

Förlängt arbetsliv?

En undersökning om välbefinnande på arbetsplatsen

Camilla Lehto och Daniela Björn

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Företagsekonomi
Identifikationsnummer:	3783/3784
Författare:	Daniela Björn, Camilla Lehto
Arbetets namn:	Förlängt arbetsliv? En undersökning om välbefinnande på arbetsplatsen
Handledare (Arcada):	Maj-Britt Granström
Uppdragsgivare:	Veritas Pensionsförsäkring, Carita Henriksson
<p>Sammandrag:</p> <p>Den äldre generationen i Finland idag är väldigt stor, och befolkningen förväntas åldras i en snabb takt. Att satsa på arbetshälsan är av stor vikt för att personalen skall må bra. En balans mellan gott ledarskap, en trygg arbetsmiljö, personalens yrkeskompetens samt den anställdas egen livskontroll är grunden för en god arbetshälsa.</p> <p>Syftet med denna studie är att undersöka vilka faktorer påverkar personalens välbefinnande på arbetsplatsen, och huruvida de är motiverade att fortsätta längre i arbetslivet. Undersökningen är kvalitativ, och förverkligas genom djupintervjuer. I undersökningen deltar sammanlagt 37 personer från fem olika branscher.</p> <p>Undersökningen behandlar ämnena trygghet, utvecklingsmöjligheter, samarbete, jämställdhet och fysisk hälsa. Även faktorer som påverkar beslutet att stanna längre i arbetslivet efter uppnådd lagenlig pensionsålder tas upp. Resultaten visar att personalen i genomsnitt mår bra på arbetsplatsen. Motionsmöjligheterna är bra, och arbetsgivaren stöder upprätthållandet av den fysiska hälsan. Även arbetarskyddet ligger på en bra nivå, medan anställningsförhållandet fick delade åsikter i fråga om trygghet.</p>	
Nyckelord:	Välbefinnande, pensionsålder, personal, arbetsliv
Sidantal:	36 + bilagor
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Business Administration
Identification number:	3783/3784
Author:	Daniela Björn, Camilla Lehto
Title:	Extended working life? A study about well-being at the workplace
Supervisor (Arcada):	Maj-Britt Granström
Commissioned by:	Veritas Pension Insurance, Carita Henriksson
<p>Abstract:</p> <p>The number of older people in Finland today is very high, and the population is expected to grow very fast. To take care of the well-being at work is important for the employees to feel well. A balance between good leadership, a safe working environment, professional expertise, and the employees own life control is the base for feeling well at work. The aim of the study is to examine which factors affects the employees well-being at work, and if they are willing to continue their working life after reaching the pension age. The study is qualitative, and is built upon interviews. All together 37 persons from five different businesses participated in our survey. Subjects concerned are safety, possibility to progress, co-operation, equality and physical well-being. Factors affecting the decision of staying longer in the working life after reaching the pension age were also discussed. The results show that the employees in general feels well at the workplace. The possibilities to work out are good, and the employer supports the physical health. The safety is also on a good level, while the employment got divided opinions concerning stability.</p>	
Keywords:	Well-being, pension age, staff, working life
Number of pages:	36 + annexes
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

INNEHÅLL / CONTENTS

1	INLEDNING	6
1.1	Problemområde	8
1.2	Syfte	8
1.3	Metoder	8
2	Pensionering	9
2.1	Förlängt arbetsliv	10
2.1.1	<i>Kostnader för arbetsgivaren</i>	12
3	VÄLBEFINNANDE	12
3.1	Trygghet	13
3.2	Utvecklingsmöjligheter	13
3.3	Samarbete	14
3.4	Jämställdhet	14
3.5	Fysisk hälsa.....	15
3.6	Psykosocial arbetsmiljö	16
4	EMPIRISK UNDERSÖKNING	17
4.1	Undersökningens uppläggning.....	17
4.2	Genomförande.....	17
4.3	Resultat	18
4.3.1	<i>Industri</i>	18
4.3.2	<i>Kontor</i>	21
4.3.3	<i>IT</i>	23
4.3.4	<i>Sjukvård</i>	26
4.3.5	<i>Privatföretagare</i>	28
4.4	Sammanfattning och resultat.....	30
5	AVSLUTNING	34
	Källor	35
	BILAGOR	38

FÖRORD

Vi vill först och främst tacka vår uppdragsgivare Carita Henriksson, som varit till stor hjälp och stött oss under hela vägen. Carita har bidragit med mycket värdefull information, och gett oss en bred syn på ämnet välbefinnande på arbetsplatsen under en lärorik tid tillsammans.

Ett stort tack även till vår handledare Maj-Britt Granström, som hjälpt och stött oss, och som bidragit med inspiration längs arbetets gång.

Vi är väldigt tacksamma över alla som deltagit i vår undersökning, och möjliggjort och förverkligat detta arbete med oss.

Vi har även haft ett stort stöd av varandra under hela arbetets gång, och samarbetet har fungerat bra.

1 INLEDNING

I den nära framtiden förväntas befolkningen i Finland åldras i en snabb takt, eftersom den äldre generationen är så stor. Detta leder till en betydlig minskning i arbetskraften.

Årligen går cirka 80 000 personer i pension. I vissa områden ersätts den pensionerade andelen endast med en tredjedel ny arbetskraft. Därför blir det svårt att rekrytera, vilket kommer att sätta press på dem som befinner sig i arbetslivet idag. (*[www]Arbets- och näringsministeriet*)

En arbetstagare har rätt att gå i ålderspension i åldern 63-68. Åldern för förtids ålderspension är 62 år. (*[www]Finlex*) Den genomsnittliga pensionsåldern är i dagens läge 61,7 år. I åldergruppen 65-69 år förvärvsarbetar idag 9,9 procent i Finland, medan procenten i Sverige är 17,2. (*Hufvudstadsbladet 8.2.2012 s.13*)

Ifall sysselsättningsgraden stannar på samma nivå som den är idag, kommer det inte att finnas tillräckligt arbetstagare i arbetslivet. Det finns inte arbetskraft att fylla lediga jobb eller att tillsätta nya jobb. Därför borde tiderna i arbetslivet förlängas. (*[www]Arbets- och näringsministeriet*)

”Välbefinnande innebär ett säkert, sunt och produktivt arbete, vilket utförs av professionella arbetstagare och arbetsgemenskaper i en väl ledd organisation. Arbetstagare och arbetsgemenskaper upplever sitt arbete meningsfullt och belönande, och arbetet stöder deras livskontroll.” (*[www] Työturvallisuuskeskus*)

Personalen är en viktig resurs för företaget. En nöjd personal är motiverad, lojal, kreativ och effektiv. Dessa faktorer inverkar på servicen och kundtillfredsställelsen samt ökar på kvaliteten och lönsamheten. Då man satsar på välbefinnandet, resulterar det i en förbättrad hälsa hos befolkningen, och minskar på sjuk-, olycks- och pensionskostnader.

Arbetsvälbefinnande är personalens och ledningens arbetsrelaterade fysiska, psykiska och sociala hälsa som främjas av gott ledarskap, goda arbetsförhållanden som ger möjligheter att lyckas i arbetet, samt ändamålsenlig personaladministration, bra företagshälsovård och ett effektivt arbetarskydd.

Påfrestningen och arbetsbördan inom olika branscher varierar stort. Arbetsställningen anstränger kroppen beroende på vad man gör, och olika symptom kan förekomma. Press och utmaningar kan förekomma inom vilken bransch som helst.

(*[www]Työturvallisuuskeskus*)

IT branschen är väldigt intressant idag. Mycket förändringar sker inom den och teknologin utvecklas kontinuerligt. Det är ofta svårt för arbetstagaren, vilket även framkom bland intervjuerna, att dra gränser mellan arbete och hem, vilket kan leda till att personen insjuknar till exempel i burn-out. Arbetet innebär mycket stillasittande, vilket anstränger hela kroppen. Möjliga symptom kan vara migrän, värk i muskler och leder, ryggont, samt påfrestning i olika delar av kroppen.

Ekonomi drabbas idag av svängningar, vilket påverkar bankvärlden drastiskt. Det sker förändringar i arbetsmiljön och arbetstagarens roll är annan än den varit tidigare. Den fysiska påfrestningen hos kontorsarbetare är liknande som inom IT branschen, men rörligheten är ändå större.

Sjukvårdsbranschen kännetecknas av ett högt tempo och en riklig mängd med arbetsuppgifter, vilket respondenterna i intervjuerna även poängterade. Resurserna är små, och anställningsförhållandena korta. Inom denna bransch är risken för fysiska eller psykiska symptom stor, och över hälften av arbetsjukdomarna är orsakade av fysisk överbelastning.

Inom industrin är arbetsställningen ansträngande på grund av mycket stående, vilket kan leda till besvär i axlar, armar och rygg. Arbetet utförs i skift- och nattarbete, där det sociala umgänget är litet. Även buller kan förekomma, vilket vid långvarig påfrestning kan skada hörseln.

Privatföretagare skiljer sig från de ovanstående, på det sättet att branschen kan vara vilken som helst. Påfrestningen är beroende på vilken bransch man befinner sig i, men allmänt är tempot och tidspressen för privatföretagare hög, och arbetsdagarna ofta långa. Ekonomiska ansvaret för privatföretagare är stort, och privatföretagaren har ensam ansvar för hela företaget och alla anställda.

1.1 Problemområde

Arbetskraften i Finland spås minska betydligt då de stora åldersgrupperna redan pensionerat sig och pensioneringen fortsätter. Det innebär att det blir svårt att rekrytera nya kompetenta arbetstagare och behovet att jobba längre blir större.

Personalens välbefinnande bör satsas på så att de också i en högre ålder har förmåga och ork att arbeta. Detta betyder att personalen bör ha den senaste utbildningen, vilket kan ses som en utmaning för den äldre generationen.

Ifall pensionsåldern i framtiden höjs, är ett problem hur personalen har förmågan och motivationen att fortsätta längre i arbetslivet.

1.2 Syfte

Personalen bör hållas motiverad genom ett givande och intressant jobb, och må bra både psykiskt och fysiskt. Arbetsmiljön måste kännas trygg, men också relationerna mellan personalen är en viktig faktor för att en enskild person skall trivas på sitt jobb. Den interna kommunikationen är viktig, och var och en ansvarar själv för att via sina kommunikationsfärdigheter hållas uppdaterad om vad som försiggår på arbetsplatsen.

Syftet med vårt arbete är att undersöka vilka faktorer påverkar personalens välbefinnande på arbetsplatsen, och huruvida de är motiverade att fortsätta längre i arbetslivet.

Frågor vi tar fasta på är till exempel: Vad skulle kunna motivera arbetstagaren att vilja stanna längre kvar i arbetslivet? Vad kan företaget göra för detta?

1.3 Metoder

Vår undersökning är kvalitativ, och förverkligas genom djupintervjuer. En djupintervju ger detaljerad information om ämnet i fråga, och möjliggör öppna och djupa svar.

Kvalitativa metoder skapar en helhetsförståelse av fenomenet, och mäter respondentens attityder och beteenden. Vi anser att vi får mer ut av en djupintervju än av en enkät, eftersom enkätens svar är begränsade, medan vi önskar få mer specifika svar och den enskilda arbetstagarens upplevelser och åsikter om ämnet. ([www] Stelacon)

Vår djupintervju består av sju frågor med tilläggsfrågor. Vi intervjuar omkring 30 personer från fem olika branscher, ända tills svaren inte längre upprepar sig. Branscherna vi valt att koncentrera oss på är IT branschen, kontorsbranschen, sjukvårdsbranschen, industribranschen samt privatföretagare. Dessa branscher skiljer sig från varandra och i och med detta kan vi göra en jämförelse av dem.

Frågor vi tar fasta på är vad arbetstagarna upplever vara bra i arbetslivet just nu, och vad som kunde förbättras i framtiden. Vi söker också svar på vad arbetstagaren upplever att han eller hon själv kan göra för att påverka sitt välbefinnande, samt vad arbetsgivaren kunde göra. Vi är även intresserade av hur arbetstagaren förhåller sig till tanken att fortsätta längre i arbetslivet, och vilka faktorer som skulle inverka på beslutet.

2 PENSIONERING

En arbetstagare tjänar in pension för utfört arbete, vilket även kan innebära arbete för hushåll. Pension tjänas också in från inkomstrelaterade förmåner, som till exempel sjukdagpenning. (*[www]Veritas*) Pensionsåldern är mellan 63 och 68 år.

Arbetspension ger skydd både då man närmar sig pensionsåldern, samt då man drabbas av arbetsförmåga eller vill övergå till deltidsarbete.

Pensionens storlek varierar beroende på hur länge du arbetar. Då man fyller 63 år, stiger intjäningsprocenten för arbetspension från 1,9 % till 4,5 % per år. Ända upp till 68 års ålder kan arbetspension tjänas in, och det finns ingen övre gräns för pensionen. (*[www]Veritas*)

I Finland styrs pensionsskyddet av två system, den lagstadgade arbetspensionsförsäkringen, ArPL och företagarpensionsförsäkringen, FöPL.

Arbetspension är summan av det du tjänat in i arbetslivet, och skall trygga din framtida inkomstnivå då du gått i pension. Ifall du inte tjänat in tillräckligt pension under arbetslivet, kan du få folkpension. Folkpension kan fås om du inte får arbetspension eller om din arbetspension är maximalt 53,70 euro i månaden. Beloppet för full folkpension är 608,63 euro, då dina inkomster inte överstiger 1 257,96 euro i månaden. (*[www]FPA*)

Deltidpension är ett alternativ då du vill dra ner på tempot i ditt arbete. Deltidpension

ersätter den del som du förlorar av inkomsten, då du övergår från heltidsarbete till deltidsarbete.

År 2011 gick ungefär 72 000 personer i arbetspension. Den genomsnittliga pensionsåldern för år 2011 var 60,5 år, vilket innebär en ökning på 0,1 år från föregående år. Inom privata sektorn var den förväntade pensionsåldern 60,7 år, medan den inom den offentliga sektorn var 61,1 år. Enligt statistiken var den förväntade pensionsåldern för 25-åringar 60,5 år, medan den för 50-åringar var 62,4 år. Pensionsåldern för män och kvinnor har varit ungefär den samma de senaste åren, medan den tidigare varit betydligt högre hos kvinnor än hos män.

([www]Pensionsskyddscentralen)

Då du på grund av en sjukdom inte kan arbeta, får du till en början sjukdagpenning, och ifall arbetsförmågan fortsätter kan du ansöka om sjukpension.

2.1 Förlängt arbetsliv

Att förlänga arbetslivet har länge varit ett aktuellt ämne. Människorna lever längre idag än tidigare, och pension betalas till allt fler personer. Ju mindre människor befinner sig i arbetslivet, desto mindre kapital sparas det in för betalning av pension. Matti Vuoria, verkställande direktör för Varma, påminner att fastän arbetslöshet och ostabilitet i arbetslivet förekommer, ger pensionskyddet säkerhet.

Arbetskarriären kan inte fortsättas endast med lagförändringar, utan människans beslut påverkas av arbetsförmågan, arbetsförhållanden, trivseln på arbetsplatsen samt hälsan. Det är viktigt att företaget satsar på de anställdas trivsel på arbetsplatsen. *(Kauppalehti Extra, Varman Vuoria on varma työurien pidentymisestä 13.2.2012 s.11)*

Enligt en undersökning av Ilmarinen pensionsförsäkringsbolag, skulle hälften av de nyligen pensionerade som deltagit i undersökningen, haft intresse att stanna längre i arbetslivet. Villkor för detta skulle vara till exempel förkortad arbetstid, förenklade arbetsuppgifter och värdering av den äldre generationen på arbetsplatsen. Även meningsfulla arbetsuppgifter, utveckling av kunnandet, samt utvecklings- och utbildningssamtal anses viktiga i slutändan av karriären. *(Kauppalehti Extra, Työura pitenee, kun työssä voi hyvin 13.2.2012 s.3)*

Kauppalehti intervjuade några stora företag om förlängt arbetsliv och om företagets inställning till 55+ arbetstagare. I intervjun deltog Kone Oyj, YIT, Kesko och OP-Pohjola.

