder till färre sjukskrivningar, minskade kostnader och ett större välbefinnande i företaget. Det är idag vanligt förekommande att företag, först då det upptäcks att sjukfrånvaron är hög, satsar på att förbättra personalhälsan och att man då i större utsträckning ägnar sig åt att ”släcka bränder” än att göra medvetna satsningar i förebyggande syfte för att behålla personalen frisk. Detta förfaringssätt kan i längden bli mycket kostsamt för företaget.

Friskvård anses enligt Angelöw (2002) vara ett exempel på en lönsam investering för att få frisk personal. Det kan dock ibland krävas mer än att erbjuda personal friskvårdsbidrag för att hälsoarbetet ska uppnå önskad effekt, eftersom behovet av satsningar på personalens hälsa ser olika ut för olika organisationer. Det

är därför viktigt att som företag anpassa sina hälsosatsningar utifrån det behov som finns i den egna verksamheten. Om personalen inte utnyttjar det erbjudna friskvårdsbidraget har den heller ingen effekt och det kan då krävas andra åtgärder för att nå det önskade resultatet. Angelöw (2002) menar att friskvårdsbidraget endast är en av många strategier som företag kan använda sig av för att få långsiktigt friska medarbetare.

Avsikten med studien var därför att undersöka hur företag kan arbeta långsiktigt med personalens fysiska och psykiska hälsa för att på ett strategiskt sätt förebygga ohälsa och därmed få en välmående organisation. Då brukarstyrda verksamheter inom omsorg är relativt outforskade i dagens arbetshälsoforskning avseende hälsofrämjande satsningar för personalen, var detta något som författarna ville undersöka närmare.

Syfte

Syftet med studien var att undersöka hur ett privatägt omsorgsföretag arbetar långsiktigt med personalens fysiska och psykiska hälsa.

Delsyften: Att undersöka hur personalen på företaget ser på hälsoarbetet inom företaget.

Att undersöka hur personalen på företaget upplever sin fysiska och psykiska hälsa på arbetsplatsen.

Frågeställningar

- Hur arbetar företaget för studien med personalens fysiska och psykiska hälsa på ett långsiktigt sätt?
- Vilka strategier använder man sig av i detta arbete?
- Hur upplever personalen företagets hälsoarbete?
- Hur upplever personalen sin fysiska och psykiska hälsa på arbetsplatsen?

Avgränsningar

Eftersom studien syftade till att undersöka hur man på ett *förebyggande* sätt arbetar med hälsa på arbetsplatsen har hälsoaspekten rehabilitering inte behandlats. Rehabiliteringsåtgärder som sätts in då en arbetsrelaterad skada redan uppkommit är inte preventiva, varför denna aspekt lämnades utanför studiens område. Vid sökning av tidigare forskning i form av artiklar och böcker på området kombinerades nyckelorden tre och tre, för att begränsa antalet träffar. Sökningen skedde i databaserna PsycInfo och DiVA.

Metod

Deltagare

I studien deltog både personer ur företagets ledning och personer ur företagets personal, totalt deltog sex personer. Två av deltagarna ingick i företagets ledning, varav en av dem var enhetschef med direkt personalansvar och den andre var chef på högre nivå och hade tidigare även varit enhetschef inom företaget. Fyra av deltagarna arbetade som habiliteringspersonal på två olika enheter inom företaget. Samtliga deltagare var kvinnor och låg i åldersspannet 25-60 år. Urvalet av deltagare

för studien gjordes med hjälp av bekvämlighetsurval, där personer som för tillfället finns tillgängliga för forskaren används (Bryman, 2001). Antalet medarbetare i företaget på denna ort var ca 200 fastanställda och lika många vikarier. Ca 90 % av det totala antalet medarbetare var kvinnor.

Företaget som undersöktes är ett privatägt omsorgsföretag inom LSS (Lagen om Stöd och Service). Företaget tillhandahåller gruppboenden, även kallat serviceboenden, för psykiskt funktionshindrade människor och inriktar sig därför på omsorg av de boende, brukarna. Företaget har sitt säte i en västsvensk kommun och är en del av en rikstäckande organisation med liknande tjänster runt om i landet.

Instrument

Samtliga intervjuer spelades in med ljudbandsspelare för att underlätta transkriberingen. Detta gjordes med diktafon Olympus VN8500PC. Dessutom fördes anteckningar under intervjuernas gång för att säkerställa dokumentationen av materialet, för att få en känsla för helheten under intervjutiden samt för att lättare kunna ställa relevanta följdfrågor till det som sades. Två intervjumallar utformades, en med frågor till ledningen och en med frågor till personalen (se Appendix 1 & 2). För intervjumallarna fastställdes två huvudteman för respektive intervjumall, för personalen var dessa Psykisk hälsa och Fysisk hälsa och för ledningen var dessa Fysiskt hälsoarbete samt Psykosocialt hälsoarbete. Varje fråga lades sedan under något av dessa teman. Intervjumallarnas frågor baserades på tidigare studier inom området

Tillvägagångssätt

Med personalen gjordes parintervjuer medan det med ledningen gjordes individuella intervjuer. Intervjuerna gjordes på deltagarnas arbetsplats, deltagarna ur ledningen intervjuades på sina respektive kontor medan deltagarna ur personalen intervjuades på sina respektive enheter i avskilda rum. Samtliga intervjuer tog 40-55 minuter. Båda författarna närvarade under 3 av 4 intervjuer, den fjärde intervjun hölls av en av författarna av bekvämlighetsskäl. Intervjuformen var semistrukturerad för båda intervjumallarna. Adekvata följdfrågor som inte stod med på intervjumallarna ställdes utifrån respektive intervju med deltagarna. Intervjuerna hölls med både personer ur företagens personal och med personer ur företagens ledning för att få en genomgripande bild över hur hälsoarbetet i organisationen ser ut samt hur detta upplevs. Studien undersökte därmed personhälsa både ur ett medarbetarperspektiv och ur ett ledningsperspektiv. Antal intervjuer som genomfördes var 2 parintervjuer (4 deltagare) med personalen samt 2 individuella intervjuer med ledningen. Anledningen till att personalen intervjuades med hjälp av parintervjuer istället för med individuella intervjuer var av praktiska samt tidsmässiga skäl. Under en av parintervjuerna fanns det en deltagare som var mer dominant än den andre, under den andra parintervjun pratade båda deltagarna lika mycket. Efter att dessa 4 intervjuer med sammanlagt 6 deltagare var gjorda upplevde författarna vad Bryman (2001, s 314) beskriver som en ”teoretisk mättnad”. Med detta menas att det under de intervjuer som genomförts framkom liknande upplevelser som kunde bilda och bekräfta potentiella kategorier och att författarna då upplevde att inga ytterligare intervjuer behövde göras. Efter att intervjuer med 6 deltagare hade genomförts drog

författarna alltså slutsatsen att detta var tillräckligt för undersökningen (Bryman, 2001). Innan varje intervju startade informerades deltagarna om konfidentialitet, frivilligt deltagande, studiens syfte samt individens rätt att när som helst avbryta intervjun och att avstå från att svara på frågor. Intervjumaterialet transkriberades ordagrant men utelämnade uttryck såsom pauser och halvfärdiga meningar, då detta inte ansågs relevant för studiens syfte eller resultat. *Hur* saker sägs är enligt Kvale och Brinkmann (2009) endast av betydelse vid en språklig analys, vilket inte användes för denna studie.

