

# **Utvärdering av hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen**

Sebastian Widbom

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Hälsofrämjande (HYH)
Identifikationsnummer:	6469
Författare:	Sebastian Widbom
Arbetets namn:	Utvärdering av hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen
Handledare (Arcada):	Maria Forss
Uppdragsgivare:	Företaget
<p>Sammandrag:</p> <p>Den finska befolkningens åldersstruktur förnedras, det kommer att finnas allt mera äldre arbetare på arbetsmarknaden som bör orka längre i arbetslivet. För att Finlands arbetsliv skall var konkurrenskraftigt på arbetsmarknaden, är det viktigt att kunna utnyttja alla resurser som finns på företagen. Finland har satt upp som mål att vara Europas bästa arbetsmarknad före år 2020. Syftet med detta arbete är att kartlägga och utvärdera hälsofrämjande aktiviteterna på företaget. Med avsikt på att se vilka hälsofrämjande aktiviteter som finns och utvärdera vad personalen tycker om dessa. Metoden är en kvantitativ enkätstudie av företagets hälsofrämjande aktiviteter. Resultatet av enkätstudien har speglats till teoretiska referensramen och arbetsförmåghusets struktur för att få en helhets syn av hälsofrämjande aktiviteterna på företaget. Resultatet tyder på att det finns olika typer av hälsofrämjande aktiviteter på företaget som inriktar sig på individ-, team- och organisationsnivå. Största delen av aktiviteterna inriktas till individnivån. Personalen anser enligt resultatet att det finns möjlighet till förbättring av tjänster men som helhet är personalen nöjd med hälsofrämjande aktiviteterna arbetsplatsen erbjuder dem. Företagets hälsofrämjande aktiviteter är uppbyggt så att det stöder arbetsförmågan på företaget. Denna studie inriktas främst till företaget, för att kunna kartlägga och utvärdera företagets hälsofrämjande aktiviteter.</p>	
Nyckelord:	Arbetsförmåga, Hälsofrämjande, Hälsa och funktionsförmåga, Produktivitet och Resurser
Sidantal:	40
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Health promotion (Master)
Identification number:	6469
Author:	Sebastian Widbom
Title:	Evaluation of health promoting activities in the workplace
Supervisor (Arcada):	Maria Forss
Commissioned by:	Company
Abstract:	
<p>The age structure of the Finnish population is deteriorating. During the years to come there will be increasingly older workers in the labor market who should be able to stay longer in working life. In order for Finland's working life to be competitive, it is important to be able to utilize all the resources available at companies. Finland has set itself the goal of being Europe's best labor market by 2020. The purpose of this work is to map and evaluate health-promoting activities at the company. The intention is to analyze what health promoting activities are available and evaluate what the staff think about them. The method is a quantitative survey of the company's health promotion activities. The outcome of the survey has been reflected in the theoretical reference framework to get a holistic view of health promotion activities at the company. The result indicates that there are different types of health promotion activities at the company that focus on individual, team and organizational levels. The majority of activities are however focused on the individual level. The staff believes that there is a possibility of improving services, but as a whole, the staff are satisfied with the health promotion activities the workplace has to offer. The company's health promotion activities are structured to support the workforce of the company. This study focuses primarily on the company, in order to map and evaluate the company's health promotion activities.</p>	
Keywords:	Capacity for work, Health promoting, Health and functional ability, Productivity and Resources
Number of pages:	40
Language:	Swedish
Date of acceptance:	



# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>ARBETSLIVET I FINLAND .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen .....</b>	<b>8</b>
2.1	Organisationsnivå .....	9
2.2	Team nivå .....	10
2.3	Individnivå .....	10
2.4	Arbetsförmågauset .....	11
2.4.1	<i>Hälsa och funktionsförmåga. Första våningen.....</i>	<i>12</i>
2.4.2	<i>Utbildning, yrkesmässig kunskap och färdigheter i arbetslivet. Andra våningen</i>	<i>14</i>
2.4.3	<i>Värderingar, attityder och motivation. Tredje våningen.....</i>	<i>14</i>
2.4.4	<i>Organisation, arbetsförhållanden och arbetsgemenskap. Fjärde våningen .....</i>	<i>15</i>
2.4.5	<i>Företaget.....</i>	<i>16</i>
<b>3</b>	<b>Syfte och frågeställning .....</b>	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>Metod och etik .....</b>	<b>17</b>
4.1	Metod för insamling av data .....	18
4.2	Metod för bearbetning av data.....	18
4.3	Etiska reflektioner .....	19
<b>5</b>	<b>Resultat av enkäten hälsofrämjande aktiviteter .....</b>	<b>20</b>
5.1.1	<i>Resultat för hälsa och funktionsförmåga .....</i>	<i>20</i>
5.1.2	<i>Resultat för yrkeskompetens .....</i>	<i>20</i>
5.1.3	<i>Resultat för värderingar, attityder och motivation .....</i>	<i>22</i>
5.1.4	<i>Resultat för organisation, arbetsförhållanden och arbetsgemenskap.....</i>	<i>22</i>
<b>6</b>	<b>Diskussion och kritisk granskning.....</b>	<b>27</b>
6.1	Resultat diskussion .....	27
6.2	Metoddiskussion .....	32
6.3	Förslag på fortsatt forskning.....	34
<b>Källor .....</b>	<b>36</b>	
<b>Bilagor .....</b>	<b>39</b>	