Alla dessa företag poängterar viktigheten med en bra och kompetent ledning. YIT:s personalchef anser det viktigt att personalen arbetar med uppgifter som motsvarar ens kunskande och färdighet. Dessutom sköter YIT om arbetssäkerhet-, hälsovård-, och välmåendeärenden.

Kone Oyj:s chef över personaltjänster, poängterar värdet med att upprätthålla intresset med meningsfulla arbetsuppgifter och nya utmaningar genom hela arbetskarriären. Även utvecklingssamtal och möjligheter till utbildning anses betydelsefulla.

Chefen för välbefinnande i Kesko, nämner hänsynstagandet av ålderspiktivet genom hälsogranskningar, arbetstid- och arbetsuppgiftsarrangemang och ergonomiska lösningar.

Utvecklingschefen för OP-Pohjola, framhäver att OP-Pohjola på olika sätt främjar den äldre generationens ork och vilja i arbete. Detta görs genom flexibel arbetstid, deltidspension och personlig arbetstid. Faktorer som påverkar viljan att fortsätta arbeta är ett meningsfullt arbete, utvecklingsmöjligheter, bra arbetsförhållanden och flexibla arbetsarrangemang. (*Kauppalehti Extra, Arvostus ja joustot pitävät 55+ palkkalisilla 13.2.2012 s.6-7*)

Vid fortsatt arbetsliv, efter 63-års ålder, höjs pensionen som tidigare nämnt från 1,9 % till 4,5 %. Detta betyder att de fem åren i åldern 63-68 motsvarar femton år av arbete före 53-års ålder. Ifall en person som 62 år går i tidig ålderspension, minskar den månatliga pensionen med dryga 7 %.

Genom en sådan förhöjning på pensionsprocenten, strävar samhället efter att motivera arbetstagaren att fortsätta längre i arbetslivet. Samhällets förväntningar på arbetslivets längd förutsätter att arbetstagarens hälsa är på en god nivå även vid en äldre ålder. Därför bör arbetsgivaren genom förebyggande åtgärder upprätthålla arbetstagarens välbefinnande i arbetslivet.

Det mest lönsamma är att arbeta utan desto mer frånvaron från arbetet, en längre tid och med en bra lön. (*Helsingin Sanomat "Hanki itsellesi mukkea eläke 5.8.2012 s. E1*)

2.1.1 Kostnader för arbetsgivaren

Ifall en arbetstagare med 3 000 euros månadslön på grund av arbetsoförmåga går i pension vid 34 års ålder, kostar det för företaget 18 460 euro, då personen tillhör avgiftsklassen 10. Om motsvarande ålder skulle vara 60 och avgiftsklassen 6, betalar företaget 3950 euro för det. Kostnaderna för företaget stiger alltså oerhört mycket då åldern på arbetstagaren är lägre. Vid 47 år kostar det 13 180 euro med avgiftsklassen 9, och vid 52 år 9 230 euro med avgiftsklassen 8.

Exemplen är räknade så att företags lönekostnader är 5 000 000 euro, och normalkostnaden för sjukpension är 1 %. Avgiftsklasserna är från år 2012, och summorna är räknade så att alla har en månadslön på 3 000 euro. Grundtariffen är 50 000 euro. Se bilaga 6.

3 VÄLBEFINNANDE

Arbetshälsa består av arbetstagarens motivation och livsglädje i arbetet, säkerheten och arbetsmiljön på arbetsplatsen, behärskning av arbetet samt av ledarskap.

Arbetsgemenskapen bör vara kunnig och produktiv, alltså skall arbetstagaren känna att arbetet är både meningsfullt och belönande. (*[www]Social- och hälsovårdsministeriet*)

Att vara engagerad i sitt arbete innebär att man är energisk och får glädje av det man gör. En arbetsengagerad arbetare är stolt över sitt arbete, och upplever det som meningsfullt, utmanande och inspirerande. Arbetstagaren har en positiv inställning till arbetet, och tar egna initiativ. Faktorer som motiverar till arbete är mångsidiga arbetsuppgifter, möjligheter att påverka arbetet, stöd och uppskattning, uppmuntrande ledarskap samt möjlighet till vidare utbildning. Dessutom är människorelationerna, egna resurserna samt förmågan till avkoppling efter arbetsdagen avgörande faktorer för arbetsmotivationen.

Arbetsvälbefinnande resulterar i företagets produktivitet. En målmedveten person klarar av sitt arbete väl och når goda resultat. Då är också viljan att lära sig nya uppgifter och vidareutbilda sig stor. När balansen mellan arbetet och privatlivet stöder varandra, är man nöjdare med livet överlag, och i allmänhet friskare.

Positiv växelverkan i arbetsgemenskapen innebär att man tar arbetskamraternas lyckade insatser, styrkor och möjligheter i beaktande. En chef måste kunna umgås med sina medarbetare, samt vara rättvis och opartisk. En bra chef vågar delegera ansvar åt sina medarbetare samt stöda deras utveckling. Arbetsorganisationen kan stöda och stärka relationen mellan arbetaren och arbetet, samt bidra till bättre resultat.

(*[www]Arbetshälsoinstitutet*)

3.1 Trygghet

Det är viktigt att arbetstagaren mår bra både fysiskt och psykiskt. Arbetarskyddet strävar efter att garantera säkra arbetsförhållanden. Enligt Arbetarskyddslagen 738/2002 har arbetsgivaren skyldighet att trygga arbetet för arbetstagaren. Arbetstagaren bör ha kännedom om faror i det egna arbetet och arbetsmiljön, och brister skall meddelas till arbetsgivaren. Arbetsgivarens skyldighet är att upprätthålla ett program för att främja säkerheten och bevara arbetsförmågan.

Enligt lagen bör arbetstagaren ha tillräckligt med utrymme, och manuellt arbete skall säkras för att trygga arbetet (*[www] Finlex*)

Ett anställningsförhållande uppkommer då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning, mot ersättning under arbetsgivarens ledning och övervakning, på basis av ett anställningsavtal. (*[www] Finlex*) Anställningsförhållandet påverkar tryggheten, beroende på om man är tillsvidare eller viss tids anställd. En arbetstagare kunde känna sig tryggare ifall anställningsförhållandet är permanent i stället för temporär.

Arbetsgivaren bör vid uppsägning av arbetsavtal följa angiven uppsägningstid, vilken varierar mellan en och fyra månader beroende på arbetsförhållandets längd.

I samarbetsförhandlingar deltar den i frågavarande arbetstagaren och hans eller hennes förman samt en övrig behörig. En personalplan och utbildningsmål skall årligen göras för att främja arbetstagarens yrkeskunnande. (*[www] Finlex*)

3.2 Utvecklingsmöjligheter

Personalen är en viktig resurs för organisationens utveckling, och därför är det av stort värde att satsa på utvecklande arbetsuppgifter och kompetensutveckling för både chefer och anställda. Alla individer lär sig på olika sätt och därför finns det otaligt många

utvecklingsmöjligheter. (*Arbetsglädje: Att skapa större arbetslust s.37*)

Att utvecklas i arbetet kräver eget initiativ, och i utvecklingssamtal kan du föra fram dina åsikter och önskemål. Målet med utvecklingssamtalet är att utveckla förhållandet mellan företag, medarbetare och arbetsuppgifter. Utveckling i arbetet medför bland annat större ansvar, vilket högst sannolikt leder till högre lön. En arbetstagare bör ha möjlighet till utbildning oberoende av åldern. Utbildning och kunskap för med sig arbetsglädje och motivation.

3.3 **Samarbete**

Det är viktigt att personalen i sitt vardagliga arbete upplever kunna arbeta både självständigt och i gemenskap. Arbetstagaren bör vara medveten om sitt eget ansvar och uppleva klara av sina arbetsuppgifter. Det är önskvärt att alla vet vad målet med arbetet är, och att varje arbetstagare är benägen att använda sitt kunnande och sina styrkor i sitt eget arbete. I en uppmuntrande och motiverande arbetsatmosfär är det lätt att samarbeta med andra. Ifall samarbetet på arbetsplatsen inte fungerar kan konflikter uppstå.

Samarbete mellan ledning, närmaste chefer och deras medarbetare främjar välbefinnandet på arbetsplatsen. Viktiga aktörer i samarbetet är dessutom personalförvaltningen, företagshälsovården och arbetarskyddspersonalen.

(*[www]Arbetshälsoinstitutet*)

3.4 **Jämställdhet**

Diskriminering på grund av till exempel ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, åsikt eller sexuell läggning förbjuds i lagen om likabehandling. Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att bemöta arbetstagarna opartiskt.

I Finland regleras jämställdheten mellan könen i grundlagen och i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Lagen förpliktar att främja jämställdhet mellan kön, och förbjuder diskriminering. Till arbetsgivarens skyldigheter hör att följa jämställdhetslagen. Det finns flera åtgärder för att främja jämställdheten. En åtgärd är att lindra indelningen av kvinnliga och manliga branscher på arbetsmarknaden. En förutsättning för ett rättvist arbetsliv är att jämställa lönerna och utveckla lönesystemet. Enligt lagen är arbetsgivaren skyldig att främja jämställdheten mellan kvinnor och män

gällande lön. ([www] Finlex) En minskning av könsbunden arbetsfördelning och en förstärkning av kvinnans karriärutveckling är av stor betydelse. Även en ökning av kvinnliga chefer i arbetslivet skulle utjämna könsskillnaderna. En jämnare fördelning av familjeledigheter uppnås genom förbättrade förutsättningar mellan arbete och privatliv. ([www]Arbets- och näringsministeriet)

3.5 Fysisk hälsa

Arbetet ställer många fysiska krav på människan, och därför är det viktigt att upprätthålla den fysiska hälsan. Var och en ansvarar för sin egen fysiska hälsa. Det är viktigt att upprätthålla hälsan genom motion, fritidssysselsättning, tillräcklig sömn samt avkoppling.

Faktorer som belastar hälsan är arbetsmetoderna, arbetsställningen, hur fysiskt ansträngande arbetet är, arbetsredskapen och arbetsmiljön, arbetsgemenskapen och arbetstagarens personliga förutsättningar. Ifall arbetsställningen länge är den samma kan det leda till statisk muskelspänning, vilket kan medföra symptom.

I och med att tekniken har utvecklats, har arbete som utförs i samma ställning ökat. Enligt statistiken är belastningsskadorna de mest allmänna arbetsrelaterade sjukdomarna. Inom hjälparbete har den fysiska belastningen ökat, vilket är en risk för hälsan. Arbetstagarnas säkerhet och hälsa skall tryggas genom en god arbetsmiljö och lämpliga arbetsmetoder. Arbetstagaren måste ha möjlighet till att arbeta i en bekväm ställning. Möblerna bör vara rätt placerade och ändamålsenliga, samt arbetsredskapen lämpliga. Fysisk belastning kan förorsakas av brister i arbetsmiljön, såsom arbetsutrymmet eller ergonomin. ([www]Arbetarskyddscentralen) Enligt lagen bör arbetsgivaren vidta åtgärder och utreda belastningsfaktorerna, ifall en arbetstagare i sitt arbete belastas på ett sätt som skadar hälsan. Eftersom en hög arbetsbelastning är ett allmänt förekommande problem inom sjukvårdsbranschen, verkar det som att arbetsgivaren i de flesta fall inte följt givna direktiv om arbetsbelastning. ([www] Finlex)

3.6 Psykosocial arbetsmiljö

Medarbetarna är en viktig del av arbetsmiljön. Olika människor har olika behov och tolkar saker på olika sätt. För att förstå hur en person reagerar på en viss miljö, bör man förutom den yttre arbetssituationen också beakta den enskilda individen. (*Arbetsmiljö, s.143*) Faktorer som förorsakar illamåendet är frånvaron, intensiva konflikter, bildning av grupper samt allmän otrygg eller dålig känsla.

Det är viktigt att personalen kommer överens med varandra på arbetsplatsen. Det kan dock uppkomma konflikter i arbetsgemenskapen, vilka bör tas i behandling.

(*[www]Arbetshälsoinstitutet*)

En konflikt uppstår då två personer med ett ömsesidigt beroendeförhållande befinner sig i en situation där parterna aktivt griper in på varandra. En konflikt är inte endast en oenighet, utan en konflikt uppstår då parterna är villiga att föra en kamp sinsemellan.

(*Konflikter och oenighet på arbetsplatsen, s.178*) Då en konflikt har upptäckts, bör omständigheter som skapar konflikten undersökas och en diskussion mellan parterna föras. Det är viktigt att parterna kommer fram till en förståelse, och vid behov kan man få hjälp av en tredje person. (*Konflikter och oenighet på arbetsplatsen, s. 10*)

Våld eller hot kan förekomma inom arbetsgemenskapen. Våld kan innebära verbal kränkning, hot med våld som senare förverkligas eller direkt hot med fysisk misshandel.

(*[www]Arbetshälsoinstitutet*) Våld kan även innebära mobbning, där mobbningsobjektet utsätts för kränkande behandling, och till följd av detta känner sig sårad och förolämpad.

Till arbetsgivarens skyldigheter hör att utreda riskerna för våld och gripa in vid behov. Arbetet bör vara säkert och risker för våld undvikas. (*[www]Arbetsmiljöverket*)

Stress innebär belastning, press och tryck. Stress uppstår då kraven på individen är större än vad hon klarar av. En långvarig stress kan leda till utbrändhet, vilket kan resultera i fysiologiska och mentala effekter. Enligt undersökningar leder stress till ökad prestation, men endast upp till en viss gräns. Då stressen är väldigt hög, minskar istället prestationsförmågan. (*Arbetsmiljö, s.137*) Stress kan undvikas genom att arbetsmängden är i balans med arbetstiden och att arbetsuppgifterna lämpar sig för individens prestationsförmåga. Arbetsbeskrivningen bör också vara klar och tydlig för att arbetet skall fortskrida smidigt. (*Arbetsmiljö, s.157*)

4 EMPIRISK UNDERSÖKNING

Undersökning av arbetshälsa ger möjlighet till utveckling och riskhantering av personalens välbefinnande. Arbetsplatsutredningar innebär identifiering och utvärdering av de risker som arbetet, arbetsmiljön eller arbetsgemenskapen medför, samt utveckling och förebyggande av dessa. (Finlex, Lag om principerna för god företagshälsovårdspraxis 1484/2001) Genom förebyggande och hälsobefrämjande åtgärder ökar välbefinnandet, och personalens insats ger mervärde till företaget.

4.1 Undersökningens uppläggning

Vi kontaktade personer från fem olika branscher, med syftet att få deltagare till vår undersökning. Kontaktandet skedde via e-post, per telefon samt genom eventuellt besök på företaget. Intresset för undersökningen var varierande. En del var villiga och engagerade att delta, medan en del verkade mindre intresserade.

Att komma överens om en tidpunkt för intervjun var även i vissa fall utmanande på grund av brådskande tidtabeller. Intervjun bestod av sju frågor med tilläggsfrågor, och intervjun varade i ungefär en halv timme. Även uppföljningsfrågor ställdes under intervjun.

Största delen av intervjuerna bandades in och transkriberades därefter. Somliga svarade på intervjufrågorna per e-post på grund av tidsbrist.

Inga företag nämns vid namn, och svaren av respondenterna behandlas anonymt. Svaren uppställdes i Excel i procent enligt framkomna åsikter och antaganden.

4.2 Genomförande

Intervjun bestod av sju olika teman, vilka är trygghet, utvecklingsmöjligheter, samarbete, jämställdhet, fysisk hälsa, samhällets påverkan på välbefinnandet samt förlängt arbetsliv. Frågorna behandlade vad som är bra, vad som kunde förbättras, vad du själv kunde göra och vad arbetsgivaren kunde göra för välbefinnandet på arbetsplatsen. Antalet deltagare i undersökningen var 37, varav majoriteten var kvinnor. Respondenterna var födda mellan åren 1953 och 1963, med undantag av en person.

Resultaten presenteras enligt bransch, varefter en jämförelse mellan branscherna framställs. Alla svar analyserades och behandlades i textanalysen. Även de avvikande svaren togs i hänsyn i analysen, för att föra fram ett annat perspektiv om ställningstagandet. Textanalysen består av resultat från intervjuerna samt av egna tankar kring de uppkomna svaren.