Databearbetning

Författarna delade upp transkriberingen av intervjumaterialet mellan sig och gjorde hälften var. Intervjuresultatet transkriberades som tidigare nämnts ordagrant, vilket gjorde att utskriftarna blev olika långa beroende på intervjuernas längd. Utskrifterna bestod av sammanlagt 42 sidor. Resultatet analyserades med en analysmetod beskriven av Kvale och Brinkmann (2009) som kallas ”Intervjuanalys med fokus på meningen”. Denna analysmetod bestod av tre steg: meningskodning, meningskoncentrering och meningstolkning. Det första steget, meningskodning, innebar att omvandla en texts innehåll till kategorier. Vad huvudkategorierna för personalen och för ledningen skulle handla om hade författarna bestämt sedan innan, nämligen fysiskt hälsoarbete och psykiskt hälsoarbete. Underkategorier till dessa var däremot något som växte fram under analysens gång. Sådant som av det transkriberade materialet att döma återkom gång på gång under intervjuerna med personal och ledning tolkades av författarna som det mest väsentliga, varpå kategorier i enlighet med dessa fastställdes. Det andra steget, meningskoncentrering, innebar att sammanfatta det som deltagarna berättat i kortare ordalag. Genom att läsa igenom det transkriberade materialet till varje enskild underkategori sammanfattades sedan materialet under respektive underkategori med författarnas egna ord. Det tredje och sista steget, meningstolkning, innebar att göra en tolkning av det som deltagarna beskrivit och att formulera detta i en mer expansiv form än vad som ursprungligen uttryckts av deltagarna själva. Här kunde författarna med andra ord göra en mer förklarande beskrivning av det som deltagarna berättat, med koppling till tidigare forskning på området.

Studien tillämpade en induktiv forskningsansats, som syftar till att koppla det insamlade materialet till befintlig forskning och att därefter göra en tolkning av materialet, istället för att på motsatt vis pröva en hypotes eller en redan existerande teori (Kvale & Brinkmann, 2009). I diskussionen av det framkomna intervjumaterialet kopplades detta till tidigare forskning utifrån ett arbets- och organisationspsykologiskt perspektiv.

Bryman (2001) menar att uppgifter om deltagarna i undersökningen ska behandlas med största möjliga konfidentialitet och att ”Personuppgifter måste förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan komma åt dem.” (s 440). Det studerade företaget önskade vara anonymt i uppsatsen på grund av hård granskning från omgivningen. Författarna har vid transkribering av intervjumaterialet därför valt att utelämnat namn på företaget, namn på personer inom företaget samt information om brukare på enheterna.

Etiska överväganden

Under arbetet med intervjumall och intervjuutförande upplevdes en svårighet med att utforma frågor som inte gick för djupt in på personalens psykiska hälsa, då svaren lätt relateras till brukarna på enheten. Att arbeta med människor med psykiska handikapp kan vara påfrestande och ge en stor psykisk belastning för personalen. Det kan röra sig om både fysiskt och psykiskt utåtagerande personer, om att kunna hantera en brukares ångest, om att klara av att stödja en person i en vardag som skiljer sig mycket från den egna vardagen. Eftersom studien enbart avsedde undersöka hur företaget arbetar långsiktigt med personalens hälsa blev det en balansgång för att finna svar om den psykiska hälsan, utan att beröra saker som rör brukarna och arbetet med dessa. Tystnadsplikten är en viktig del i arbetet med människor och studien varken ämnade eller fick lov att gå in på ämnen som kunde strida mot den tystnadsplikt som personalen har. Arbetet med brukarna är något som enbart rör de som arbetar på enheten och för ingående frågor om den psykiska påfrestningen som arbetet innebär kan lätt härledas till arbetet inom verksamheten. Det var därför viktigt för studien att skilja på personalens arbete inom gruppboenden med brukarna, och det arbete som företaget utför för att främja personalens psykiska och fysiska hälsa. Det sistnämnda var enbart det studien hade för avsikt att undersöka.

Deltagarna blev innan intervjuerna informerade om syftet med studien, att materialet hålls konfidentiellt mellan intervjuare och deltagare, att materialet endast kommer att användas för studiens ändamål, att deltagandet är frivilligt samt att deltagaren när som helst kan avbryta intervjun om så önskas.

Resultat

Nedan presenteras studiens intervjuresultat med anknytning till studiens syfte och frågeställningar. Resultatet från intervjuerna med ledningen presenteras först och svaren är uppdelade i fysiskt och psykiskt hälsoarbete. Frågeställningarna gentemot ledningen var hur de arbetar långsiktigt med personalens fysiska och psykiska hälsa på arbetsplatsen samt vilka strategier de använder sig av i detta arbete. Därefter följer en presentation av resultatet från intervjuerna med personalen, där resultatet är uppdelat i fysisk och psykisk hälsa. Frågeställningarna gentemot personalen var hur de upplever företagets hälsoarbete samt hur de upplever sin fysiska och psykiska hälsa på arbetsplatsen.

Företagets fysiska hälsoarbete

Hälsofrämjande satsningar. Under studien framkom att företaget anordnade fysiska aktiviteter för personalen såsom gång-, cykel- och stegräknartävlingar som ledningen upplevde var uppskattade hos personalen. För ett antal år sedan införde företaget rökförbud på arbetstid. I samarbete med Apoteket erbjöd företaget då personalen rökavvänjningskurser. En av deltagarna trodde dock inte att rökavvänjningskurserna som anordnats hade någon långvarig effekt på personalens rök beteende av anledningen att det också ansågs krävas motivation och vilja till att sluta röka för att lyckas med detta, inte bara företagets tillhandahållande av en kurs.

Under studien framkom även att en friskvårdspeng erbjuds personalen om 1200 kr per år. Deltagarna från ledningen upplevde att friskvårdspengen används i liten utsträckning av personalen, men anledningen till detta kände de inte till.

Ledningen berättade att personalmöten hålls var 14:e dag där ett arbetsmiljömöte ingår en gång per månad. Under dessa personalmöten kan personalen komma med synpunkter och förslag som rör arbetet. Under dessa månatliga arbetsmiljömöten kontrollerar ledningen hur personalen uppfattar sin fysiska och psykiska hälsa samt hur arbetsmiljön överlag upplevs fungera på arbetsplatsen och vad som eventuellt behöver förbättras.

Arbetsmetoder som företaget använde sig av för att förebygga belastnings- och förslitningsskador samt andra arbetsrelaterade skador var Durevall, Low Arousal Approach (lågaffektivt bemötande) och Studio III. Dessa metoder syftar till att utbilda personalen i förflyttningsteknik, hjälp och lyft samt i hur man på ett bra sätt hanterar ett utåtagerande beteende. Under intervjuerna framkom även att företaget har två instruktörer i arbetsmetoden Durevall, som går ut och informerar personalgrupper i hjälp- och lyftteknik. För ett par år sedan genomgick personalen en hälsokontroll hos företagshälsovården då BMI, rökvanor och liknande hälsoaspekter undersöktes.