Excel analysen ger en detaljerad beskrivning av alla uppkomna svar. Efter att vi märkt ut antalet jakande svar samt antalet icke-nämnda svar, har vi räknat ut mängden svar i procent. Den procentuella andelen visar hur många av respondenterna som har samma ställningstagande. Varje deltagare har bemärkts med ett eget nummer för att underlätta medföljandet av respektive respondent.

4.3 Resultat

Undersökningen visar att respondenterna är av åsikten att informationsflödet på arbetsplatsen är bristfällig och borde förbättras. Enligt respondenterna skulle det föra med sig en bättre stämning på arbetsplatsen. De flesta var överens om att samarbetet fungerar bra mellan arbetskompisar, medan förhållandet till chefen kunde bli bättre. I dagens samhälle tas jämlikhetsfrågan upp, och våra deltagare anser att jämställdheten ligger på en bra nivå.

4.3.1 Industri

Vi intervjuade sju arbetstagare inom industribranschen.

Gällande tryggheten nämner majoriteten av respondenterna att ett säkert anställningsförhållande medför trygghet. En person som arbetar i skift poängterar också att arbetstiderna är bra, tack vare variation i arbetsdagarna.

Några personer nämner att säkerheten är bra på alla områden, och arbetsskydd finns för att garantera arbetssäkerheten.

Mycket har gjorts för säkerheten, vilket vi anser är viktigt inom alla branscher.

Andra viktiga faktorer som nämnts med tanke på trygghet är att maskinerna anses säkra, säkerhetskontroller görs och att det är viktigt att reagera på möjliga fel. Att maskinerna är kontrollerade och fungerar som de skall, är en förutsättning för att undvika olyckor på

arbetsplatsen. Ändå nämner en person att maskinerna borde vara modernare. Att majoriteten förhåller sig positivt till tryggheten och inte hittar något att förbättra, berättar att arbetsskyddet inom industribranschen är på en bra nivå.

I undersökningen om utvecklingsmöjligheter framkommer att majoriteten av respondenterna är överens om att det finns möjlighet till utbildning och kurser. En person uttrycker därtill att utbildningen är väldigt viktig, och man bör själv ha intresse för det man gör.

En deltagare framhäver att löneförhöjning uppmuntrar till utveckling, och att det finns möjligheter att utveckla sitt kunnande och expertområde. Utvecklingssamtal förs även på arbetsplatsen.

Utveckling av samarbete inom branschen kunde förbättras, för att möjligheterna till utvidgad verksamhet skulle vara större.

Även inom utvecklingsmöjligheter verkade alla respondenter vara nöjda med utbudet av utbildning, och knappt några förslag på förbättringar fanns.

Resultatet gällande samarbetets inverkan på välbefinnandet visar att de flesta kommer bra överens med arbetskamraterna. Majoriteten av respondenterna har arbetat största delen av sitt arbetsliv tillsammans, vilket förklarar kvaliteten på samarbetet.

Kommunikationen är viktig, och en del anser att den kunde förbättras. Det nämns också att man själv till viss mån kan påverka samarbetet genom att vara öppen och samarbetsvillig.

Några av de intervjuade konstaterar att förbättringar borde göras mellan arbetstagare och chef, och att ledningen borde lyssna mera på arbetstagarna. Ett sätt att förbättra samarbetet mellan ledningen och arbetstagaren kunde vara genom diskussioner och möten, säger en respondent.

Ett högt arbetstempo medför utmaningar i arbetslivet, och oklarheter i arbetsuppgiftsbeskrivning kan leda till spänningar. Det är även viktigt att ta alla medarbetare i hänsyn.

En av de intervjuade förklarar att de har långa arbetsförhållanden, vilket syftar på att allt fungerar bra, och att man är lojal gentemot sitt arbete.

Att samarbetet fungerar är en förutsättning för arbetstagarens psykiska hälsa, och för den allmänna atmosfären på arbetsplatsen. Konflikter på arbetsplatsen kan i värsta fall

leda till sjukfrånvaro, ifall personen under en längre tid utsätts t.ex. för mobbning. Arbetsgivaren bör reagera omedelbart ifall tecken på mobbning upptäcks.

Frågan gällande jämställdhet visar att största delen av respondenterna är av åsikten att arbetet är könsneutralt och jämställt inom alla åldrar. Arbetsuppgifterna och flexibiliteten mellan könen sägs ändå vara olika, vilket kan upplevas som orättvist av någon individ. Mängden kvinnor inom branschen är låg, trots att arbetet upplevs könsneutralt. Respekt gentemot sina medarbetare nämns också vara viktigt, och ifall oenigheter sinsemellan arbetarna uppkommer, bör de kunna lyftas fram och kritik tas emot.

En av de intervjuade nämner att fler kvinnor samt yngre arbetskraft kunde anställas. Efter att den äldre generationen går i pension är det viktigt att det kommer ny yngre arbetskraft som tar över.

Gällande fysiska hälsan nämner nästan hälften av respondenterna att fysiska hälsan är överlag bra. Över hälften berättar att kultursedlar finns till förfogande.

Rekreationsdagar ordnas av arbetsgivaren, men den fysiska hälsan sägs ändå ligga på ens eget ansvar. Motionsturer finns också till förfogande.

En person för fram att det finns få frånvaron på arbetsplatsen, varefter slutsatsen kan dras att personalen på arbetsplatsen mår bra.

Det nämns också att ergonomin på arbetsplatsen är bra. Enligt en respondent är arbetet ändå fysiskt tungt, och tunga lyft bör undvikas om möjligt.

Vid frågan om vad samhället kunde göra för att påverka välbefinnandet på arbetsplatsen, lämnade en del av respondenterna frågan obesvarad. De svar vi fick har en mycket varierande innebörd.

Exempel på svar som vi fick gällande frågan är möjlighet till ersättning då man inte har tillgång till allmän trafik, skattefri pension upptill 2000 euro, samt stödprogram vid förbättring av arbetsförmåga. För mer detaljerade beskrivningar, se bilaga 1.

Frågan om fortsatt arbetsliv fick delade åsikter av respondenterna. Två personer kunde genast säga att de kommer att fortsätta längre i arbetslivet efter uppnådd lagelig pensionsålder. För resten av respondenterna var reaktionen inte lika positiv, men de kunde ändå nämna faktorer som möjligen kunde få en att fortsätta längre i arbetslivet. Faktorer som kunde påverka beslutet är en större pensionsersättning och lägre

beskattning, en god hälsa samt omarbetning av arbetsuppgifter för att lämpa sig till en äldre ålder.

4.3.2 Kontor

Vi intervjuade åtta arbetstagare inom kontorsbranschen. Deltagarna arbetar inom bank, skatteförvaltning samt övriga kontorsarbeten.

Första intrycket av personerna inom kontorsbranschen var att de var öppna och pratade med inlevelse, även om fel och brister på arbetsplatsen. Alla tog väl emot oss, och var väldigt flexibla med tidpunkten för intervjun. Känslan efter intervjuerna var positiv och angenäm. Vi fick uttömmande svar och vi kände att vi fick mycket ut av intervjuerna. Respondenterna hade dessutom ett kritiskt tillvägagångssätt, och kunde utöver det positiva på arbetsplatsen även föra fram det bristfälliga.

Resultaten visar att majoriteten av respondenterna anser att tryggheten på arbetsplatsen är bra. En person nämner dock att den fysiska tryggheten kunde förbättras. Faktorer som medför trygghet är ett fungerande alarmsystem samt tystnadsplikt på arbetsplatsen. Ett bra hälsovårdssystem medför trygghet, därför kunde en årlig hälsogranskning ordnas av arbetsgivaren. Det framkom även att mobbning förekommer och man anser att det är chefens uppgift att ta itu med problemet.

Majoriteten anser att anställningsförhållandet är säkert, men trots det upplever ändå en del arbetsförhållandet som osäkert. Osäkerheten beror enligt våra intervjuade på korta kontrakt, vilket kunde förbättras genom längre kontrakt åt gången. En annan faktor som minskar tryggheten är att arbetstagarens position i företaget är osäker.

Gällande utvecklingsmöjligheter konstaterar alla respondenter att möjlighet till kurser och utbildning finns, men hälften nämner att det sker genom eget intresse och att utbudet kunde utökas.

Alla åldersgrupper har samma möjligheter men det borde finnas mer utvecklingsmöjligheter för de äldre.

Majoriteten anser att man själv bör vara aktiv och ta initiativ, och att man lär sig i sitt dagliga arbete. Endast en person nämner att utvecklingssamtal finns. Det här tycker vi vara häpnadsveckande, eftersom det i de flesta större arbetsmarknadsavtal finns

bestämmelser om utvecklingsamtals förfarande och dessutom är en väldigt viktig del med tanke på personlig- och arbetsenhetens utveckling.

I undersökningen framkommer att alla anser samarbetet på arbetsplatsen fungera bra, vilket överraskade positivt. Ett bra samarbete är en förutsättning för att alla skall vara nöjda och att det bästa möjliga resultatet för en själv och för företaget nås. Det är allmänt att det uppstår oenigheter mellan arbetskamraterna, eftersom det på arbetsplatsen finns olika personligheter och man kommer inte nödvändigtvis alltid överens med alla. Vi upplever att samarbete och kommunikation är viktigt för att trivas på arbetsplatsen, för att upprätthålla arbetsglädje, och en bra relation till både medarbetare och chef.

Trots bra samarbete i arbetsgemenskapen upplever en del av respondenterna att förhållandet till chefen inte är det bästa. Endast en person nämner att samarbetet med chefen fungerar bra, medan de övriga ställningstagarna konstaterar att det inte fungerar, samt att chefen känns avlägsen. Vi anser att chefen bör vara rättvis, och upprätthålla en god relation till sina anställda. Att kunna lita på sin chef, och få stöd och feedback, är viktigt för att alla anställda skall känna sig lika bemötta i arbetet.

Endast en nämner att kommunikationen på arbetsplatsen fungerar, vilket känns lite oroväckande. Genom kommunikation kan möjliga konflikter och känslan av diskriminering på arbetsplatsen undvikas. Hälften av respondenterna anser att kommunikationen kunde förbättras, vilket skulle underlätta samarbetet på arbetsplatsen. En öppen stämning samt hänsyn gentemot medarbetare är viktigt.

Dessutom lägger en person stor vikt vid klar arbetsfördelning, känslan av att lyckas i arbetet och möjligheten att påverka.

Majoriteten anser att jämställdheten på arbetsplatsen är bra. En person framför att jämställdheten inte är optimal, och några anser att den kunde förbättras.

Oberoende på kön eller ålder anses möjligheterna i arbetet desamma. Ojämställdhet angående lön mellan könen samt ojämställdhet mellan fastanställda och övriga är åsikter som framkommer. Enligt en respondent borde det byggas upp spelregler för arbetstider. Känslan av orättvisa upplevs på grund av att det finns olika möjligheter för personlig flexibilitet inom arbetstider. Känslan av ojämställdhet och orättvisa kan leda till minskad känsla av uppskattning samt minskat värde till företaget. Då ojämställdhet

förekommer, minskar motivationen och arbetsinsatsen blir sämre, vilket medför kostnader för företaget.

Angående den fysiska hälsan, säger majoriteten att de har en fungerande hälsovård på arbetsplatsen. Även åldersgranskningar görs. Största delen tycker att var och en ansvarar för sin egen fysiska hälsa. Arbetsplatsen stöder fritidsverksamhet och friluftsdagar ordnas.

Majoriteten nämner att de har ergonomiska kontroller, och i samband med det nämns möjligheten till fysioterapi. Största delen har motionsedlar till förfogande. Kultursedlar och lunchsedlar önskas, och endast en nämner att de finns till förfogande.

Mera pauser kunde finnas och betydelsen med pausgymnastik poängteras.

Pausgymnastik förebygger rygg- och nackbesvär, vilka är allmänna symptom inom kontorsbranschen. Genom förebyggande åtgärder minskar frånvaron från arbetet och personalen mår i genomsnitt bättre.

Vad samhället kan göra för att påverka välbefinnandet på arbetsplatsen, ansågs av många respondenter som en komplicerad fråga. Som hjälpmedel gav vi förslag på vad samhället kunde göra, till exempel lagförändringar eller skattelättnader.

Svar som framkom är förkortad arbetstid, förmåner inom företagets tjänster, distansarbete samt större skattelättnader. Se bilaga 2.

Responserna för antagandet av att förlänga arbetslivet var aningen negativ. Frågan om att stanna längre i arbetslivet efter uppnådd lagenlig pensionsålder fick inget direkt jakande svar, men trots det kom det fram faktorer som ansågs avgöra beslutet om förlängt arbetsliv.

Några faktorer är god hälsa, högre pension och lön, flexibel arbetstid samt en bra trivsel på arbetsplatsen. Se vidare bilaga 2.

4.3.3 IT

Vi intervjuade sju arbetstagare från IT branschen.

Vi märkte genast vid kontaktandet av IT personerna att det var utmanande att komma överens om en tidpunkt för intervjun. Arbetstakten verkade hög, och arbetet överraskat

brådskande. Vår första tanke om orsaken till arbetsmiljöns stressighet, var den kontinuerliga utvecklingen av teknologin. En annan möjlig orsak kan också vara att tidpunkten inte var ideell.

Mottagandet var ändå öppet, och personerna var motiverade och positivt inställda till intervjun. Personalen verkade väldigt ägnade åt sitt arbete, och kände stark tillhörighet till arbetsgemenskapen. Detta visar sig i personalens långa arbetskarriärer och den icke-kritiska inställningen gentemot arbetsplatsen.

I undersökningen framkommer att alla respondenter anser att tryggheten på arbetsplatsen är bra. Majoriteten nämner att även den fysiska tryggheten är bra, medan en person nämner att den kunde förbättras. Även poängen med säkerhetsanvisningarnas förtydligande läggs fram.

Anställningsförhållandet upplevs som tryggt, men på grund av marknadsläget och osäkerheten i dagens läge, upplever dock en person otrygghet i arbetslivet.

Övriga faktorer som anses medföra trygghet är företagets ekonomiska säkerhet samt en säker arbetsmiljö. En trygghetskänsla är också att arbetsmängden är optimal, vilket anses vara chefens uppgift att säkerställa.

De flesta konstaterar att utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen finns. Utvecklingen anses få stöd av arbetsgivaren, men möjligheterna kunde ändå framföras mer konkret. Utvecklingen är i sista hand på ens eget ansvar.

Ett brett utbud av utbildning förekommer, men trots det önskas det mer utbildning av en person. Att avlägga studier vid sidan om arbetet är också möjligt.

De flesta säger att övergång till andra arbetsuppgifter är möjligt, men det tilläggs ändå att det kan vara en utmaning. Betydelsen av omväxling i arbetsuppgifter inom företaget poängteras också. Genom förändrade arbetsuppgifter lär man sig nya färdigheter och utvecklar sitt eget kunnande, samt upprätthåller en yrkesmässig nivå. En ökad motivation fås genom utveckling i arbetet.

Arbetsgivaren borde upprätthålla karriärmöjligheter och -planering för att förbättra välbefinnandet på arbetsplatsen.

I resultaten framkommer även att utvecklingsmöjligheterna är begränsade för den äldre generationen, och att utvecklingssamtal förs.

Resultaten visar att samarbetet på arbetsplatsen fungerar överlag bra. Endast en person nämner att samarbetet med chefen fungerar bra, medan en annan nämner att det inte fungerar. Denna person anser att förhållandet mellan chef, personalenhet och anställd inte är idealt, och förtroendet gentemot arbetsgivaren är negativt. Samarbetet med samarbetspartners kunde även förbättras.

Det finns delade åsikter om ansvaret för samarbetet. En del anser att det är upp till en själv, medan andra anser att det är arbetsgivarens uppgift.

En återkommande synpunkt är brister i informationsflödet, vilka borde åtgärdas.

Informationsflödet är en förutsättning för att samarbetet skall fungera.

Respondenterna upplever att jämställdheten förverkligas bra och lyfts fram på arbetsplatsen. Majoriteten anser att alla har samma möjligheter oberoende kön, ålder, position eller nationalitet. Jämställdheten anses vara på en bra nivå, vilket kunde ses i respondenternas svar. Alla var eniga om att jämställdheten inte är ett aktuellt ämne på deras arbetsplats. De upplever att alla bemöts lika, och har inte märkt något som skulle tyda på orättvist behandlande. Alla är olika och har sitt eget värde, vilket ändå inte betyder att det är ojämlikt.

Vid frågan om fysisk hälsa fick vi genast uppfattningen att hälsovården på arbetsplatsen fungerar utmärkt. Respondenterna var nöjda med att hälsovården är nära belägen och att man genast får tid till företagshälsovården vid behov. Åldersgranskningar görs också med jämna mellanrum.

Ergonomin är bra på arbetsplatsen, och möjlighet till ergonomiska kontroller finns. En person anser däremot att ergonomin inte är bra, och att möjligheterna att påverka är minimala. Belysningen i vissa arbetsutrymmen kunde förbättras.

Arbetsgivaren stöder den fysiska hälsan genom fritidsverksamhet, och uppmuntrar även till motion. Största delen av respondenterna konstaterar att kulturkort/sedlar finns till förfogande. Friluftsdagar ordnas, och det finns även gym på arbetsplatsen.

Med tanke på den fysiska hälsan är det viktigt att arbetsbelastningen är optimal. Ett för högt arbetstempo och en för hög arbetsbelastning i arbetslivet kan resultera i olika besvär. Av den orsaken är det viktigt för arbetsgivaren att satsa på personalens välbefinnande.

Var och en ansvarar för sin fysiska hälsa, och det finns också möjlighet att anhålla om rehabilitering vid önskan.

Det poängteras att arbetsliv och privatliv bör skiljas åt. Arbetsgivaren får inte påverka den anställdas fritid, eller orsaka dåligt samvete hos den anställda för att inte ha utnyttjat de möjligheter som arbetsgivaren möjliggör. Det är viktigt att kunna dra en gräns mellan arbetsliv och privatliv.

Vid frågan om vad samhället kan göra för att påverka välbefinnandet på arbetsplatsen fick vi olika svar av respondenterna.

Faktorer som togs upp är möjlighet till distansarbete, skattelättnader och förkortad arbetstid samt frivillighet i frågan om förlängning av arbetslivet. Se bilaga 3.

Responserna i frågan om att förlänga arbetslivet var varierande. En person var starkt av åsikten att ingenting kunde uppmuntra till ett förlängt arbetsliv. I stället borde arbetsplatserna fyllas med yngre arbetskraft.

De största faktorerna som skulle påverka beslutet att fortsätta i arbetslivet efter uppnådd lagenlig pensionsålder var intressanta arbetsuppgifter eller ett ekonomiskt måste. Övriga faktorer som framgick i undersökningen var att hälsan är i skick, arbetsgemenskapen är bra, arbetstiden är flexibel samt att pensionsersättningen är större.

4.3.4 Sjukvård

Sex personer inom sjukvårdsbranschen deltog i vår undersökning.

Inom sjukvårdsbranschen var det utmanande att få ihop deltagare till undersökningen då långa processer i en del fall måste genomgå. Hälsostationen är ett exempel där tillstånd för undersökningen måste ansökas, vilket var väldigt tidskrävande. På grund av detta tog det längre tid än förväntat att få ihop deltagare till denna bransch.

Första intrycket var ändå att deltagarna verkade genuint intresserade av vår undersökning och ämnet tilltalade till att delta. Välbefinnandet är ett centralt ämne inom sjukvården, och behandlas både inom det psykiska och fysiska i vardagen.

I undersökningen framkommer att de flesta anser att tryggheten är dålig. Den fysiska tryggheten upplevs i genomsnitt bra, men kunde enligt några förbättras. Aggressivitet bland patienterna nämns ha ökat, vilket vi tror är ett allmänt faktum inom sjukvårdsbranschen. Detta resulterar i att trygghetskänslan hos personalen känns något

rubbad. I detta sammanhang nämns att säkerhetsvakt borde finnas till nära håll, och att alarmsystem kunde finnas.

Anställningsförhållandet upplevs som otryggt, vilket överraskade aningen då utbudet av arbetsmöjligheter inom sjukvården är brett. En annan otrygghetsfaktor som framkommer är att arbetsbelastningen är hög.

Övriga faktorer som medför trygghet är öppen kommunikation på arbetsplatsen samt följning av säkerhetsanvisningar.

Möjlighet till utbildning och utveckling finns, men enligt vikarierna är utvecklingsmöjligheterna begränsade. Personalen inom sjukvården är enligt lag förpliktade att utbilda sig sju dagar i året.

Arbetsgivaren stöder utvecklingsmöjligheterna, och respekterar den anställdas utbildning. Nya arbetsredskap upplevs som en utveckling på arbetsplatsen, och underlättar det dagliga arbetet.

Resultaten visar att alla upplever att samarbetet överlag fungerar bra. Samarbetet nämns fungera bra med arbetskamrater, chef, kunder och mellan olika avdelningar.

Mer kommunikation kunde förbättra samarbetet, och kunde ske till exempel genom gemensamma diskussioner. Bättre arbetsfördelning kunde nås genom dessa diskussioner, och på det sättet skulle omorganiseringen av arbetsuppgifter även bli bättre.

Majoriteten anser att jämställdheten förverkligas bra på arbetsplatsen, medan några anser att jämställdheten mellan fast anställda och övriga ligger på en dålig nivå.

Det framkommer att arbetsplatsen är kvinnodominerande, medan det ändå är jämställt mellan könen. Även med tanke på åldern är det jämställt på arbetsplatsen, men personalen sägs vara åldrad. Ett centralt problem är dåliga löner hos sjukvårdspersonal då arbetsbelastningen är hög. Dock upplevs det vara jämställt inom löner på arbetsplatsen. Sjukvårdspersonalen upplever att förhållandet mellan lön och utfört arbete är i obalans. Detta påverkar individens välbefinnande och kan medföra känslan av att arbetet inte uppskattas. Det är viktigt att personalen känner sig nyttig och att dess arbete är värdefullt.

Den fysiska hälsan är överlag bra och få sjukfrånvaron på arbetsplatsen förekommer. Antingen motionssedlar eller kultursedlar finns till förfogande, och även möjlighet till

gym på arbetsplatsen finns. Utöver detta nämns ändå att mer motionsmöjligheter kunde finnas. Friluftsdagar ordnas, och även möjlighet till rehabilitering finns.

Arbetsutrustning sägs främja den fysiska hälsan, och utveckling inom utrustning borde göras. Med tanke på tunga lyft och svåra arbetsställningar är det viktigt att utrustningen är uppdaterad och stöder det dagliga arbetet.

Hälsovården upplevs fungera bra och är gratis, men kunde dock expanderas och planeras bättre. Med undantag från de övriga branscherna, upplevs ergonomin bristfällig inom sjukvårdsbranschen. Ergonomi borde åtgärdas och ligga på en hög nivå, då arbetet är fysiskt belastande inom sjukvården.

Arbetsmiljön är bra, och arbetsutrymmena upplevs trygga, men något bristfälliga. Trots allt ligger ansvaret för den fysiska hälsan på eget ansvar.

Vid samhällsfrågan framkom att lag om antal skötare per patient borde finnas, och att arbetsplatsens ledningsgrupp borde vara med i beslutsfattandet. Övriga faktorer är att möjlighet till alterneringsledighet också i framtiden borde finnas, att skiftarbete borde tas i hänsyn i beskattningen samt att mer förmåner skulle fås då kollektivtrafik inte är ett alternativ och privatbil måste väljas.

Frågan om fortsatt arbetsliv fick varierande åsikter. Bland dem är en god hälsa och högre lön de mest förekommande. Lämplig arbetsmängd, flexibel arbetstid samt bättre pensionsförmåner är även faktorer som påverkar beslutet. En av respondenterna kan redan vid det här skedet säga att det kommer att bli ett fortsatt arbetsliv. Se bilaga 4.

4.3.5 Privatföretagare

Åtta privatföretagare deltog i vår undersökning. Företagarna tillhör skönhetsbranschen, vårdbranschen, bergsbyggnads- och gruvbranschen, handelsbranschen samt transportbranschen.

De flesta privatföretagare arbetar långa dagar med mycket intensiv arbetstakt. Arbetet upplevs dock motiverande, och företagaren ger sitt allt åt företaget. Vid inledandet som privatföretagare bör känslan av inspiration vara stark och arbetet bör kännas värdefullt. Företagets framgång och ekonomi påverkar såväl privatföretagarens som de anställdas välbefinnande, vilket även framkom i vår undersökning.

Majoriteten av privatföretagarna är av åsikten att tryggheten och även den fysiska tryggheten är bra på deras arbetsplats. En säker omgivning anses medföra trygghet, och en person tillägger att säkerhetsgranskningar görs och anvisningarna följs.

Företagets ekonomi påverkar tryggheten på arbetsplatsen, och kunde förbättras genom stöd från staten. En person upplever ekonomisk otrygghet vid sjukfrånvaro, vilket påverkar tillvaron negativt, eftersom det inte finns något inflöde i kassan.

Övriga synpunkter som framkommer är att nära personrelationer hindrar uppsägning, att riskkartläggning borde göras och att en bra försäkring medför trygghet.

Möjligheter till kurser och utbildning finns, och majoriteten nämner att eget intresse för utveckling krävs. Företagaren satsar på personalens utbildning, och en person nämner att det finns möjlighet till läroavtal.

Ekonomi begränsar utvecklingsmöjligheterna, och friheten att bestämma hur företagets tillgångar används är upp till företagaren själv. Tid och resurser kan upplevas som en utmaning, och hindrar företagaren att ta itu med utveckling och utbildning, som kunde ge mervärde åt företaget.

Samarbetet upplevs fungera bra på arbetsplatsen, även med samarbetspartners. Chefen uppmuntrar till samarbete i sitt dagliga arbete, och bestämmer spelreglerna på arbetsplatsen. En bra chef enligt oss bör vara rättvis samt bemöta alla lika. Chefen bör också kunna lyssna på sin arbetstagare och utreda oenigheter ifall sådana uppstår.

Då anställda sköter sina egna arbetsuppgifter och har klart för sig vad deras arbetsbeskrivning är, underlättar det samarbetet samt undviker konflikter.

Jämställdheten förverkligas bra på arbetsplatsen. Genom bra ledarskap uppnås en jämställd atmosfär hos de anställda och allas åsikter tas i hänsyn.

Inga skillnader i jämställdhet gällande ålder eller kön framkom hos respondenterna.

Vid frågan om jämställdhet hade privatföretagarna svårt att komma fram med åsikter eller förslag på förbättringar, då det handlade om små privata företag med endast några anställda.

Resultaten visar att hälften av privatföretagarna anser att den fysiska hälsan är bra, samt att ergonomin på arbetsplatsen är välskött. Trots detta nämns att arbetet är fysiskt ansträngande och kan i viss mån skada den fysiska hälsan. Det poängteras även att den

fysiska hälsan är viktig att upprätthålla.

Endast en person nämner att det finns en fungerande hälsovård, vilket avviker från de andra privatföretagarna. I små företag verkar hälsovården vara bristfällig, och åtgärder kunde enligt oss tas i bruk.

Anställda ges möjligheter att sköta om sin hälsa, genom gymkort samt möjlighet till gym på arbetsplatsen. Chefen strävar ändå till att inte ta del i den anställdas privatliv. En fördel för privatföretagare är att de själv kan reglera sin arbetstid, vilket anses stöda den fysiska hälsan. På detta sätt blir det tid över att satsa på den egna hälsan.

Samhällsfrågan fick av privatföretagare individuella svar, där beskattningen ändå var ett upprepat ämne. Vid sidan om önskad lägre beskattning gavs även förslag på försäkringsbolagens deltagande i välbefinnandet samt ersättning av FPA. Se övriga förslag i bilaga 5.

Några av respondenterna säger att de kommer att fortsätta längre i arbetslivet, medan en är av åsikten att inget kan påverka dess beslut att inte fortsätta. Hälsan, trivseln på arbetsplatsen, nya arbetsuppgifter och flexibelt deltidsarbete är omständigheter som skulle påverka längden på arbetslivet. Se bilaga 5.

4.4 Sammanfattning och resultat

Vår undersökning visade sig bli större än tänkt, och vi fick mycket värdefulla och igenomtänkta svar. Antalet nya svar i intervjuerna var avgörande för hur många intervjuobjekt det slutligen blev. Vi är nöjda över valet av branscherna, vilka visade sig vara lämpliga och intressanta att ha med i undersökningen.

Första intrycket av arbetarskyddet på arbetsplatsen inom de olika branscherna var att det upplevs som bra. Inom kontorsbranschen betonas säkerheten i form av alarmsystem och tystnadsplikt, medan respondenterna inom industrin betonar poängen med säkerhetskontroller av maskinerna. Arbetstagaren bör ha tillräckligt med utrymme för att utföra sitt arbete (jämför arbetarskyddslagen sid 13). Inom sjukvårdsbranschen är trygghetskänslan inte lika bra, med tanke på ökad aggressivitet hos patienterna på arbetsplatsen. I detta sammanhang tas även upp önskan om alarmsystem och en närvarande säkerhetsvakt.

Anställningsförhållandet upplevs i allmänhet som tryggt. Inom kontorsbranschen orsakar visstidsanställning dock otrygghetskänsla. Personalen inom sjukvården är garanterade ett fortsatt arbete, medan personalen inom kontoren upplever att en ung och kompetent arbetstagare eventuellt tar över deras position inom företaget.

Samarbetsförhandlingar i dagens samhälle upplevs oroväckande hos IT personalen. Arbetsgivaren är skyldig att främja arbetstagarens yrkeskunnande även efter arbetsförhållandets upphörande (se vidare sid 13).

Skillnader i åsikter om arbetsbelastning uppkom, då IT personalen upplever arbetsmängden som optimal, medan en otrygghetsfaktor inom sjukvården är en allt för hög arbetsbelastning. Arbetstagaren bör ha en optimal mängd av arbetsuppgifter, och inom sjukvården har arbetsgivaren i de flesta fall inte följt givna direktiv om arbetsbelastning (jämför arbetarskyddslagen sid 15).

Inom alla branscher nämns att det finns möjlighet till utbildning och utveckling inom arbetet. Möjligheterna till utbildning är samma inom alla åldrar enligt kontorsrespondenterna, medan IT personalen för fram att möjligheterna för de äldre är begränsade. Möjligheterna till att byta arbetsuppgifter inom företaget är även utmanande. Inom sjukvårdsbranschen anses vikariernas möjligheter till utveckling sämre än fastanställdas. Personalen inom sjukvården bör årligen utbilda sig enligt bestämmelser (se sid 27).

En viktig poäng är att arbetsgivaren stöder utvecklingsmöjligheterna. De flesta branscher nämner viktigheten i att ta eget initiativ samt att upprätthålla intresse till arbetet.

Samarbetet fungerar bra på arbetsplatsen, men ett allmänt problem är att informationsflödet inte fungerar optimalt och att kommunikationen är bristfällig. De flesta konstaterar att samarbetet med chefen kunde förbättras, medan förhållandet till chefen inom sjukvården nämns fungera bra. Chefen bör vara rättvis och stöda arbetstagarens utveckling (se sid 12).

Ett allmänt dilemma är oklar arbetsfördelning, vilket leder till oklarheter i arbetsuppgifter. Genom diskussioner kunde omorganiseringen av arbetsuppgifter bli bättre, och på det sättet kunde även arbetet bli smidigare.

Vid frågan om jämställdhet fick vi kortare svar än från de andra frågorna, vilket kan bero på att ämnet är något känsligt. Inga konkreta förslag på förbättringar framkom, och jämställdheten upplevs mer som en självklarhet, än som en aktuell fråga på arbetsplatsen.

Alla respondenter var överens om att jämställdheten är på en bra nivå, och att alla behandlas på samma sätt oberoende kön eller ålder. Inom industribranschen upplevs dock arbetsuppgifterna mellan könen vara olika.