Friskvårdsförmåner. Av ledningen framgick att en friskvårdspeng utgick om 1200 kr per år. Ledningen visste under intervjuerna inte i hur stor utsträckning som denna används av personalen, men de upplevde att den inte används fullt ut. En av deltagarna tänkte sig att det för många i personalen inte blivit av, även om företaget då och då uppmanar medarbetarna att använda sin friskvårdspeng. Det beskrevs att en uppföljning av i hur stor utsträckning som friskvårdsbidraget används görs i den årliga budgetrapporten. En av deltagarna ur ledningen trodde inte att en uppföljning görs per enhet. Om en sådan gjordes trodde deltagaren att det var mer troligt att detta i så fall gjordes ur budgetsynpunkt än att det gjordes ur friskvårdssynpunkt.

Arbetsmiljö och ergonomi. Ergonomiska frågor togs upp på de månatliga arbetsmiljömötena. Där diskuteras bland annat hur tunga lyft och förflyttningar kan underlättas med liftar och andra hjälpmedel såsom bälten och band. Detta sågs som ett led i riskbedömningen. Ledningen förklarade att varje enhetschef har ansvar för arbetsmiljön på sin enhet och ska se över behovet av hjälpmedel hos den personal som arbetar där. Vidare sades att det på arbetsplatsen finns höj- och sänkbara bord och stolar som kan anpassas efter varje enskild medarbetare. En arbetsterapeut som arbetar halvtid med att se över vilka arbetsställningar som används och som därefter kan föreskriva lämpliga hjälpmedel användes av företaget. Två instruktörer i Durevall hjälper till att utbilda personalen i förflyttningsteknik och får i uppdrag av ledningen att lösa svåra arbetsmiljösituationer. Förflyttningstekniken beskrevs som särskilt viktig att ha med sig i hot- och våldsituationer på arbetsplatsen, för att så långt som det är möjligt undvika att personalen blir skadad i arbetet. Förflyttningstekniken sågs som en del i riskbedömningen, att personalen ständigt behöver vara uppdaterade och ha goda kunskaper inom detta område för att arbetet ska vara så säkert och tryggt som möjligt. Tillbudsrapportering var en annan del av riskbedömningen som togs upp, då en skada har skett eller då en skada varit nära att ske anmäls detta direkt till enhetschefen samt till representerade fack, företagets personalchef samt till koncernens VD. Enhetschefen får då se över vad det var för risk som förelåg och hur man kan förhindra att situationen inträffar igen. Detta kan leda till att andra hjälpmedel eller en ny handlingsplan för arbetet tas fram. Om medarbetaren som blivit utsatt för tillbudet behöver vidare hjälp kan denne få stödsamtal av företagets egen psykolog, vilket kan göra det enklare för medarbetaren

att bearbeta händelsen samt att snabbare komma tillbaka till arbetet och att återigen känna sig trygg på arbetsplatsen.

Undersökning av arbetsmiljön. Under intervjuerna framkom att företaget använder årliga kvalitetsenkäter och medarbetarsamtal, personalmöten var 14e dag samt månatliga arbetsmiljömöten för att undersöka arbetsmiljön. Varje månad sker även en rapportering av tillbud för personal, tillbud för brukare, synpunkter och klagomål, missförhållanden, fel och brister. Detta kallas Ledningssystem för kvalitet. Skyddsombud ska rapportera in fel och brister till gällande enhetschef. Övrig personal ska även rapportera in tillbud, vilket deltagarna ansåg fungerade bra. Ledningen förklarade även att det är enhetscheferna som i första hand är ansvariga för arbetsmiljön på sina enheter och som därför ska ta reda på hur personalen på enheten upplever sin arbetsmiljö.

Företagets psykiska hälsoarbete

Stress. Faktorer i arbetet som ledningen ansåg är förenade med stress för personalen var hot- och våldsituationer, otydliga roll- och arbetsbeskrivningar samt scheman. För att motverka stress hos personalen arbetade företaget på olika sätt med dessa områden.

Hot- och våldsituationer i arbetet beskrevs av ledningen som oerhört stressframkallande för personalen. För att hantera denna stressfaktor arbetade ledningen med att utforma tydliga handlingsplaner, rutiner och arbetsordningar så att personalen i en hot- eller våldsituation snabbt ska kunna ta reda på vem som ska kontaktas och vem som ska göra vad. Detta sågs som ett viktigt led i att minska stressen. När det gäller schema beskrevs det som viktigt att personalen trivs med sina scheman för att stressen ska behållas på en låg nivå. Ledningen förklarade att en personal som är missnöjd med sitt schema kan byta arbetspass med varandra, så länge det passar verksamheten. En viktig del i arbetet med att motverka stress på arbetsplatsen ansågs vara att se till att personalen har den kompetens som krävs för arbetet. Ledningen upplevde att personal som vet vad de ska göra, vad som förväntas av dem samt upplever att de har den kompetens som krävs för arbetet är mindre benägna att uppleva stress på arbetsplatsen. Ledningen menade därför att detta arbete påbörjas redan vid rekryteringen. Det poängterades att det då är viktigt att se till att kandidaten som söker arbete som habiliteringspersonal har rätt kompetens samt är medveten om vad arbetet innebär. Ledningen ansåg att det bör förklaras för den sökande att det är ett psykiskt påfrestande arbete och att man som personal bör ha en relativt hög stresströskel. Att ge tydlig information om arbetet till arbetssökande var alltså ett led i arbetet med att motverka och reducera personalens stress.

För personalen som arbetar på företaget användes tydliga roll- och arbetsbeskrivningar för att tydliggöra vem som ska göra vad, vilket ansågs förenkla arbetet. Det förklarades att företaget för närvarande har generella rollbeskrivningar som kan variera något från enhet till enhet, men att de inom en snar framtid ska få en koncerngemensam rollbeskrivning för respektive befattning som tros kunna underlätta arbetet ytterligare. Personal som är stressade på arbetsplatsen beskrevs kunna göra att brukaren som de arbetar med också blir stressad (s.k. affektsmitta), vilket i sin tur kan generera ett ökat utåtagerande beteende hos brukaren. Det förklarades att det av denna anledning är särskilt viktigt för företaget att personalen inte kommer till arbetet och är stressade, utan att personalen är trygga i sina

uppdrag. Arbetet med att reducera stress hos personalen genom ovan beskrivna metoder upplevdes av ledningen fungera väldigt bra.

Kommunikation mellan chef och personal. Verksamhetsnära chefer var något som beskrevs karaktärisera företaget. Det förklarades att det är lätt för enhetscheferna att gå runt och samtala med sin personal eftersom dessa har sina respektive kontor i samma byggnad som enhetens personal arbetar i. Ledningen upplevde kontakten mellan chef och personal som naturlig och dialogen beskrevs som öppen. Att enhetscheferna befinner sig så nära sin personal upplevdes som positivt och ansågs kunna eliminera konflikter och missnöje hos personalen. Förslag och synpunkter från personalen ansågs av ledningen komma fram i det dagliga samtalet mellan enhetschef och personal. Synpunkter från personalen till ledningen som rör brukarna beskrevs tas upp genom företagets ledningssystem. Samverksansgruppen, där arbetsgivaren och alla representerade fack samlas, förklarades även som ett forum för bland annat synpunkter och förslag från personalen kring områden såsom arbetsmiljö och kompetensutveckling. Mer allvarliga problem togs upp på arbetsmiljömöten i protokollform.