Ojämställdhet i fråga om lön mellan kön och ålder framkom från kontorsarbetarnas svar. Med tanke på lönen är det enligt sjukvårdspersonalen ojämnt i dagens samhälle. Detta syftar på att förhållandet mellan lön och arbetsbelastning inte är i jämvikt.

Från respondenternas svar framkom att industrin är mansdominerande, medan sjukvården är kvinnodominerad. Detta reflekterar eventuellt en allmän samhällssyn på vad respektive kön skall välja som yrke. Valet är dock upp till var och en själv, och inga regler finns för hur yrkesvalet skall göras. Till arbetsgivarens skyldigheter hör att följa jämställdhetslagen (se sid 14)

Alla är olika och alla har sitt eget värde, vilket ändå inte tyder på att det skulle vara ojämnt. Det är viktigt att alla har samma möjligheter, och för oss är jämställdheten en förutsättning för att må bra på arbetsplatsen. Vi anser det viktigt att både unga och äldre behandlas lika, för att arbetsplatsen skall kunna kännas som en gemenskap, och för att trivseln skall kunna upprätthållas. Kränkande beteende i arbetsgemenskapen minskar enligt oss arbetslusten, och händelsen kan bli i minnet till en längre tid, vilket minskar motivationen att gå på jobb. Initiativ borde tas för att förbättra hierarkin mellan unga och äldre för att alla skall känna sig jämlika och må bra på arbetsplatsen.

De flesta nämner att de mår bra på arbetsplatsen, och därmed även att få sjukfrånvaron förekommer. Kultur- eller motionsedlar finns, och fritidsverksamhet stöds av arbetsgivaren. Ergonomin upplevs också som välordnad, och möjlighet till ergonomiska kontroller finns.

Hälsovården fungerar bra, och faktorer som uppskattas är en nära belägen hälsostation och en flexibel tidsbokning. Även åldersgranskningar görs.

Inom kontorsbranschen poängterar respondenterna vikten med pausgymnastik. Arbetet är mycket stillasittande, och pausgymnastiken bidrar till att främja den fysiska hälsan. Som tidigare nämnts, ansvarar var och en för upprätthållandet av sin fysiska hälsa,

vilket även respondenterna var överens om.

Det är av stor vikt att företaget satsar på personalens hälsa för att nå bästa möjliga resultat. Pausgymnastik är bland flera ett bra sätt att hålla sig pigg under dagen.

Pausgymnastiken kan även betraktas som socialt umgänge, där kollegerna samlas för en stund för att nå en högre energinivå. Pauser är för övrigt enligt oss ett måste för att för en stund föra tankarna bort från arbetet, men även för att motverka nack- och ryggbesvär hos kontorsarbetare med mycket stillasittande.

Privatföretagarna skiljer sig från de övriga respondenterna genom att deltagarna är från fem helt olika branscher. Typiskt för privatföretagare är att synen på arbetet är något annorlunda, med tanke på att företagets ansvar ligger på företagaren själv och arbetstakten är intensivare.

Tryggheten på arbetsplatsen är bra, och med undantag från de övriga branscherna poängteras även den ekonomiska trygghetens påverkan.

Möjlighet till utbildning finns, men de ekonomiska resurserna begränsar i vissa fall möjligheterna, då företagaren bör prioritera hur företagets tillgångar används.

Ett bra ledarskap är en medverkande faktor till att både samarbetet och jämställdheten är på en bra nivå i företaget.

Tack vare flexibilitet i arbetstider, har företagaren större möjlighet att bestämma mellan arbetstid och fritid, och kan därmed påverka den fysiska hälsan. Inom små privatföretagare anses hälsovården vara bristfällig.

Välbefinnandet på arbetsplatsen är ett kontinuerligt pågående tema på arbetsmarknaden, och det har fästs mer uppmärksamhet på välbefinnandet den senaste tiden. Det är viktigt att samhället kommer emot och stöder arbetsgivaren i frågor gällande personalens välbefinnande, och därför hade vi intresse att ställa frågan i vår undersökning.

Samhällsfrågan visar åsikter från respondenternas synvinkel, och vi fick många bra förslag på åtgärder för vad samhället kunde göra.

Poängen med att fortsätta längre i arbetslivet är något som diskuteras häftigt i medierna idag. Den äldre generationen på arbetsmarknaden pensionerar sig i en nära framtid, vilket leder till en minskad arbetskraft, och ökad press på personer i arbetslivet. Därför vore det viktigt att en del av den äldre arbetskraften skulle fortsätta längre i arbetslivet. Vikten med satsning på välbefinnandet är här en medverkande faktor.

Några av respondenterna kunde rakt säga att de kommer att fortsätta längre i arbetslivet, medan en del starkt var av åsikten att de inte kommer att göra det. Ekonomisk ersättning och en god hälsa är faktorer som kunde påverka beslutet av fortsatt arbetsliv inom alla branscher.

5 AVSLUTNING

Vår undersökning visar ett brett och mångsidigt resultat, och vi fick fler och mer varierande svar än vad vi räknat med. Mest vikt lades på kommunikationen, som ansågs vara en förutsättning för en fungerande arbetsgemenskap. I många fall upplevdes dock kommunikationen som bristfällig, och i behov av förbättring med tanke på arbetstrivseln. Arbetarskyddet och ergonomin ligger på en bra nivå, och få förslag till förbättringar framkom.

Det vi lägger värde på då vi inleder arbetslivet är att chefen är rättvis och bidrar med stöd samt feedback på utfört arbete. Även intressanta arbetsuppgifter och möjligheten att utvecklas i arbetet är av stor vikt för oss.

En öppen arbetsgemenskap och stöd av kolleger är viktigt med tanke på vårt välbefinnande på arbetsplatsen. Jämställdheten som inte fick mycket uppmärksamhet av respondenterna i undersökningen, är för oss ett mer känsligt ämne, speciellt med tanke på åldern. Oberoende av ålder skall alla ha samma möjligheter och behandlas rättvist, samt respekteras av medarbetarna.

För oss ligger beslutet om ett fortsatt arbetsliv långt in i framtiden. Viljan att stanna kvar i arbetslivet efter uppnådd lagelig pensionsålder, förutsätter att arbetsgemenskapen fungerar på ett bra sätt, och att man trivs med medarbetarna. Vi strävar efter att upprätthålla vår hälsa, och att nå en balans mellan arbetsliv och privatliv. Hälsan upprätthålls förutom av oss själva även med arbetsgivarens stöd, för att på bästa möjliga sätt orka i arbetet.

Våra förväntningar av vår framtida arbetsplats är att välbefinnandet står i centrum, för att må bra på arbetsplatsen och för att stöda vårt val om ett förlängt arbetsliv.

KÄLLOR

- Arbetshälsoinstitutet*. Arbetsengagemang, publicerad 18.6.2010. Tillgänglig:
<http://www.ttl.fi/sv/valmaende/arbetsengagemang/sidor/default.aspx> Hämtad 16.2.2012
- Arbetshälsoinstitutet*. Säkerhet på arbetsplatsen, publicerad 7.7.2010. Tillgänglig:
http://www.ttl.fi/sv/arbetssakerhet/sakerhet_arbetsplatsen/Sidor/default.aspx Hämtad 16.2.2012
- Arbetshälsoinstitutet*. Våld på arbetsplatser, publicerad 7.7.2010. Tillgänglig:
http://www.ttl.fi/sv/arbetssakerhet/v%C3%A5ld_p%C3%A5_arbetsplatsar/sidor/default.aspx Hämtad 16.2.2012
- Arbetshälsoinstitutet*. Välmående arbetsgemenskap, publicerad 14.10.2010. Tillgänglig:
http://www.ttl.fi/sv/valmaende/valmaende_arbetsgemenskap/sidor/default.aspx Hämtad 16.2.2012
- Arbetsmiljöverket*. Våld och hot på jobbet – kartlägg riskerna, 2011. Tillgänglig:
http://www.av.se/dokument/publikationer/adi/adi_553.pdf Hämtad 20.2.2012
- Arbets- och näringsministeriet*. Likabehandling och jämställdhet i arbetet, publicerad 9.1.2012. Tillgänglig:
<http://www.tem.fi/?l=sv&s=2312> Hämtad 20.2.2012
- Arbets- och näringsministeriet*. Undersökning: Hela Finland hotas av brist på arbetskraft, publicerad 1.2.2012. Tillgänglig:
http://www.tem.fi/index.phtml?89507_m=105345&l=sv&s=2467 Hämtad 6.2.2012
- Arbetarskyddscentralen*. Fysisk belastning. Tillgänglig:
http://www.tyoturva.fi/sv/arbetarskyddet_pa_arbetsplatsen/fysisk_belastning Hämtad 20.2.2012
- Finlex*, Arbetarskyddslagen 23.8.2002/738, publicerad 23.8.2002. Tillgänglig:
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738> Hämtad 24.9.2012

Finlex. Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, publicerad 26.1.2001. Tillgänglig:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055> Hämtad 18.9.2012

Finlex, Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8.8.1986/609, publicerad

8.8.1986. Tillgänglig: <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609> Hämtad 24.9.2012

Finlex. Lag om principerna för god företagshälsovårdspraxis 1484/2001, publicerad

227.12.2001. Tillgänglig: <http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2001/20011484> Hämtad 16.5.2012

Finlex. Lag om pension för arbetstagare 19.5.2006/395, publicerad 16.2.2012.

Tillgänglig: <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2006/20060395> Hämtad 17.2.2012

Finlex, Lag om samarbete inom företag 30.3.2007/334, publicerad 30.3.2007.

Tillgänglig: <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2007/20070334> Hämtad 24.9.2012

Finlex. Lag om ändring av lag om arbetsavtal, publicerad 3.2.1984. Tillgänglig:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/1984/19840125> Hämtad 18.9.2012

Finlex, Statsrådets förordning om statsunderstöd för utvecklande av företagsverksamhet 675/2007, publicerad 7.6.2007. Tillgänglig:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2007/20070675> Hämtad 24.9.2012

FPA. Belopp, publicerad 1.1.2012. Tillgänglig:

<http://www.kela.fi/in/internet/svenska.nsf/NET/220808114632MP?OpenDocument>

Hämtad 16.2.2012

Pensionsskyddscentralen. Förväntad pensioneringsålder, publicerad 8.2.2012.

Tillgänglig:

http://www.etk.fi/sve/service/faktisk_pensions%C3%A5lder/970/faktisk_pensions%C3%A5lder Hämtad 16.02.2012

Social- och hälsovårdsministeriet. Arbetshälsa grundar sig på samarbete, publicerad

26.1.2012. Tillgänglig: <http://www.stm.fi/sv/arbetskydd/arbetshalsa> Hämtad 6.2.2012

Stelacon. Djupintervju. Tillgänglig

<http://www.stelacon.se/erbjudande/metoder/djupintervju/> Hämtad 18.9.2012

Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointikortti, publicerad 2011. Tillgänglig:

<http://www.tyohyvinvointikortti.fi/> Hämtad 16.2.2012

Työhyvinvointikortti. Välbefinnande i arbetet i ett nötskal, publicerad 2011. Tillgänglig:

http://www.tyohyvinvointikortti.fi/files/203/Valbefinnande_i_arbetet_kortet_ttk_2012.pdf Hämtad 17.9.2012

Veritas. Intjänande av pension, publicerad 2012. Tillgänglig:

<https://www.veritas.fi/sv/privatpersoner/pensioner-i-finland/pensionsintjaning> Hämtad 16.2.2012

Veritas. Pensionering, publicerad 2012. Tillgänglig:

<https://www.veritas.fi/sv/privatpersoner/att-ga-i-pension> Hämtad 16.2.2012

Anglelöw, Bosse. 2006, *Arbetsglädje: Att skapa större arbetslust*, Lund:

Studentlitteratur, s. 37.

Hirvikorpi, Helinä. 2012, ”Arvostus ja joustot pitävät 55+ palkkalistoilla”, *Kauppalehti* s.6-7, 13.2.2012.

Larsen, Rolf-Petter. 2002, *Konflikter och oenighet på arbetsplatsen*, Lund:

Studentlitteratur, s. 10,178.

Nikula, Paula. 2012, ”Työura pitenee, kun työssä voi hyvin”, *Kauppalehti* s.3,

13.2.2012.

Sjöblom, Hia. 2012, ”Varman Vuoria on varma työurien pidentymisestä”, *Kauppalehti*

s.10, 13.2.2012.

West, Markus. 2012, ”Fortsätt att jobba”, *Hufvudstadsbladet* s.13, 8.2.2012.

Zanderin, Lars. 2005, *Arbetsmiljö*, Lund: Studentlitteratur, s. 137, 143, 157.

Ängeslevä, Päivi. 2012, ”Hanki itsellesi muhkea eläke”, *Helsingin Sanomat* E 1,

5.8.2012.

BILAGOR

BILAGA 1. Intervjufrågor

Vad anser du är bra på din arbetsplats idag gällande trygghet?

Vad kunde förbättras i framtiden på din arbetsplats gällande trygghet?

Vad kunde du själv göra för att påverka välbefinnandet på din arbetsplats gällande trygghet?

Vad kunde din arbetsgivare göra för att påverka välbefinnandet gällande trygghet?

Vad anser du är bra på din arbetsplats idag gällande utvecklingsmöjligheter?

Vad kunde förbättras i framtiden på din arbetsplats gällande utvecklingsmöjligheter?

Vad kunde du själv göra för att påverka välbefinnandet gällande utvecklingsmöjligheter?

Vad kunde din arbetsgivare göra för att påverka välbefinnandet gällande utvecklingsmöjligheter?

Vad anser du är bra på din arbetsplats idag gällande samarbete?

Vad kunde förbättras i framtiden på din arbetsplats gällande samarbete?

Vad kunde du själv göra för att påverka välbefinnandet gällande samarbete?

Vad kunde din arbetsgivare göra för att påverka välbefinnandet gällande samarbete?

Vad anser du är bra på din arbetsplats idag gällande jämställdhet?

Vad kunde förbättras i framtiden på din arbetsplats gällande jämställdhet?

Vad kunde du själv göra för att påverka välbefinnandet gällande jämställdhet?

Vad kunde din arbetsgivare göra för att påverka välbefinnandet gällande jämställdhet?

Vad anser du är bra på din arbetsplats idag gällande fysisk hälsa?

Vad kunde förbättras i framtiden på din arbetsplats gällande fysisk hälsa?

Vad kunde du själv göra för att påverka välbefinnandet gällande fysisk hälsa?

Vad kunde din arbetsgivare göra för att påverka välbefinnandet gällande fysisk hälsa?

Vad kunde samhället göra för att påverka välbefinnandet på din arbetsplats?

T.ex. genom lagförändring, skattelättnader, understöd

Vad skulle få dig att fortsätta i arbetslivet efter uppnådd pensionsålder?

BILAGA 2. Haastattelukysymykset

Minkä asian koet olevan hyvin työpaikallasi, jos ajatellaan turvallisuutta?

Mitä parannettavaa mielestäsi olisi?

Mitä sinä voisit tehdä parantaaksesi turvallisuutta?

Mitä työnantajasi voisi tehdä parantaakseen turvallisuutta?

Minkä asian koet olevan hyvin työpaikallasi, jos ajatellaan kehittymismahdollisuuksia?

Mitä parannettavaa mielestäsi olisi?

Mitä sinä voisit tehdä parantaaksesi kehittymismahdollisuuksia?

Mitä työnantajasi voisi tehdä parantaakseen kehittymismahdollisuuksia?

Minkä asian koet olevan hyvin työpaikallasi, jos ajatellaan yhteistyötä?

Mitä parannettavaa mielestäsi olisi?

Mitä sinä voisit tehdä parantaaksesi yhteistyötä?

Mitä työnantajasi voisi tehdä parantaakseen yhteistyötä?

Minkä asian koet olevan hyvin työpaikallasi, jos ajatellaan tasavertaisuutta?

Mitä parannettavaa mielestäsi olisi?

Mitä sinä voisit tehdä parantaaksesi tasavertaisuutta?

Mitä työnantajasi voisi tehdä parantaakseen tasavertaisuutta?

Minkä asian koet olevan hyvin työpaikallasi, jos ajatellaan fyysistä terveyttä?

Mitä parannettavaa mielestäsi olisi?