Motivationshöjande arbete. Företagets motivationshöjande arbete beskrevs fokusera på utbildningar, kurser, föreläsningar och handledning för personalen med kända praktiker inom brukarens diagnosområde. Detta gjordes både för att öka motivationen och för att minska stressen hos personalen, men också för att hålla personalen uppdaterad vad gäller tillämpning av nya lagar och regler eftersom företaget är mycket hårt granskat av omgivningen.

Att arbeta mot tydliga, gemensamma mål framkom under intervjuerna som en viktig motivationsfaktor. Att ”få med alla på samma tåg” ansågs ha stor betydelse för personalens motivation på arbetet. En deltagare uttryckte det på följande sätt:

Om vi hoppar på ett tåg från Göteborg till Stockholm så måste vi åka på samma tåg, om vi ska åka till Stockholm så måste alla åka till Stockholm, då kan inte en person åka till Lund. Man behöver inte sitta i samma vagn på tåget utan man kan pendla lite beroende på var man befinner sig i livet, man måste inte sitta närmast loket och man behöver inte sitta längst fram, men man måste sitta på samma tåg.

Täta personalmöten var ett annat led i arbetet där personalen kan ventilera tankar och idéer samt komma med förslag till förbättringar i arbetet. Feedback och återkoppling var något som upplevdes komma naturligt från enhetscheferna till personalen då dessa arbetar verksamhetsnära. Varje enhetschef använde även egna motivationshöjande metoder såsom att bjuda på fika och att skriva berömmande kort till medarbetarna.

Företagshälsovård. Under intervjuerna framkom att företaget har avtal med Previa som fungerar som en extern företagshälsovård för personalen. Previa används exempelvis då personalen behöver eller vill ha stödsamtal med psykolog av olika anledningar och då chefer behöver hjälp med arbetsmiljöarbetet. Ledningen beskrev att personal som behöver psykologsamtal kan ha varit med om en händelse i arbetet, men det kan också bero på någonting som skett i privatlivet som har en negativ påverkan på individen i arbetslivet. Psykologsamtal anses vara den del av företagshälsovården som används mest av personalen och deltagarna ur ledningen ansåg att personalen som har använt dessa har upplevt dessa som positiva. Ledningen berättade även att företaget har en egen psykolog som personalen vid

behov kan träffa för samtal och att nattpersonal som arbetar vaken natt erbjuds hälsokontroller på Previa vartannat år.

Upplevelser av företagets hälsoarbete. Samtliga deltagare från ledningen ansåg att företaget är bra på att se människor som mår dåligt eftersom det också är det som arbetet med brukarna går ut på, som en av deltagarna uttryckte det: ”att se den lilla människan, och då ser man också personalen naturligtvis”. Något som upplevdes kunna förbättras i företagets hälsoarbete var att skapa en större mål- och rolltydlighet. Att ha en tydlighet från organisationen i sådana frågor sågs som mycket hälsofrämjande och som något som kan bidra till en ökad trygghet hos personalen. Något som beskrevs som positivt är att många inom organisationen, både chefer och personal, har arbetat inom organisationen sedan många år tillbaka. Även personal som arbetar med mycket utåtagerande personer upplevdes stanna kvar inom organisationen och upplevdes inte vilja sluta. Detta ansågs bero på det samarbete och den teamkänsla som arbetet medför, att alla arbetar tillsammans och hjälps åt, vilket beskrevs som en styrka i organisationen. Arbetet beskrevs även innebära en personlig resa som utvecklar medarbetarna och ledningen kunde tänka sig att även detta bidrar till att så många vill arbeta kvar inom organisationen. På senare tid har företaget fått in långt fler ansökningar till tjänster som habiliteringspersonal än tidigare, vilket ansågs tala sitt eget språk.

Personalens uppfattning av det fysiska hälsoarbetet

Ergonomi. På frågan om det finns tillräckligt med hjälpmedel som personalen kan använda sig av i sitt arbete skilde sig svaren från de två olika enheterna åt. På den ena enheten upplevde personalen att de hade tillräckligt med hjälpmedel i sitt arbete. Dock påtalade de att det inte behövs så mycket hjälpmedel. De hjälpmedel som finns var de nöjda med och tyckte att arbetet med dessa fungerade bra.

På den andra enheten upplevde personalen att de hjälpmedel som finns enbart var anpassade för brukaren som behöver dem, och inte för personalen. ”Jag kan tycka att hjälpmedlen vi har inte är till för personalen över huvud taget, utan bara för brukarna”. De intervjuade saknade hjälpmedel som underlättar deras eget arbete med uppgifter som är tunga och ansträngande för kroppen. Personalen upplevde också en osäkerhet i vart de skall vända sig i frågan om hjälpmedel. Under en intervju uttrycktes en rädsla för att lyfta frågan om hjälpmedel för personalen då en oro fanns för att bli utpekad för sina åsikter och att bli uppmanad att söka ett nytt arbete om det är för tungt.

Friskvård. Tre av de fyra intervjuade använde idag sin friskvårdspeng. Denna används till massage och till gymkort. De intervjuade ställde sig positiva till friskvårdspengen, de tyckte att den var bra och var lätt att utnyttja. Dock tyckte en av de intervjuade att informationen om friskvårdspengen inte alltid riktigt nått ut till personalen. Hon gav sig själv som ett exempel, först efter ett par år inom företaget fick hon genom en arbetskamrat reda på att friskvårdspengen fanns och vad den kan användas till. På frågan om varför friskvårdspengen inte utnyttjas svarade två av de intervjuade att det inte alltid blev av att man använde den.

Av de fyra som intervjuades visste tre av dem om att företaget erbjudit all fast anställd personal rökavvänjningskurser. Ingen av de intervjuade hade deltagit i kurserna, men visste arbetskamrater som varit med. De intervjuade upplevde dock inte att kurserna hade haft någon större påverkan på personalen eller om någon slutat

röka i samband med kursen. Rökavvänjningskurserna var ändå någonting som de intervjuade såg som ett positivt initiativ från företagets sida.

Alla fyra intervjuade visste om att företaget gjort friskvårdssatsningar i form av olika tävlingar. I en stegräknartävling medverkade samtliga deltagare. Alla tyckte att det var ett roligt initiativ från företaget. ”Jag tyckte att det var bra, det gjorde att man rörde sig mer, annars blir det lätt att man bara sitter de här lugna stunderna på jobbet”. Tre av deltagarna ansåg sig inte påverkats så mycket av stegräknartävlingen efter dess slut, vissa motionerade ändå. En av deltagarna hade fortsatt att promenera efter tävlingens slut, personen hade köpt en ny stegräknare för att fortsätta tävla med sig själv om hur många steg hon kunde gå varje dag.