Mitä sinä voisit tehdä parantaaksesi fyysistä terveyttä?

Mitä työnantajasi voisi tehdä parantaakseen fyysistä terveyttä?

Mitä yhteiskunta voisi tehdä vaikuttaakseen hyvinvointiin työpaikallasi?

Esimerkiksi lakimuutos, verokevennys

Mikä saisi sinut jatkamaan työelämässä lakisääteisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen?

BILAGA 3. INDUSTRI

7 arbetstagare inom industribranschen deltog

Den procentuella andelen av en deltagare är 14 %

Trygghet		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Anställningsförhållandet upplevs tryggt	Ja	4	57,14 %	1,2,3,4
	Nämns ej	3	42,86 %	5,6,7
		7	100,00 %	
Bra arbetstider (skiftesarbete)	Ja	1	14,29 %	1
	Nämns ej	6	85,71 %	2,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Arbetskydd för att trygga arbetet	Ja	2	28,57 %	3,4
	Nämns ej	5	71,43 %	1,2,5,6,7
		7	100,00 %	
Säkerheten är bra på alla områden	Ja	2	28,57 %	6,7
	Nämns ej	5	71,43 %	1,2,3,4,5
		7	100,00 %	
Mycket har gjorts för säkerheten	Ja	2	28,57 %	5,6
	Nämns ej	5	71,43 %	1,2,3,4,7
		7	100,00 %	
Maskinerna är säkra	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Maskinerna borde vara modernare	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Säkerhetskontroller görs	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Viktigt att reagera på fel	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	

7	100,00 %
---	----------

Utvecklingsmöjligheter		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Utbildning är viktigt	Ja	1	14,29 %	1
	Nämns ej	6	85,71 %	2,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Intresse för det man gör är viktigt	Ja	1	14,29 %	1
	Nämns ej	6	85,71 %	2,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Möjlighet till kurser och utbildning finns	Ja	5	71,43 %	1,3,4,5,6
	Nämns ej	2	28,57 %	2,7
		7	100,00 %	
Utvecklingssamtal förs	Ja	1	14,29 %	3
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Möjligheter att utveckla sitt kunnande och expertområde finns	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	
Förbättringar inom utveckling av samarbete kunde göras	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Löneförhöjning uppmuntrar till utveckling	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	
Samarbete		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Kommer bra överens med medarbetarna	Ja	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
	Nämns ej	1	14,29 %	2
		7	100,00 %	
Kommunikationen är viktig	Ja	2	28,57 %	2,7
	Nämns ej	5	71,43 %	1,3,4,5,6
		7	100,00 %	

Kommunikationen/informationsflödet kunde förbättras	Ja	3	42,86 %	3,4,5
	Nämns ej	4	57,14 %	1,2,6,7
		7	100,00 %	
Man kan själv till viss mån påverka samarbetet	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Förbättringar borde göras mellan arbetstgare och chef	Ja	2	28,57 %	2,4
	Nämns ej	5	71,43 %	1,3,5,6,7
		7	100,00 %	
Ledningen borde lyssna mer på arbetstgarna	Ja	2	28,57 %	2,3
	Nämns ej	5	71,43 %	1,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Samarbetet kunde förbättras genom diskussioner och möten	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Oklarheter i arbetsuppgiftsbeskrivning kan leda till spänningar	Ja	1	14,29 %	6
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,7
		7	100,00 %	
Högt arbetstempo medför utmaningar	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	
Viktigt att ta alla i hänsyn	Ja	2	28,57 %	6,7
	Nämns ej	5	71,43 %	1,2,3,4,5
		7	100,00 %	
Arbetstgarna väldigt bundna till sitt arbete	Ja	1	14,29 %	6
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,7
		7	100,00 %	
Långa arbetsförhållanden	Ja	1	14,29 %	6
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,7
		7	100,00 %	

Jämställdhet		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Könsneutralt arbete	Ja	4	57,14 %	1,4,6,7
	Nämns ej	3	42,86 %	2,3,5
		7	100,00 %	
Jämställt inom alla åldrar	Ja	4	57,14 %	1,2,5,7
	Nämns ej	3	42,86 %	3,4,6
		7	100,00 %	
Fler kvinnor kunde anställas	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Yngre arbetskraft kunde anställas	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Väldigt olika arbetsuppgifter mellan könen	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Man bör respektera sina medarbetare	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	
Åldern går i rangordning	Ja	1	14,29 %	3
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Kan ej säga	Ja	1	14,29 %	5
	Nej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Fysisk hälsa		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Fysiska hälsan är överlag bra	Ja	3	42,86 %	1,2,5
	Nämns ej	4	57,14 %	3,4,6,7
		7	100,00 %	
Kultursedlar finns till förfogande	Ja	4	57,14 %	3,4,5,6
	Nämns ej	3	42,86 %	1,2,7

		7	100,00 %	
Friluftsdagar ordnas	Ja	3	42,86 %	3,5,6
	Nämns ej	2	57,14 %	1,2,4,7
		4	100,00 %	
Motionsturer finns	Ja	1	14,29 %	6
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,7
		7	100,00 %	
Ergonomin är bra	Ja	2	28,57 %	5,7
	Nämns ej	5	71,43 %	1,2,3,4,6
		7	100,00 %	
Få frånvaron på arbetsplatsen	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Fysiska hälsan ligger på eget ansvar, inte arbetsgivarens	Ja	3	42,86 %	3,5,6
	Nämns ej	4	57,14 %	1,2,4,7
		7	100,00 %	
Arbetet är fysiskt tungt	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	
Tunga lyft bör undvikas om möjligt	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	

Vad kunde samhället göra för att påverka välbefinnandet		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Ersättning då man inte har möjlighet till allmän trafik	Ja	1	14,29 %	3
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Att inte tvinga någon att fortsätta längre i arbetslivet, med frivillighet vinner man mest	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	

Komma emot genom att stöda exempelvis massage på arbetsplatsen

Ja	1	14,29 %	5
Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
	7	100,00 %	

Då arbetstiden vill förlängas kunde samhället komma emot genom att stöda det, att det skulle finnas ett tydligt program för att förbättra och uppehålla arbetsförmågan

Ja	1	14,29 %	6
Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,7
	7	100,00 %	

Pensionen borde vara skattefritt upptill 2000 euro

Ja	1	14,29 %	7
Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
	7	100,00 %	

Beskattning av pensionen borde inte vara högre än beskattning av lönen

Ja	1	14,29 %	7
Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
	7	100,00 %	

Vad skulle få dig att fortsätta i arbetslivet

		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Större pensionsersättning	Ja	4	57,14 %	2,3,4,7
	Nämns ej	3	42,86 %	1,5,6
		7	100,00 %	
God hälsa	Ja	4	57,14 %	4,5,6,7
	Nämns ej	3	42,86 %	1,2,3
		7	100,00 %	
Bra trivsel på arbetsplatsen	Ja	1	14,29 %	4
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,5,6,7
		7	100,00 %	
Att det finns jobb	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Lägre beskattning	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	
En rättvis behandling åt alla	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	

Omarbetning av arbetsuppgift för att lämpa sig till en äldre ålder

Ja	1	14,29 %	6
Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,7
	7	100,00 %	

Jag kommer fortsätta längre i arbetslivet

Ja	2	28,57 %	5,6
Nämns ej	5	71,43 %	1,2,3,4,7
	7	100,00 %	

BILAGA 4. KONTOR

8 arbetstagare inom kontorsbranschen deltog

Den procentuella andelen av en deltagare är 12,5 %

Trygghet		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Tryggheten är bra	Ja	6	75,00 %	2,3,4,6,7,8
	Nämns ej	2	25,00 %	1,5
		8	100,00 %	
Fysiska tryggheten är bra	Ja	3	37,50 %	2,3,8
	Nämns ej	5	62,50 %	1,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Fysiska tryggheten kunde förbättras	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Fysiska hälsan är på ens eget ansvar	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Anställningsförhållandet upplevs tryggt	Ja	2	25,00 %	1,7
	Nämns ej	6	75,00 %	2,3,4,5,6,8
		8	100,00 %	
Osäkert anställningsförhållande	Ja	2	25,00 %	5,8
	Nämns ej	6	75,00 %	1,2,3,4,6,7
		8	100,00 %	
Längre kontrakt medför trygghet	Ja	1	12,50 %	5
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,6,7,8
		8	100,00 %	
Ett bra hälsovårdssystem medför trygghet	Ja	2	25,00 %	3,4
	Nämns ej	6	75,00 %	1,2,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Arbetsgivaren borde ordna en årlig hälsogranskning	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Chferna borde ta itu med mobbningen	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	

		8	100,00 %	
Liten organisation medför trygghet	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Alarmsystem medför trygghet	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Säkerhetsfrågor behandlas	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Tystnadsplikten medför trygghet	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Att kunna sin arbetsuppgift medför trygghet	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Informationsflödet kunde förbättras	Ja	2	25,00 %	3,8
	Nämns ej	6	75,00 %	1,2,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Inga farliga ämnen finns	Ja	1	12,50 %	6
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,7,8
		8	100,00 %	

Utvecklingsmöjligheter		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Möjlighet till kurser och utbildning finns	Ja	8	100,00 %	1,2,3,4,5,6,7,8
	Nämns ej	0	0,00 %	
		8	100,00 %	
Större utbud av kurser kunde finnas	Ja	3	37,50 %	3,5,8
	Nämns ej	5	62,50 %	1,2,4,6,7
		8	100,00 %	
Bra möjligheter till karriärutveckling	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	

Möjlighet till utbildning vid eget intresse	Ja	4	50,00 %	2,3,6,7
	Nämns ej	4	50,00 %	1,4,5,8
		8	100,00 %	
Det borde finnas mer utvecklingsmöjligheter för de äldre	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Utbildning vid förändrade arbetsuppgifter bör finnas	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Utvecklingsmöjligheterna är små	Ja	1	12,50 %	5
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,6,7,8
		8	100,00 %	
Alla åldrar har samma möjligheter	Ja	1	12,50 %	2
	Nämns ej	7	87,50 %	1,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Att själv vara aktiv och ta initiativ	Ja	3	37,50 %	1,4,5
	Nämns ej	5	62,50 %	2,3,6,7,8
		8	100,00 %	
Man lär sig i sitt dagliga arbete	Ja	3	37,50 %	4,5,7
	Nämns ej	5	62,50 %	1,2,3,6,8
		8	100,00 %	
Utvecklingssamtal finns	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Arbetet är inriktat	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	

Samarbete		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Samarbetet fungerar bra	Ja	8	100,00 %	1,2,3,4,5,6,7,8
	Nämns ej	0	0,00 %	
		8	100,00 %	

Samarbete med chefen fungerar bra	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Samarbete med chefen fungerar inte	Ja	2	25,00 %	1,8
	Nämns ej	6	75,00 %	2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Samarbete mellan chef och anställd borde förbättras	Ja	3	37,50 %	1,2,8
	Nämns ej	5	62,50 %	3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Chefen anses avlägsen	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Chefen måste vara rättvis	Ja	2	25,00 %	4,5
	Nämns ej	6	75,00 %	1,2,3,6,7,8
		8	100,00 %	
Samarbete är viktigt	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Kommunikationen fungerar	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Kommunikationen kunde förbättras	Ja	4	50,00 %	1,2,3,4
	Nämns ej	4	50,00 %	5,6,7,8
		8	100,00 %	
Klar arbetsfördelning	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Känslan av att lyckas i arbetet är viktigt	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Alla skall ha möjlighet att påverka	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	

Öppen stämning	Ja	2	25,00 %	1,4
	Nämns ej	6	75,00 %	2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Samvaro på fritiden förbättrar samarbetet	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Hänsyn gentemot medarbetare är viktigt	Ja	2	25,00 %	1,5
	Nämns ej	6	75,00 %	2,3,4,6,7,8
		8	100,00 %	
Jämställdhet				
Jämställdheten är bra	Ja	6	75,00 %	2,3,4,5,6,7
	Nämns ej	2	25,00 %	1,8
		8	100,00 %	
Jämställdheten är inte bra	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Jämställdheten kunde förbättras	Ja	2	25,00 %	1,8
	Nämns ej	6	75,00 %	2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Oberoende på könet är möjligheterna de samma	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Ojämställdhet angående lön mellan könen	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Oberoende på åldern är möjligheterna de samma	Ja	1	12,50 %	2
	Nämns ej	7	87,50 %	1,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Oberoende på åldern behandlas alla på samma sätt	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Ojämställt mellan fast anställda och övriga	Ja	1	12,50 %	5
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,6,7,8
		8	100,00 %	

		8	100,00 %	
Ojämsställdhet inom flexibilitet på arbetsplatsen	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Ramar för arbetstiderna kunde sättas	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Man skall veta sitt värde	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	

Fysisk hälsa		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Fysiska hälsan är överlag bra	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Kultursedlar finns till förfogande	Ja	1	12,50 %	5
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,6,7,8
		8	100,00 %	
Kultursedlar borde finnas	Ja	2	25,00 %	6,7
	Nämns ej	6	75,00 %	1,2,3,4,5,8
		8	100,00 %	
Motionssedlar finns till förfogande	Ja	5	62,50 %	1,2,3,4,8
	Nämns ej	3	37,50 %	5,6,7
		8	100,00 %	
Matsedlar finns till förfogande	Ja	1	12,50 %	5
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,6,7,8
		8	100,00 %	
Matsedlar borde finnas	Ja	2	25,00 %	6,7
	Nämns ej	6	75,00 %	1,2,3,4,5,8
		8	100,00 %	
Fungerande hälsovård	Ja	6	75,00 %	1,2,3,4,6,7

	Nämns ej	2	25,00 %	5,8
		8	100,00 %	
Åldersgranskningar görs	Ja	2	25,00 %	1,4
	Nämns ej	6	75,00 %	2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Var och en ansvarar för sin fysiska hälsa	Ja	5	62,50 %	1,2,3,4,6
	Nämns ej	3	37,50 %	5,7,8
		8	100,00 %	
Arbetsplatsen ordnar fritidsverksamhet inom motion	Ja	2	25,00 %	1,4
	Nämns ej	6	75,00 %	2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Det finns tillgång till gym på arbetsplatsen	Ja	1	12,50 %	5
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,6,7,8
		8	100,00 %	
Friluftsdagar ordnas	Ja	1	12,50 %	2
	Nämns ej	7	87,50 %	1,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Möjlighet till rehabilitering	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Möjlighet till ergonomiska kontroller	Ja	6	75,00 %	1,2,3,4,5,8
	Nämns ej	2	25,00 %	6,7
		8	100,00 %	
Möjlighet till fysioterapeut	Ja	2	25,00 %	2,7
	Nämns ej	6	75,00 %	1,3,4,5,6,8
		8	100,00 %	
Möjlighet till massör	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Mera pauser kunde finnas	Ja	1	12,50 %	2
	Nämns ej	7	87,50 %	1,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Pausgymnastik är av stort värde	Ja	1	12,50 %	8

	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Fungerande arbetsutrymmen	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	

Vad kunde samhället göra för att påverka välbefinnandet		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Ha möjlighet till förkortad arbetstid	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	
		8	100,00 %	
Möjlighet till tilläggsutbildning för att upprätthålla intresse	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	
		8	100,00 %	
Ifall man har förkortad arbetsvecka, borde pensionen räknas på alla arbetsår	Ja	1	12,50 %	2
	Nämns ej	7	87,50 %	
		8	100,00 %	
Ifall du inte rör på dig eller om du röker, borde du betala mera skatt	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	
		8	100,00 %	
Förmåner inom företagets produkter/tjänster	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	
		8	100,00 %	
Möjlighet att arbeta hemifrån	Ja	1	12,50 %	5
	Nämns ej	7	87,50 %	
		8	100,00 %	
Större skattelättnader på kultur- och matsedlar	Ja	1	12,50 %	6
	Nämns ej	7	87,50 %	
		8	100,00 %	

Samhället borde ordna happening och gemensamma allmänna grejor

Ja	1	12,50 %	8
Nämns ej	7	87,50 %	
	8	100,00 %	

Olika informationstillfällen borde ordnas, bl.a. om diabetes

Ja	1	12,50 %	8
Nämns ej	7	87,50 %	
	8	100,00 %	

Skatt på mat borde betalas, mer på ohälsosam mat

Ja	1	12,50 %	8
Nämns ej	7	87,50 %	
	8	100,00 %	

Vad skulle få dig att fortsätta i arbetslivet

		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Hälsan i skick	Ja	3	37,50 %	4,7,8
	Nämns ej	5	62,50 %	1,2,3,5,6
		8	100,00 %	
Uppleva att arbetet är viktigt	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Intressanta arbetsuppgifter	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Känna sig att man behövs	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Bra arbetsgemenskap	Ja	4	50,00 %	1,2,5,8
	Nämns ej	4	50,00 %	3,4,6,7
		8	100,00 %	
Upprätthålla sociala livet	Ja	1	12,50 %	2
	Nämns ej	7	87,50 %	1,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Bra trivsel på arbetsplatsen	Ja	3	37,50 %	1,2,3
	Nämns ej	5	62,50 %	4,5,6,7,8
		8	100,00 %	

Stressfri arbetsmiljö	Ja	1	12,50 %	5
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,6,7,8
		8	100,00 %	
Flexibel arbetstid	Ja	5	62,50 %	1,3,5,7,8
	Nämns ej	3	37,50 %	2,4,6
		8	100,00 %	
Högre pension	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Högre lön	Ja	1	12,50 %	6
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,7,8
		8	100,00 %	
Större skattelättnader	Ja	1	12,50 %	6
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,7,8
		8	100,00 %	
Jag kommer fortsätta längre i arbetslivet	Ja	0	0,00 %	
	Nämns ej	8	100,00 %	1,2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	

BILAGA 5. IT

7 arbetstagare inom it
branschen deltog
Den procentuella andelen av en deltagare är
14 %

Trygghet		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Tryggheten är bra	Ja	7	100,00 %	1,2,3,4,5,6,7
	Nämns ej	0	0,00 %	
		7	100,00 %	
Fysiska tryggheten är bra	Ja	5	71,43 %	1,2,3,4,5
	Nämns ej	2	28,57 %	6,7
		7	100,00 %	
Fysiska tryggheten kunde förbättras	Ja	1	14,29 %	3
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Datasäkerheten kunde förbättras	Ja	1	14,29 %	1
	Nämns ej	6	85,71 %	2,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Säkerhetsanvisningar formuleras som bäst	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Säkerhetsanvisningarna kunde förtydligas	Ja	1	14,29 %	4
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,5,6,7
		7	100,00 %	
Anställningsförhållandet upplevs tryggt	Ja	3	42,86 %	1,3,4
	Nämns ej	4	57,14 %	2,5,6,7
		7	100,00 %	
Anställningsförhållandet upplevs otrött	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Företagets ekonomiska säkerhet medför trygghet	Ja	1	14,29 %	3
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Arbetsmiljö och arbetsvälbefinnande medför trygghet	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	
		7	100,00 %	

	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Arbetsuppgifter bör delegeras	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Förmän måste kontrollera arbetsmängden hos anställda	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Ledningens stabilitet medför trygghet	Ja	1	14,29 %	6
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,7
		7	100,00 %	
Målsättningar medför trygghet	Ja	1	14,29 %	6
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,7
		7	100,00 %	

Utvecklingsmöjligheter		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Utvecklingsmöjligheter finns	Ja	5	71,43 %	1,2,3,4,5
	Nämns ej	2	28,57 %	6,7
		7	100,00 %	
Arbetsgivaren stöder utveckling	Ja	2	28,57 %	2,5
	Nämns ej	5	71,43 %	1,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Brett utbud av utbildnings finns	Ja	2	28,57 %	1,4
	Nämns ej	5	71,43 %	2,3,5,6,7
		7	100,00 %	
Mer utbildning kunde finnas	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	
Öppna positioner finns till erbjudande	Ja	1	14,29 %	1
	Nämns ej	6	85,71 %	2,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Utvecklingsmöjligheterna är begränsade för små yrkesgrupper	Ja	1	14,29 %	1

	Nämns ej	6	85,71 %	2,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Utvecklingsmöjligheterna är begränsade för den äldre generationen	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Övergång till andra arbetsuppgifter är möjligt	Ja	4	57,14 %	1,2,3,4
	Nämns ej	3	42,86 %	5,6,7
		7	100,00 %	
Övergång till andra arbetsuppgifter är en utmaning	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Större möjlighet till förändrade arbetsuppgifter hos de anställda inom företaget borde finnas	Ja	2	28,57 %	1,7
	Nämns ej	5	71,43 %	2,3,4,5,6
		7	100,00 %	
Utveckling möjligt vid eget intresse	Ja	3	42,86 %	2,5,6
	Nämns ej	4	57,14 %	1,3,4,7
		7	100,00 %	
Utvecklingssamtal ordnas	Ja	3	42,86 %	3,5,7
	Nämns ej	4	57,14 %	1,2,4,6
		7	100,00 %	
Karriärmöjligheter och planering borde upprätthållas	Ja	1	14 %	1
	Nämns ej	6	86 %	2,3,4,5,6,7
		7	100 %	
Möjligheter till studier vid sidan om arbetet	Ja	2	28,57 %	4,5
	Nämns ej	5	71,43 %	1,2,3,6,7
		7	100,00 %	
Arbetsbeskrivningarna borde vara tydligare	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Arbetsgivaren kunde mer konkret framföra utvecklingsmöjligheterna	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	

Efterstävans av gemensamma mål borde förbättras	Ja	1	14,29 %	6
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,7
		7	100,00 %	

Samarbete		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Samarbetet fungerar bra överlag	Ja	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
	Nämns ej	1	14,29 %	7
		7	100,00 %	
Arbetsgivaren ansvarar för att samarbetet skall fungera	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Samarbete är fast vid en själv	Ja	1	14,29 %	6
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,7
		7	100,00 %	
Deltagande i möten förbättrar samarbetet	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	
Samarbetet med chefen fungerar bra	Ja	1	14,29 %	3
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Förhållandet till chefen borde förbättras	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Förtroendet till chefen är negativt	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Samarbete mellan samarbetspartners kunde förbättras	Ja	3	42,86 %	1,4,7
	Nämns ej	4	57,14 %	2,3,5,6
		7	100,00 %	
Förhållandet till personalenheten borde förbättras	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Samarbete mellan olika yrkesgrupper kunde förbättras	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6

		7	100,00 %	
Informationsflödet kunde förbättras	Ja	4	57,14 %	3,4,5,7
	Nämns ej	3	42,86 %	1,2,6
		7	100,00 %	
Samarbetet borde planeras bättre	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Jämställdhet		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Jämställdheten är bra	Ja	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
	Nämns ej	1	14,29 %	7
		7	100,00 %	
Jämställdheten lyfts fram	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Alla har samma möjligheter oberoende kön, ålder eller position	Ja	5	71,43 %	1,3,4,5,6
	Nämns ej	2	28,57 %	2,7
		7	100,00 %	
Hög medelålder	Ja	1	14,29 %	4
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,5,6,7
		7	100,00 %	
Alla har sitt eget värde	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Alla bör bemötas lika	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	
Fysisk hälsa		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Fysiska hälsan är överlag bra	Ja	2	28,57 %	5,6
	Nämns ej	5	71,43 %	1,2,3,4,7
		7	100,00 %	
Fysiska hälsan stöds av arbetsgivaren	Ja	2	28,57 %	2,3
	Nämns ej	5	71,43 %	1,4,5,6,7
		7	100,00 %	

Fungerande hälsovård	Ja	6	85,71 %	1,2,3,5,6
	Nämns ej	1	14,29 %	7
		7	100,00 %	
Åldersgranskningar görs	Ja	3	42,86 %	2,3,4
	Nämns ej	4	57,14 %	1,5,6,7
		7	100,00 %	
Motionsmöjligheter stöds av arbetsgivaren	Ja	2	28,57 %	1,4
	Nämns ej	5	71,43 %	2,3,5,6,7
		7	100,00 %	
Arbetsgivaren borde uppmuntra till motion	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,6
		7	100,00 %	
Arbetsplatsen ordnar fritidsverksamhet inom motion	Ja	1	14,29 %	3
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Friluftsdagar ordnas	Ja	1	14,29 %	2
	Nämns ej	6	85,71 %	1,3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Det finns tillgång till gym på arbetsplatsen	Ja	1	14,29 %	3
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Kulturkort finns till förfogande	Ja	4	57,14 %	3,4,5,6
	Nämns ej	3	42,86 %	1,2,7
		7	100,00 %	
Ergonomin är bra	Ja	5	71,43 %	1,2,3,4,5
	Nämns ej	2	28,57 %	6,7
		7	100,00 %	
Ergonomin är inte bra	Ja	1	14,29 %	6
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,7
		7	100,00 %	
Möjlighet till ergonomiska kontroller	Ja	3	42,86 %	2,3,4
	Nämns ej	4	57,14 %	1,5,6,7
		7	100,00 %	
Möjligheterna att påverka ergonomin är minimala	Ja	1	14,29 %	6

	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,5,7
		7	100,00 %	
Belysningen i vissa arbetsutrymmen kunde förbättras	Ja	2	28,57 %	1,2
	Nämns ej	5	71,43 %	3,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Luftkonditioneringen i vissa arbetsutrymmen kunde förbättras	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Brist på arbetsutrymmen	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Förbättringar gällande arbetsbelastning borde göras	Ja	2	28,57 %	1,5
	Nämns ej	5	71,43 %	2,3,4,6,7
		7	100,00 %	
Möjlighet till rehabilitering	Ja	3	42,86 %	2,3,4
	Nämns ej	4	57,14 %	1,5,6,7
		7	100,00 %	
Möjlighet till massör	Ja	1	14,29 %	3
	Nämns ej	6	85,71 %	1,2,4,5,6,7
		7	100,00 %	
Var och en ansvarar för sin fysiska hälsa	Ja	3	42,86 %	4,5,7
	Nämns ej	4	57,14 %	1,2,3,6
		7	100,00 %	
Arbetsliv och privatliv borde skiljas åt	Ja	3	42,86 %	2,6,7
	Nämns ej	4	57,14 %	1,3,4,5
		7	100,00 %	

Vad kunde samhället göra för att påverka välbefinnandet	Mängd	Procent	Intervjuobjekt
--	--------------	----------------	-----------------------

Praxis för föräldraledighet borde förbättras

Ja	1	14,29 %	1
Nämns ej	6	85,71 %	
	7	100,00 %	

Förlängning av arbetslivet borde vara frivilligt

Ja	1	14,29 %	2
Nämns ej	6	85,71 %	

		7	100,00 %	
Distansarbete borde vara en möjlighet	Ja	1	14,29 %	3
	Nämns ej	6	85,71 %	
		7	100,00 %	
Underlätta företagets möjligheter att ordna verksamhet gällande fysisk hälsa	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	
		7	100,00 %	
Mera frihet i arbetstiden borde ges åt de som gör planeringsarbete	Ja	1	14,29 %	6
	Nämns ej	6	85,71 %	
		7	100,00 %	
Skattelättnader och förkortad arbetstid	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	
		7	100,00 %	

Vad skulle få dig att fortsätta i arbetslivet		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Hälsan i skick	Ja	2	28,57 %	4,5
	Nämns ej	5	71,43 %	
		7	100,00 %	
Bra arbetsgemenskap	Ja	2	28,57 %	1,5
	Nämns ej	5	71,43 %	
		7	100,00 %	
Upprätthålla sociala livet	Ja	1	14,29 %	4
	Nämns ej	6	85,71 %	
		7	100,00 %	
Intressanta arbetsuppgifter	Ja	3	42,86 %	1,5,7
	Nämns ej	4	57,14 %	2,3,4,6
		7	100,00 %	
Ifall ekonomiska ställningen kräver det	Ja	3	42,86 %	2,3,5
	Nämns ej	4	57,14 %	
		7	100,00 %	
Omarbetning av eller nya arbetsuppgifter	Ja	1	14,29 %	3

	Nämns ej	6	85,71 %	
		7	100,00 %	
Flexibel arbetstid	Ja	2	28,57 %	4,7
	Nämns ej	5	71,43 %	
		7	100,00 %	
Möjlighet till distansarbete	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	
		7	100,00 %	
Ekonomiskt lönsamt	Ja	1	14,29 %	5
	Nämns ej	6	85,71 %	
		7	100,00 %	
Större pensionsersättning	Ja	1	14,29 %	7
	Nämns ej	6	85,71 %	
		7	100,00 %	
Ingenting	Ja	1	14,29 %	6
	Nämns ej	6	85,71 %	
		7	100,00 %	

BILAGA 6. SJUKVÅRD

6 arbetstagare inom sjukvårdsbranschen deltog
Den procentuella andelen av en deltagare är 17 %

Trygghet		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Tryggheten är bra	Ja	2	33,33 %	3,5
	Nämns ej	4	66,67 %	1,2,4,6
		6	100,00 %	
Tryggheten kunde förbättras	Ja	3	50,00 %	1,2,4
	Nämns ej	3	50,00 %	3,5,6
		6	100,00 %	
Fysiska tryggheten är bra	Ja	3	50,00 %	3,5,6
	Nämns ej	3	50,00 %	1,2,4
		6	100,00 %	
Fysiska tryggheten kunde förbättras	Ja	2	33,33 %	1,2
	Nämns ej	4	66,67 %	3,4,5,6
		6	100,00 %	
Arbetsutrymmena känns otrygga	Ja	1	16,67 %	2
	Nämns ej	5	83,33 %	1,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Säkerhetsvakt borde vara tillgänglig	Ja	1	16,67 %	2
	Nämns ej	5	83,33 %	1,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Alarmsystem kunde finnas	Ja	1	16,67 %	6
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,5
		6	100,00 %	
Möjlighet till utbildning inom säkerhet finns	Ja	1	16,67 %	2
	Nämns ej	5	83,33 %	1,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Öppen kommunikation medför trygghet	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Anställningsförhållandet upplevs tryggt	Ja	3	50,00 %	2,4,5
	Nämns ej	3	50,00 %	1,3,6
		6	100,00 %	

		6	100,00 %	
Arbetsbelastningen medför otrygghet	Ja	1	16,67 %	4
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,5,6
		6	100,00 %	

Att följa sökerhetsanvisningarna medför trygghet	Ja	1	16,67 %	6
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,5
		6	100,00 %	

Utvecklingsmöjligheter		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Utvecklingsmöjligheter finns	Ja	2	33,33 %	2,5
	Nämns ej	4	66,67 %	1,3,4,6
		6	100,00 %	
Utvecklingsmöjligheterna är begränsade	Ja	2	33,33 %	1,2
	Nämns ej	4	66,67 %	3,4,5,6
		6	100,00 %	
Nya arbetsredskap medför utveckling	Ja	1	16,67 %	2
	Nämns ej	5	83,33 %	1,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Utbildning finns	Ja	4	66,67 %	2,3,4,6
	Nämns ej	2	33,33 %	1,5
		6	100,00 %	
Utvecklingssamtal finns	Ja	1	16,67 %	2
	Nämns ej	5	83,33 %	1,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Den psykiatriska sjukvården borde förbättras	Ja	1	16,67 %	2
	Nämns ej	5	83,33 %	1,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Chefen respekterar den anställdas utbildning	Ja	1	16,67 %	4
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,5,6
		6	100,00 %	
Arbetsgivaren stöder utvecklingsmöjligheterna	Ja	1	16,67 %	5

	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,6
		6	100,00 %	
Nya tillvägagångssätt har tagits i bruk	Ja	1	16,67 %	5
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,6
		6	100,00 %	
Möjligheten till karriärutveckling är begränsad	Ja	1	16,67 %	6
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,5
		6	100,00 %	