Personalens uppfattning av det psykiska hälsoarbetet

Arbetsgruppens betydelse. Arbetskamraterna och klimatet i arbetsgruppen beskrevs som viktigt när man arbetar inom omsorgen. I arbetsgruppen beskrevs kollegerna stötta varandra och hjälpas åt med situationer som kunde vara jobbiga och påfrestande. Detta kunde handla om att ha någon att prata med om saker som upplevs som jobbiga, både privat och i arbetet. Det kunde även handla om att man avlastar varandra från arbetsmoment som upplevdes som psykiskt påfrestande. Det upplevdes vara mer ohälsa i arbetsgrupper runt en krävande brukare. Det kunde både vara en brukare som är utåtagerande rent fysiskt, men också en person som kunde vara psykiskt påfrestande på grund av prat och användande av skällsord. I sådana lägen beskrevs personalen stötta varandra genom att ge varandra avlastning.

Det upplevdes betyda mycket och vara avgörande att alla i arbetsgruppen kan lita på varandra. Att arbeta nära varandra i personalgruppen beskrevs kräva ett fungerade samarbete mellan alla i arbetsgruppen.

Under intervjuerna uttryckte personalen att det ibland förekommer frustration gentemot ledningen i frågor som rör omsorgsarbetet och personalen. Det upplevdes att det inte alltid funnits ett stöd från ledningens håll i frågor som rör personalens säkerhet och välbefinnande under arbetssituationer som är psykiskt påfrestande. Ibland upplevde personalen att de inte får gehör när de påtalar att arbetssituationer är krävande och jobbiga. Personalen kunde ibland uppleva att de möttes av ett motstånd att få driva igenom nya idéer. Detta beskrevs skapa frustration och sjunkande motivation. ”Just nu känns det som att vi står och trampar på en och samma stig, vi trampar, men kommer ingenstans.” De intervjuade upplevde ibland att det enbart var brukarna som låg i fokus. Personalen kände ibland sig bortglömda och uttryckte en saknad för en integration mellan brukarstyrd verksamhet och personalpolitik. ”Eftersom alla vi som jobbar här alltid måste vara psykiskt och fysisk starka, speciellt psykiskt, och då behöver man den tryggheten med att ha organisationen bakom sig och det fattas kan jag känna.”

Konflikthantering. Deltagarna beskrev att arbetsgrupperna själva försöker lösa konflikter i ett tidigt skede då dessa uppstår. Det beskrevs som eftersträvansvärt att ha ett öppet klimat där irritation och åsikter vädras och talas ut om innan dessa övergår till konflikter. Deltagarna berättade att konflikter har kommit upp till ytan under personalmöten, det har förekommit skrik och gap mellan olika personer under möten, men konflikterna har blivit utredda av personalgruppen, vilka sedan har gått vidare. Under intervjuerna påtalade de intervjuade vikten av att diskutera och reda ut konflikter under personalmöten, och inte under det pågående omsorgsarbetet, då det kan påverka brukarna. Vissa ämnen beskrevs som känsliga att prata om, t.ex. ämnen

som rör bemötandet och attityder gentemot brukare och personal. Deltagarna berättade att modet att ta upp ett ämne till diskussion ibland kunde svika. Vissa av deltagarna uttryckte därför en önskan att få hjälp med konflikthantering i arbetsgrupperna.

”Skitsnack” och prat bakom ryggen var ett problem som togs upp. Det beskrevs att kolleger ofta väljer att prata om ett problem bakom ryggen på den det gäller, istället för att ta det direkt med rätt person. Detta ansågs skapa dålig stämning och ryktesspridning. Outredda konflikter mellan individer i arbetsgruppen var något som ansågs ”låg och släpade” och var något som beskrevs ta energi från individerna i arbetsgruppen.

Deltagarna ansåg att det ur en konflikt ibland kan något bra komma, en utveckling och ett steg framåt för arbetsgruppen. Att någon har en oönskad, omedveten attityd eller jargong kan framkomma och problemet kan lösas. Deltagarna upplevde att de ur en konflikt kan komma fram till vart gruppen står, och vart individerna i gruppen står.

I konfliktsituationer saknade personalen stöd från enhetschefen i arbetet med konflikter och konflikthantering. Vissa undrade om enhetschefen är medveten om konflikter som uppstår, och saknade ett stöttande förhållningsätt från enhetschefen för att våga lösa konflikten.

Meningsfullhet. På frågan om de intervjuade upplever sitt arbete som meningsfullt svarade alla ja. Att arbeta med människor beskrevs som meningsfullt och arbetet ”ger mycket tillbaka”. De intervjuade beskrev hur de i sitt arbete hjälper andra människor, vilket ansågs skänka meningsfullhet. Att få vara betydelsefull och göra en positiv skillnad i någon annans liv upplevdes som motiverande. ”Det är ju det man får tillbaka från brukarna som är det roliga med arbetet”.

Personalen ansåg att det är motiverande att få utveckla arbetet framåt, vilket de upplevde som lätt ibland och svårt ibland. Ibland upplevdes ett motstånd i att få driva igenom nya idéer och utveckla arbetet med brukarna. Eget ansvar var också något som sågs som motiverade i arbetet.

På frågan om personalen upplever att de får tillräckligt med feedback och återkoppling för det arbetet de utför skiljde sig svaren åt. Vissa av deltagarna ansåg att de får tillräcklig feedback och återkoppling, medan andra nästan saknade det helt. Feedback och återkoppling ansågs vara viktigt och något som beskrevs skänka glädje i arbetet. Personalen upplevde sig inte stressade av sina arbetsuppgifter, dock kunde problem med arbetskamraterna skapa stress i vissa lägen.

Sammanfattning av resultatet

Utifrån ledningens beskrivningar kan det sammanfattas att företaget arbetar aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet för att upptäcka och förebygga riskfaktorer i arbetet, vilket hjälper till att skapa goda förutsättningar för personalens fysiska hälsa på arbetsplatsen. Deltagarna upplevde att friskvårdspengen om 1200 kr per år används i liten utsträckning av personalen och anledningen till detta kände de vid intervjutillfällena inte till.

Företaget gör stora satsningar på kompetensutveckling då de bland annat utbildar personalen i förflyttningsteknik samt hjälp och lyfteknik. Vidare arbetar företaget med att förebygga stress genom att förtydliga handlingsplaner, rutiner, arbetsordningar och rollbeskrivningar samt genom att tillämpa olika former av kompetensutveckling, vilket även syftar till att motivera personalen.

Verksamhetsnära chefer ansågs göra att relationen mellan chef och personal underlättas och ansågs bidra till att skapa en naturlig kontakt där feedback, förslag till förbättringar och synpunkter ventileras i det dagliga samtalet. Personalen beskrevs även ha möjlighet att diskutera problem, ge synpunkter och liknande på personalmötena som hålls var fjortonde dag. I arbetet med människor var arbetsgruppen, samarbete, förtroende och ärlighet faktorer som beskrevs som mycket viktiga. Personalen betonade vikten av öppenhet inom gruppen, att "ha högt i tak" för att kunna ta upp och reda ut konflikter som uppstått i gruppen. Personalen försökte själva lösa konflikter i ett tidigt skede. Personalen upplevde att de ibland saknade stöd från ledningen vad gäller konflikthantering.