Samarbete		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Samarbetet fungerar bra överlag	Ja	6	100,00 %	1,2,3,4,5,6
	Nämns ej	0	0,00 %	
		6	100,00 %	
Samarbetet med arbetskamraterna fungerar bra	Ja	4	66,67 %	1,2,3,4
	Nämns ej	2	33,33 %	5,6
		6	100,00 %	
Samarbetet mellan olika avdelningar fungerar bra	Ja	2	33,33 %	2,6
	Nämns ej	4	66,67 %	1,3,4,5
		6	100,00 %	
Samarbetet med kunderna fungerar bra	Ja	1	16,67 %	6
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,5
		6	100,00 %	
Samarbetet med samarbetspartners fungerar bra	Ja	1	16,67 %	6
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,5
		6	100,00 %	
Samarbetet med chefen fungerar bra	Ja	2	33,33 %	1,2
	Nämns ej	4	66,67 %	3,4,5,6
		6	100,00 %	
Chefen är flexibel	Ja	1	16,67 %	2
	Nämns ej	5	83,33 %	1,3,4,5,6
		6	100,00 %	

Personalens problem tas sällan i hänsyn	Ja	1	16,67 %	2
	Nämns ej	5	83,33 %	1,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Brådskande tidtabeller medför komplikationer	Ja	1	16,67 %	1
	Nämns ej	5	83,33 %	2,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Mera gemensamma diskussioner borde finnas	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Mer kommunikation kunde förbättra samarbetet	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Bättre arbetsfördelning borde finnas	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Jämställdhet		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Jämställdheten är bra	Ja	5	83,33 %	1,3,4,5,6
	Nämns ej	1	16,67 %	2
		6	100,00 %	
Ojämställdt mellan fast anställda och övriga	Ja	3	50,00 %	1,2,3
	Nämns ej	3	50,00 %	4,5,6
		6	100,00 %	
Jämställdt mellan ålder	Ja	2	33,33 %	1,5
	Nämns ej	4	66,67 %	2,3,4,6
		6	100,00 %	
Jämställdt mellan könen	Ja	1	16,67 %	1
	Nämns ej	5	83,33 %	2,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Jämställdt inom löner	Ja	1	16,67 %	6
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,5
		6	100,00 %	
Dålig lön i förhållande till arbetsbelastningen	Ja	1	16,67 %	1
	Nämns ej	5	83,33 %	2,3,4,5,6
		6	100,00 %	

Kvinnodominerat på arbetsplatsen	Ja	2	33,33 %	2,3
	Nämns ej	4	66,67 %	1,4,5,6
		6	100,00 %	
Föråldrad personal på arbetsplatsen	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Alla bör bemötas lika	Ja	1	16,67 %	4
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,5,6
		6	100,00 %	
Fysisk hälsa		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Fysiska hälsan är överlag bra	Ja	2	33,33 %	2,3
	Nämns ej	4	66,67 %	1,4,5,6
		6	100,00 %	
Arbetsutrustningen främjar den fysiska hälsan	Ja	1	16,67 %	2
	Nämns ej	5	83,33 %	1,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Bättre arbetsutrustning borde fås	Ja	1	16,67 %	1
	Nämns ej	5	83,33 %	2,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Lämpliga arbetsredskap finns	Ja	1	16,67 %	4
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,5,6
		6	100,00 %	
Motionssedlar finns till förfogande	Ja	4	66,67 %	1,2,3,4
	Nämns ej	2	33,33 %	5,6
		6	100,00 %	
Kulturkort finns till förfogande	Ja	2	33,33 %	5,6
	Nämns ej	4	66,67 %	1,2,3,4
		6	100,00 %	
Möjlighet till gym på arbetsplatsen	Ja	1	16,67 %	6
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,5
		6	100,00 %	
Mera möjligheter till motion kunde finnas	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	

		6	100,00 %	
Friluftsdagar ordnas	Ja	2	33,33 %	1,5
	Nämns ej	4	66,67 %	2,3,4,6
		6	100,00 %	
Möjlighet till rehabilitering	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Fungerande hälsovård	Ja	2	33,33 %	4,5
	Nämns ej	4	66,67 %	1,2,3,6
		6	100,00 %	
Gratis hälsovård	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Dåligt planerad hälsovård	Ja	2	33,33 %	2,3
	Nämns ej	4	66,67 %	1,4,5,6
		6	100,00 %	
Hälsovården kunde expanderas	Ja	1	16,67 %	4
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,5,6
		6	100,00 %	
Åldersgranskningar kunde finnas	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Få sjukfrånvaron på arbetsplatsen	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Ergonomin är bra	Ja	1	16,67 %	5
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,6
		6	100,00 %	
Ergonomin kunde förbättras	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Möjlighet till ergoterapeut borde finnas	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	

Möjlighet till fysioterapeut finns	Ja	1	16,67 %	2
	Nämns ej	5	83,33 %	1,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Arbetsmiljön är bra	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Arbetsutrymmena upplevs trygga	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Brist på arbetsutrymmen	Ja	2	33,33 %	1,2
	Nämns ej	4	66,67 %	3,4,5,6
		6	100,00 %	
Arbetet är inte fysiskt belastande	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Väl fungerande lunchrestaurang	Ja	1	16,67 %	5
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,6
		6	100,00 %	
Var och en bör ta hand om sin egen fysiska hälsa	Ja	2	33,33 %	4,6
	Nämns ej	4	66,67 %	1,2,3,5
		6	100,00 %	

Vad kunde samhället göra för att påverka välbefinnandet	Mängd	Procent	Intervjuobjekt	
Lag om antal skötare per patient borde finnas				
	Ja	2	33,33 %	1,2
	Nämns ej	4	66,67 %	3,4,5,6
		6	100,00 %	
Ledningsgruppen borde vara med och fatta beslut om antal skötare per patient				
	Ja	1	16,67 %	2
	Nämns ej	5	83,33 %	1,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Lagstiftning om arbetstider borde finnas				
	Ja	1	16,67 %	1
	Nämns ej	5	83,33 %	2,3,4,5,6
		6	100,00 %	

Möjlighet till arbete även för patienter med mindre arbetsförmåga borde finnas

Ja	1	16,67 %	3
Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
	6	100,00 %	

Möjlighet till alternansledighet även i framtiden

Ja	1	16,67 %	1,2,3,4,5
Nämns ej	5	83,33 %	
	6	100,00 %	6

Skattelättnader kunde trygga framtiden

Ja	1	16,67 %	1,2,3,4,5
Nämns ej	5	83,33 %	
	6	100,00 %	6

Skiftarbete borde tas i hänsyn i beskattningen, skattelättnader borde fås

Ja	1	16,67 %	1
Nämns ej	5	83,33 %	2,3,4,5,6
	6	100,00 %	

Mer förmåner då kollektivtrafik inte är ett alternativ och då privatbil måste väljas, vilket medför mera kostnader

Ja	1	16,67 %	1
Nämns ej	5	83,33 %	2,3,4,5,6
	6	100,00 %	

Vad skulle få dig att fortsätta i arbetslivet

		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Hälsan i skick	Ja	4	66,67 %	1,2,3,6
	Nämns ej	2	33,33 %	4,5
		6	100,00 %	
Högre lön	Ja	3	50,00 %	1,3,4
	Nämns ej	3	50,00 %	2,5,6
		6	100,00 %	
Bättre pensionsförmåner	Ja	1	16,67 %	1
	Nämns ej	5	83,33 %	2,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Lämplig arbetsmängd	Ja	1	16,67 %	6
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,5
		6	100,00 %	

Omarbetning av eller nya arbetsuppgifter	Ja	1	16,67 %	2
	Nämns ej	5	83,33 %	1,3,4,5,6
		6	100,00 %	
Flexibel arbetstid	Ja	1	16,67 %	6
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,5
		6	100,00 %	
Möjlighet till deltidsarbete	Ja	1	16,67 %	3
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,4,5,6
		6	100,00 %	
Möjlighet till alterneringsledighet/studieledighet	Ja	1	16,67 %	6
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,5
		6	100,00 %	
Jag kommer att fortsätta längre i arbetslivet	Ja	1	16,67 %	6
	Nämns ej	5	83,33 %	1,2,3,4,5
		6	100,00 %	

BILAGA 7. PRIVATFÖRETAGARE

8 privatföretagare
deltog
Den procentuella andelen / deltagare är
12,5 %

Trygghet		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Tryggheten är bra	Ja	5	62,50 %	1,2,3,7,8
	Nämns ej	3	37,50 %	4,5,6
		8	100,00 %	
Fysiska tryggheten är bra	Ja	1	12,50 %	7
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,8
		8	100,00 %	
Säker omgivning medför trygghet	Ja	2	25,00 %	3,7
	Nämns ej	6	75,00 %	1,2,4,5,6,8
		8	100,00 %	
Säkerhetsgranskningar görs	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Säkerhetsanvisningar följs	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Möjlighet till säkerhetskurser	Ja	1	12,50 %	7
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,8
		8	100,00 %	
Bevakning medför trygghet	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Övervakningskamera kunde installeras	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Ekonomiska tryggheten är bra	Ja	1	12,50 %	1

	Nämns			
	ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Ekonomiska tryggheten kunde förbättras genom stöd från staten	Ja	1	12,50 %	5
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,2,3,4,6,7,8
		8	100,00 %	
Företagets ekonomi påverkar tryggheten	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Ekonomiska grunden för de anställda borde förbättras	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Ekonomisk otrygghet vid sjukfrånvaro	Ja	1	12,50 %	6
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,7,8
		8	100,00 %	
Arbetsituationen på marknaden känns trygg	Ja	1	12,50 %	5
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,2,3,4,6,7,8
		8	100,00 %	
Personrelationerna hindrar uppsägning	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Patientens hänsynstagande minskar hotande situationer	Ja	1	12,50 %	2
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Bra försäkring medför trygghet	Ja	2	25,00 %	3,6
	Nämns			
	ej	6	75,00 %	1,2,4,5,7,8
		8	100,00 %	
Riskkartering borde göras	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8

8 100,00 %

Utvecklingsmöjligheter		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Möjlighet till kurser och utbildning finns	Ja	2	25,00 %	7,8
	Nämns			
	ej	6	75,00 %	1,2,3,4,5,6
		8	100,00 %	
Möjlighet till läroavtal finns	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Personalens utbildning satsas på	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Brett utbud av utbildnings finns	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Utvecklingsmöjligheterna är begränsade	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Möjlighet till utveckling vid eget intresse	Ja	5	62,50 %	2,3,5,6,7
	Nämns			
	ej	3	37,50 %	1,4,8
		8	100,00 %	
Ekonomi påverkar utvecklingsmöjligheterna	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Bättre dataprogram kunde anskaffas	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Frihet att själv ta ansvar för utvecklingen	Ja	1	12,50 %	6
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,7,8
		8	100,00 %	

Samarbete		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Samarbetet fungerar bra	Ja	4	50,00 %	1,2,3,7
	Nämns ej	4	50,00 %	4,5,6,8
		8	100,00 %	
Chefen uppmuntrar till samarbete	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Chefen bestämmer spelreglerna	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Ekonomi påverkar atmosfären	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Samarbetet med samarbetspartners fungerar bra	Ja	2	25,00 %	2,6
	Nämns ej	6	75,00 %	1,3,4,5,7,8
		8	100,00 %	
Anställda sköter sina egna uppgifter	Ja	2	25,00 %	3,4
	Nämns ej	6	75,00 %	1,2,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Jämställdhet		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Jämställdheten är bra	Ja	7	87,50 %	1,2,3,4,5,7,8
	Nämns ej	1	12,50 %	6
		8	100,00 %	
Oberoende på åldern behandlas alla på samma sätt	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Allas åsikter tas i hänsyn	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	

Specifierade arbetsuppgifter enligt individuella behov kunde finnas	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Anställda bör bemötas jämställt genom bra ledarskap	Ja	2	25,00 %	1,8
	Nämns			
	ej	6	75,00 %	2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Chefen har i sista hand bestämmanderätt	Ja	1	12,50 %	2
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Fysisk hälsa Fysiska hälsan är överlag bra		Mängd	Procent	Intervjuobjekt
	Ja	4	50,00 %	1,5,6,8
	Nämns			
	ej	4	50,00 %	2,3,4,7
	8	100,00 %		
Fungerande hälsovård	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Lite sjukfrånvaron hos de anställda	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Gymkort finns till förfogande	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Möjlighet till gym på arbetsplatsen	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns			
	ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Arbetet är fysiskt ansträngande	Ja	2	25,00 %	2,7
	Nämns			
	ej	6	75,00 %	1,3,4,5,6,8
		8	100,00 %	

Arbetet skadar i viss mån den fysiska hälsan	Ja	1	12,50 %	7
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,8
		8	100,00 %	
Arbetet är psykiskt ansträngande	Ja	1	12,50 %	2
	Nämns ej	7	87,50 %	1,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Den fysiska hälsan påverkar det psykiska välbefinnandet	Ja	1	12,50 %	2
	Nämns ej	7	87,50 %	1,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Ergonomin är bra	Ja	5	62,50 %	2,3,6,7,8
	Nämns ej	3	37,50 %	1,4,5
		8	100,00 %	
Att upprätthålla den fysiska hälsan är viktigt	Ja	1	12,50 %	2
	Nämns ej	7	87,50 %	1,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Hygienen är bra på arbetsplatsen	Ja	1	12,50 %	7
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,8
		8	100,00 %	
Egen aktivitet krävs för att erhålla förmåner	Ja	1	12,50 %	3
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Anställda ges möjlighet att sköta om sin hälsa	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Chefen tar inte del i de anställdas fritid	Ja	1	12,50 %	8
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Flexibel arbetstid stöder den fysiska hälsan	Ja	2	25,00 %	5,6
	Nämns ej	6	75,00 %	1,2,3,4,7,8

8 100,00 %

Vad kunde samhället göra för att påverka välbefinnandet	Mängd	Procent	Intervjuobjekt
Ekonomiska insatser för att underlätta betalningen av bland annat månatlig moms			
Ja	1	12,50 %	1
Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
	8	100,00 %	
Mervärdesskatten borde sänkas			
Ja	1	12,50 %	7
Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,8
	8	100,00 %	
Periodisering av moms betalning, utgående från företagets fordringar			
Ja	1	12,50 %	1
Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
	8	100,00 %	
FPA ersättning			
Ja	1	12,50 %	2
Nämns ej	7	87,50 %	1,3,4,5,6,7,8
	8	100,00 %	
Lägre beskattning på små företag			
Ja	1	12,50 %	3
Nämns ej	7	87,50 %	1,2,4,5,6,7,8
	8	100,00 %	
Försäkringsbolagen borde delta i välbefinnandet			
Ja	1	12,50 %	4
Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
	8	100,00 %	
Välbefinnandet på arbetsplatsen hör inte till samhällets uppgifter att sköta			
Ja	1	12,50 %	5
Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,6,7,8
	8	100,00 %	
Lönsammare städhjälp från samhället önskas			
Ja	1	12,50 %	6
Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,7,8
	8	100,00 %	
Vad skulle få dig att fortsätta i arbetslivet	Mängd	Procent	Intervjuobjekt

Hälsan i skick	Ja	2	25,00 %	3,8
	Nämns ej	6	75,00 %	1,2,4,5,6,7
		8	100,00 %	
Intressanta arbetsuppgifter	Ja	1	12,50 %	7
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,6,8
		8	100,00 %	
Nya intressanta arbetsuppgifter	Ja	1	12,50 %	1
	Nämns ej	7	87,50 %	2,3,4,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Bra trivsel på arbetsplatsen	Ja	1	12,50 %	6
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,5,7,8
		8	100,00 %	
Flexibelt deltidarbete	Ja	3	37,50 %	2,5,6
	Nämns ej	5	62,50 %	1,3,4,7,8
		8	100,00 %	
Minskad mängd av arbetsuppgifter	Ja	1	12,50 %	5
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,4,6,7,8
		8	100,00 %	
Ingenting	Ja	1	12,50 %	4
	Nämns ej	7	87,50 %	1,2,3,5,6,7,8
		8	100,00 %	
Jag kommer att fortsätta längre i arbetslivet	Ja	2	25,00 %	7,8
	Nämns ej	6	75,00 %	1,2,3,4,5,6
		8	100,00 %	

BILAGA 8. KOSTNADER FÖR ARBETSGIVAREN

Ålder	Lön	Avgiftsklass	Avgiftsklass i %	Kostnad
34	3000	10	4,5	18460
47	3000	9	3,5	13180
52	3000	8	2,75	9230
60	3000	6	1,75	3950

Lönekostnad	5000000
Grundtariff	50000
Grundavgift för sjukpension	1 %