Personalen såg sitt arbete som meningsfullt och de ansåg att de fick mycket tillbaka från brukarna. Att få vara delaktiga och utveckla arbetet framåt var något som beskrevs som motiverande. Dock ansåg personalen att de ibland möttes av ett motstånd för att få driva igenom nya idéer. På frågan om hjälpmedel var vissa i personalen nöjda och tyckte att dessa fungerade bra. Andra i personalen ansåg att de hjälpmedel som fanns inte var anpassade för personalen, utan endast för brukaren. Det uttrycktes även en osäkerhet i vart personalen kunde vända sig för synpunkter angående hjälpmedel. Hos personalen uttrycktes en saknad av stöd från chef och ledning när det gäller frågor som rör konflikter och psykiska påfrestningar i arbetet.

Personalen såg positivt på företagets initiativ till friskvård och aktiviteter för att främja hälsan. Vissa ansåg att stegräknartävlingen motiverat dem till en mer aktiv fritid, tre av fyra uppgavs använda sin friskvårdspeng till träning och massage.

Diskussion

Metoddiskussion

Fördelarna med parintervju beskrivs av Thomsson (2002) som tidseffektivt, deltagarna kan hjälpa varandra att fördjupa resonemang, deltagarna kan stötta varandra och intervjun kan på så sätt upplevas mer avslappnad. Nackdelar med parintervju som tas upp är att en deltagare kan dominera intervjun, vilket ställer krav på intervjuledaren att försöka få med den deltagare som inte kommer till tals i samtalet utan att försumma den dominerande deltagaren. Att det under en av parintervjuerna var en deltagare som var mer dominant än den andre i samtalet kan ha påverkat samtalets riktning och kan ha gjort att båda deltagarnas åsikter inte lyftes fram på ett likvärdigt sätt, enligt Thomsson.

Som går att utläsa av intervjumallarna är ordningen för frågeområdena fysisk och psykisk hälsa omvända för ledningen respektive personalen. Detta var inte något som författarna reflekterade över, men är något som kan ha påverkat svaren för ledningen respektive personalen då det är möjligt att deltagarna varit mer positivt inställda i början av intervjuerna. En eventuell replikation av studien bör därmed vara konsekventa och hålla dessa frågeområden i samma ordning för både ledning och personal. Alla intervjumallarnas frågor har besvarats av deltagarna.

Studiens avsnitt om personalens hälsa på arbetsplatsen byggde på personalens självrapporterade upplevelser av sin hälsa. Resultaten kan därför bli annorlunda då en eventuell framtida replikation av studien görs. Eftersom ett urval av företagets personal har deltagit i studien reflekteras inte företagets alla medarbetares upplevelser, vilket gör att resultatet kan vara missvisande för företaget i stort. Detta innebär att reliabiliteten för studien kan ha påverkats (Bryman, 2001).

Trots noggrannhet från författarnas sida kan övergången från muntlig till skriftlig form under transkriberingen av intervjuerna ha inneburit språkliga komplikationer, en risk att författarna uppfattat något intervjupersonerna sagt annorlunda mot hur intervjupersonen menade, vilket kan ha haft en viss påverkan på utskriftens tillförlitlighet och validitet som man som läsare bör vara medveten om (Kvale, 2009).

Resultatdiskussion

Lindberg et al. (2005) fann i en studie att den mest avgörande faktorn i fråga om medarbetarnas hälsa på en arbetsplats var graden av psykisk ansträngning. En hög psykisk ansträngning påverkar hälsan på ett negativt sätt (Lindberg et al., 2005).

Under intervjuerna framkom det att det kan förekomma utåtagerande och andra psykiskt påfrestande beteenden från vissa brukare, detta genererar ofta en hög psykisk ansträngning hos personalen. Företaget arbetar aktivt med att säkra och trygga arbetssituationen för personalen. Durevall, Low Arousal Approach (lågaaffektivt bemötande) och Studio 3 är olika strategier som företaget utbildar personalen i för att öka tryggheten på arbetet. Företaget arbetar också med riskbedömning för att säkra det psykiska välbefinnandet på arbetet. Som en del i riskbedömningen hålls arbetsmiljömöten i varje personalgrupp en gång per månad. Företaget arbetar aktivt med rapportering av tillbud, synpunkter och klagomål. Personalen uppmanas att rapportera in fel och brister i verksamheten, detta för att ha underlag att arbeta vidare med i fråga om säkerhet och trivsel. I arbetet med att förklara syftet med hälsofrämjande åtgärder för personalen verkar ledningen brista. Personalen upplever att mycket av det hälsofrämjande arbetet är till för brukarnas skull och för att skapa en brukarstyrd verksamhet, när det i själva verket är lika mycket till för personalens skull. Genom att tydligare förklara alla syften med de hälsofrämjande åtgärder som görs kan ledningen motivera personalen till att vara mer aktiva i de hälsofrämjande åtgärder som finns.

Hultberg (2007) beskriver ett framgångsrikt hälsoarbete som en kombination av systematiska insatser för att främja medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö och individuella insatser för att förbättra medarbetarnas livsstil, t. ex gällande rökning och träning. Som nämnts ovan arbetar företaget aktivt med att säkra den psykiska hälsan för personalen. Åtgärder har också gjorts för att inspirera personalen till en sundare livsstil. Då företaget för några år sedan införde en rökfri arbetsplats, som innebar rökförbud under arbetstid, erbjöds all fast anställd personal en rökavvänjningskurs som gjordes i samband med Apoteket. Företaget har också anordnat fysiska aktiviteter för personalen såsom gång-, cykel och stegräknartävlingar. Personalen uppskattade tävlingarna och såg det som ett positivt initiativ från företagets sida. Vissa i personalen tyckte att tävlingarna inspirerat till en mer aktiv fritid, vilket enligt Hultberg är en del i ett framgångsrikt hälsoarbete.

Arbetsrelaterad känsla av kompetens definieras av Wagner och Morse (1975) som individens känslor av självförtroende att hon eller han har de förmågor och kunskaper som behövs för att kunna utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt. En arbetsrelaterad känsla av kompetens kan bli förstärkt av känslan av självförtroende och genom feedback (Steel, Mento, Davis, & Wilson, 1989; Wagner & Morse, 1975). Under intervjuerna med personalen framkom det att personalen ibland saknar ett stöd från ledningens sida. Det rör sig om frågor som ergonomi, konflikthantering, säkerhet och välbefinnande. Personalen upplever ett bristande stöd då de inte

upplever att de får gehör för åsikter och problem som de framför till ledningen. ”Dom undersöker inte varför, varför den här enheten är så jobbig, och vad det är som händer egentligen. Det sopas lite under mattan”, som en av deltagarna ur personalen uttryckte det. Även i fråga om feedback och återkoppling för sitt arbete upplever delar av den intervjuade personalen att det är något de saknar i sitt arbete.

En del i företagets förebyggande hälsoarbete är deras satsningar på kompetensutveckling. Utbildning av personal i hjälp- och lyftteknik, förflyttningsteknik och så vidare förklaras av ledningen som nödvändigt för verksamheten, då personalen behöver ha den extra kunskap som företaget tillhandahåller för att kunna genomföra arbetet med brukarna på ett bra sätt, men detta är även till fördel för personalen. Wagner och Morse (1975) menar att känslan av kompetens är en avgörande faktor för hur individen kan hantera stress. Personal som har en stark känsla av kompetens har därmed sannolikt en bättre förmåga att hantera stressfulla situationer på arbetsplatsen, till skillnad från personal som inte har en stark känsla av kompetens. Att som företag arbeta för att stärka denna känsla hos sin personal är därför en bra strategi för att reducera stress och därmed öka den psykiska hälsan. Då det är särskilt viktigt för företaget för studien att personalen inte är stressad på arbetsplatsen tillsammans med brukarna, på grund av s.k. affektsmitta, bör företaget därför fortsätta med detta arbete. Även Kalimo et al., (2002) menar att personalens känsla av tilltro till sin egen kompetens tillsammans med ett starkt självförtroende och känslan av sammanhang (KASAM) fungerar som mycket goda förutsättningar för personalens framtida hälsa och välmående.

En del i ett hälsofrämjande ledarskap är enligt Hultberg (2007) att tydliggöra mål, roller och arbetsuppgifter samt att ge personalen möjlighet till kontroll över arbetsmiljön och arbetssituationen. Detta gör företaget genom att anordna arbetsmiljömöten en gång per månad då bland annat tunga lyft, förflyttningar och hjälpmedel diskuteras. Ett personalmöte hålls var fjortonde dag då personalen kan lyfta funderingar, synpunkter eller förslag till förbättringar i arbetet. Företaget arbetar även med att utforma tydliga handlingsplaner för hot- och våldsituationer, rutiner samt roll- och arbetsordningar, vilket främjar personalens hälsa samt bidrar till att minska stress.

Företagets arbete med att motverka och reducera stress upplevs av ledningen fungera väldigt bra och deltagarna ur personalen upplever sig inte heller vara stressade, något som kan betyda att detta arbete har gett resultat.

Som tidigare beskrivits har ett positivt samband kunnat påvisas mellan gjorda hälsoinvesteringar och personalens lojalitet gentemot organisationen. Att investera i sin personals välmående kan skapa positiva attityder och beteenden gentemot organisationen och göra att personalen uppvisar en större lojalitet gentemot organisationens mål (Mearns et al., 2009). De hälsoinvesteringar som företaget för studien har gjort, såsom stegräknartävlingar, rökavvänjningskurser och kompetensutveckling, kan därmed vara en anledning till varför ledningen upplever att många av personalen stannar kvar inom organisationen under en längre tid. Att personal som har ett psykiskt påfrestande arbete trots detta väljer att arbeta kvar inom organisationen under en längre tid pekar på att dessa trivs på arbetet och känner motivation till att arbeta.

Samtliga av deltagarna från personalen ansåg även att det arbete de utförde var meningsfullt, en faktor som har visat sig ha stor betydelse för medarbetares hälsa och som har en förebyggande effekt mot både korttids- och långtidssjukfrånvaro (Engström et al., 2009). En av deltagarna uttrycker sig på följande sätt: ”Det är ju det man får tillbaka från brukarna som är det roliga med arbetet”. En medarbetare som

uttrycker en upplevelse av meningsfullhet i arbetet har lättare för att känna engagemang och glädje i arbetet (Hultberg, 2007). Detta indikerar att personalen på företaget, trots den psykiska påfrestningen i arbetet, trivs på arbetet eftersom de upplever att arbetet som de utför är meningsfullt och att känslan av meningsfullhet och sammanhang blir en drivkraft i sig själv.

Studiens intervjuresultat har visat att några av deltagarna är missnöjda med företagets hantering av konflikter och framförda synpunkter. Vissa av deltagarna från personalen saknar i vissa situationer stöd från enhetschef och ledning i arbetet med konflikter och konflikthantering samt då personalen upplever psykiska påfrestningar i arbetet. Det har uttryckts att detta är områden som företaget skulle kunna bli bättre på. Hultberg (2007) beskriver det som en viktig del i ett hälsofrämjande arbete att ge stöd till medarbetare då de upplever att arbetet känns besvärligt, att arbeta aktivt med konflikthantering samt att ta tag i konflikter i ett tidigt skede.

Studien visar på vikten av ett hälsofrämjande förhållningssätt i organisation och ledning. Studiens resultat beskriver flera olika metoder som kan tillämpas för ett strategiskt och långsiktigt hälsoarbete samt vad dessa kan ha för effekter på personal och verksamhet. Förhoppningen med denna studie är att organisationer och företag inspireras av studiens beskrivna hälsostrategier och att de, med bakgrund av forskning på området, inser vikten av ett aktivt hälsoarbete i dagens många gånger krävande arbetsliv. Att personalen mår bra gynnar inte bara medarbetarna själva utan även organisationen då produktiviteten och lönsamheten tenderar att öka, men även samhället i stort gynnas. Att som företag arbeta förebyggande med att motverka ohälsa på arbetsplatsen är därför ett viktigt arbete för att upprätthålla ett hållbart arbetsliv.

Fortsatt forskning inom området kan undersöka vilken hälsofrämjande strategi som ger det mest långvariga resultatet, för att underlätta det strategiska hälsoarbetet för organisationer och företag i valet av förebyggande satsningar. En sådan studie kan göras med hjälp av upprepade mätningar i en longitudinell design på olika organisationer inom olika branscher.

Slutsats

På företaget bedrivs ett aktivt arbete för att långsiktigt främja personalhälsan. Personalen utbildas kontinuerligt i lyft och förflyttningsteknik samt lågaffektivt bemötande, detta för att undvika både fysiska och psykiska skador hos personalen. Att ett delsyfte med utbildning i exempelvis lyft- och förflyttningsteknik är att värna om personalens hälsa, är något som ledningen har brustit i att informera personalen om. Personalens uppfattning är att dessa åtgärder enbart görs för brukarnas skull, när det i själva verket görs lika mycket för personalens skull. ”Jag kan tycka att hjälpmedlen vi har inte är till för personalen över huvud taget, utan bara för brukarna” var något som en av deltagarna från personalen uttryckte. Informationen kring olika åtgärders syften skulle därmed kunna förbättras.

Företagets enhetschefer fungerar som en brygga mellan medarbetarna och ledningen. Enhetscheferna är verksamhetsnära och kan på så sätt ha en nära relation med medarbetarna vilket främjar ett öppet klimat. Genom ett öppet klimat kan orosmoment i verksamhet upptäckas i tid, personal som mår dåligt uppmärksammas och konflikter i arbetsgruppen kan lösas internt. Verksamhetsnära chefer främjar också motivationen hos medarbetarna då de har möjlighet att dagligen få feedback, ge synpunkter och förslag till förbättringar på arbetet.

Företaget arbetar med att förebygga stress hos personalen genom att ha tydliga handlingsplaner, rutiner, arbetsordningar och rollbeskrivningar. Även kompetensutveckling i exempelvis lågaffektivt bemötande främjar trygghet hos personalen. Ett brett arbete som både riktar sig till personalens fysiska såväl som psykiska hälsa främjar en långsiktigt god hälsa hos medarbetarna. Redan vid rekryteringstillfället har företaget en långsiktig hälsa i åtanke. Då ett arbete med till exempel en utåtagerande brukare kan vara väldigt påfrestande både för personalens fysiska och psykiska hälsa rekryterar företaget strategiskt för att främja långsiktighet.

Företagets hälsofrämjande aktiviteter var uppskattade och upplevdes som motiverande, detta är därför något som företaget bör fortsätta med. Arbetet i sig beskrevs som meningsfullt. Dock saknades ett stöd från chef och ledning i situationer som handlade om konflikter och psykiska påfrestningar i arbetet. Det uttrycktes även en osäkerhet i vart personalen kan vända sig med funderingar kring hjälpmedel. Något som författarna även anser skulle vara intressant är om företaget undersökte hur det kommer sig att friskvårdspengen används i sådan liten utsträckning som ledningen beskriver.

Personalens psykiska och fysiska hälsa beskrevs som god. Samarbetet med kolleger, arbetets meningsfullhet samt företagets hälsofrämjande aktiviteter ansågs ha stor betydelse för medarbetarnas motivation och för medarbetarnas sammantagna hälsa på arbetsplatsen.

Referenser

- Abrahamsson, K., Bradley, G., Brytting, T., Eriksson, T., Forslin J., Miller, M., Söderlund, B., & Trollestad. C. (2003) *Friskfaktorer i arbetslivet*. Stockholm, PREVENT- Arbetsmiljö i samverkan med svenskt näringsliv, LO och PTK.
- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser – Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping: new perspectives on mental and physical well-being*. USA: Jossey-Bass Inc.
- Aronsson, G., & Lindh, T. (2004). Långtidsfriskas arbetsvillkor: en populationsstudie. *Arbete och Hälsa: Vetenskaplig Skriftserie, 2004:10*: Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bryman, A. (2001). *Samhällsvetenskapliga metoder* (Upplaga 1:5). Malmö: Liber.
- Engström, L., & Janson, S. (2009). Predictors of work presence - Sickness absence in a salutogenic perspective. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 33*, 287-295.
- Holzbach, R.L., Piserchia, P.V., McFadden, D.W., Hartwell, T.D., Herrmann, A., & Fielding, J.E., 1990. Effect of a comprehensive health promotion program on employee attitudes. *Journal of Occupational and Environmental Medicine 32*, 973–978.
- Hultberg, A. (2007). Ett hälsosammare arbetsliv. *Socialmedicinsk Tidskrift, 2*, 114-122.
- Kalimo, R., Pahkin, K., & Mutanen, P. (2002). Work and personal resources as long-term predictors of well-being. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 18*, 227-234.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (Upplaga 2:3). Lund: Studentlitteratur.

- Lindberg P., Vingård E., Josephson M., & Alfredsson L. (2006) Retaining the ability to work - associated factors at work. *European Journal of Public Health, 16*, 470-475.
- Loeppke, R., Taitel, M., Haufle, V., Parry, T., Kessler, R. C., & Jinnett, K. (2009). Health and productivity as a business strategy: A multiemployer study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 51*, 411-428.
- Mearns, K., Hope, L., Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2010). Investment in workforce health: Exploring the implications for workforce safety climate and commitment. *Accident Analysis and Prevention, 42*, 1445-1454.
- Nelson, D., & Simmon B. (2002). Health Psychology and Work Stress: A more Positive Approach. I Quick, J.C., & Tetrick, L.E. (red.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. (ss. 97-119). Washington DC: American Psychological Association.
- Nerell, G., & Sandberg, C G. (1994) Ledarskap & Arbetsorganisation för hälsa kvalitet och effektivitet. Stockholm. *Arbetskyddsmyndigheten*.
- Rydén, O., & Stenström, U. (2000). *Hälsopsykologi*. Falköping: Bonnier utbildning AB.
- Steel, R.P., Mento, A.J., Davis, C.L., & Wilson, B.R. (1989). Psychometric properties of a measure of sense of competence. *Educational and Psychological Measurement, 49*, 433–446.
- Thomsson, H. (2002). *Reflexiva intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Wagner, F.R., & Morse, J.J. (1975). A measure of individual sense of competence. *Psychological Reports, 36*, 451–459.
- WHO (1948) *Constitution of the World Health Organization*, World Health Organization Basic Documents, Geneva.
- Singer, G. (1984). The use of biochemical tests in stress assessment and stress management. *Acta Psychologica Sinica, 16*. 409-415.
- Zouhal, H., Jacob, C., Delamarche, P., & Gratas-Delamarche, A. (2008) Catecholamine's and the effects of exercise, training and gender. *Sports medicine, 38*, 401-423.

Appendix 1.

Intervjumall – frågor till ledningen

Fysiskt hälsoarbete

1. Vilka konkreta hälsoåtgärder har gjorts på företaget? (T.ex. stegräknartävling, friskvårdsbidrag, rökavvänjning.) Vad har dessa haft för effekt?
2. Finns det någon företagshälsovård?
3. Vad har ni för friskvårdsförmåner?
4. Hur arbetar ni med den fysiska arbetsmiljön, såsom ergonomiska frågor (t.ex. tunga lyft)?
5. Hur undersöker man arbetsmiljön, vilka metoder använder man? (Skyddsronder, medarbetarsamtal, enkäter osv.)
6. Har ni någon personalvårdspolicy/ arbetsmiljöprogram? Vad innehåller i så fall detta?
7. Har ni några mått på ohälsa respektive hälsa? Om ja, när används dessa?

Psykosocialt hälsoarbete

1. Hur jobbar man med att motverka stress på arbetsplatsen?
2. Hur sker kommunikationen mellan chef och anställd?
3. Hur arbetar man på företaget för att motivera personalen?
4. Vad tycker du i stort om ert hälsoarbete på företaget?

Styrkor/förbättringsområden?

Appendix 2.

Intervjumall - frågor till personalen

Psykisk hälsa

1. Hur upplever du att den psykiska hälsan är på din arbetsplats?
2. Hur ser du på begreppet hälsa kopplat till din arbetsplats?
3. Upplever du att du utsätts för psykisk påfrestning på ditt arbete?
4. Upplever du att du får tillräckligt med belöning, feedback och återkoppling för det arbete som du utför?
5. Hur upplever du att samarbetet är med kolleger?
6. Förkommer det konflikter på arbetet? Hur påverkas du av dem i så fall?
7. Upplever du att ditt arbete är meningsfullt? – Om ”Ja” På vilket sätt?
8. Känner du dig nöjd med ditt val av arbete/arbetsplats?

Fysisk hälsa

1. Hur upplever du att den fysiska hälsan är på din arbetsplats?
2. Finns det hjälpmedel som du kan använda dig av i ditt arbete?
3. Visste du att företaget erbjudit sina anställda rökavvänjningskurser?
4. Visste du att företaget ordnat stegräknartävlingar?
5. Visste du att företaget varje år erbjuder en friskvårdspeng till alla anställda?

Högskolan Väst
Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se