## Figurer

Figur 1 Arbetsförmågahuset (Ilmarinen 2016).....	12
Figur 2 Resultatet av enkätfråga 6.....	20
Figur 3 Resultatet av enkätfråga 1.....	21
Figur 4 Resultatet av enkätfråga 2.....	21
Figur 5 Resultatet av enkätfråga 5.....	22
Figur 6 Resultatet av enkätfråga 3.....	23
Figur 7 Resultatet av enkätfråga 4.....	23
Figur 8 Resultatet av enkätfråga 7.....	24
Figur 9 Resultatet av enkätfråga 8.....	24
Figur 10 Resultatet av enkätfråga 9.....	25
Figur 11 Resultatet av enkätfråga 10.....	25
Figur 12 Resultatet av enkätfråga 11.....	26
Figur 13 Resultatet av enkätfråga 12.....	26
Figur 14 Enkätens resultat i arbetsförmågahuset .....	32

## 1 ARBETSLIVET I FINLAND

Finland har satt upp som mål att vara Europas bästa arbetsmarknad före år 2020 (SRM 2012). Bakgrunden till detta arbete är att den finska befolkningens åldersstruktur förändras. Det kommer att finnas allt mera äldre arbetare på arbetsmarknaden vilka bör orka allt längre med deras arbete. Förändringarna i befolkningsstrukturen gäller hela Europa inte endast Finland. Den stora åldersklassen går i pension och den nya generationen är mycket mindre till antalet. Vilket kommer att skapa utmaningar för arbetslivet i framtiden. (Järvinemi 2012 s. 7–8)

Det finska arbetslivet kännetecknas av att vara pålitlig och har långa traditioner samt goda och långa samarbetsförhållanden. Arbetskraften i Finland är kunnig och kan anpassa sig till förändringar som sker i arbetslivet, och arbetslivet är villigt att satsa på resurser som utvecklar arbetsplatsen och underlättar vardagliga arbetet. (TEM 2012)

För att Finlands arbetsliv skall vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden är det viktigt att kunna utnyttja alla resurser som finns i företagen. Genom att öka delaktigheten i arbetet och göra det mera produktivt, för samma arbete kommer att göras med mindre arbetskraft i framtiden. Genom att satsa på en hållbar utveckling och en bra kvalitet i arbetet förbättras produktiviteten och resultatet på ett positivt sätt. (Järvinemi 2012 s. 9)

Arbetsmiljön har en stor inverkning på produktiviteten i arbete visar en forskningsrapport från nordiska ministerrådet. Rapporten visar en tydlig koppling mellan fysisk arbetsmiljö och produktivitet, att investera på en trivsamt arbetsmiljö leder till att arbetstagna är produktivare i arbete. Samt visar rapporten en direkt koppling mellan sjukfrånvaron och produktivitet, ifall vi kan minska på sjukfrånvaron ökar produktiviteten. (Flodspang m.f 2014 s. 59)

För att nå ett gott arbetsliv och göra Finland konkurrenskraftigt förutsätter det i framtiden innovation och produktivitet samt en pålitlig och stark arbetsgemenskap. Kunnig arbetskraft och sen bör man försäkra arbetaren och arbetsgemenskapens hälsa och välmående. (TEM 2012)

Från år 2000 till 2007 har brutto national produkten (BNP) stigit i samma takt som lönerna men efter det har lönerna stigit mycket mera än vad BNP:n har gjort. Detta har lett till att den finska arbetsmarknadens konkurrenskraft har försämrats, vilket i sin tur har lett till politiska nerskärningar för att få lön kostnaderna neråt. För att företagen skall kunna anpassa sig till detta måste produktiviteten på arbete utvecklas, detta görs med personalen. (Aura& Ahonen 2016 s. 18)

Genom att utveckla arbetshälsan för att öka produktiviteten kan man nå en ekonomisk tillväxt till företaget eller arbetsgruppen, produktivitet kan öka med fem till tio procent. Detta betyder 5–10 procent tillväxt i omsättningen och 20–60 procent tillväxt i vinsten. Vinstens större tillväxts procent beror på att omsättningen växer men personalkostnaderna är de samma. (Aura& Ahonen 2016 s. 19)

## **2 HÄLSOFRÄMJANDE AKTIVITETER PÅ ARBETSPLATSEN**

Hälsofrämjande arbete är ett begrepp som kommer från hälsopromotion, när man försöker att arbeta för att förebygga ohälsa för människor på arbetsplatsen, begreppet ändras från hälsopromotion till hälsofrämjande. För att kunna arbeta hälsofrämjande på en arbetsplats är det viktigt att ha kunskap om område man utför hälsofrämjande arbetet i. (Hansson 2004 s. 139). Enligt European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) i Luxemburgdeklarationen 1997 är förutsättningarna för att kunna göra hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen, att arbetsplatsen skall ha strategisk ledning och styrdokument, organisationskultur och ledarskap, organisering och bemanning, hälsofrämjande aktiviteter och tillgång till företagshälsovård. Deklarationen är senare uppdaterad år 2005 var det beskrivs att hälsofrämjande på arbetsplats (Workplace Health Promotion, WHP) är ett samarbete med arbetsgivare, arbetstagare och samhället för att främja hälsa och välbefinnandet hos människor i arbetslivet. Detta kan uppnås genom att utveckla arbetsorganisationen, arbetsmiljön och genom att främja medverkan och uppmuntran till personlig utveckling. Hälsofrämjande på arbetsplatser omfattar ett brett område av faktorer som påverkar och förbättrar arbetarnas hälsa men det kräver att alla tar sitt ansvar från de egna områdena. (ENWHP 2007 s. 6)



## 2.1 Organisationsnivå

Ofta när man diskuterar organisationer är de nödvändiga och effektiva, och de har en del makt över människans liv (Thompson 2009 s. 17). Organisationer kan beskrivas som förmedlare mellan samhället och individen. Trots att organisationens medlemmar är självständiga och har en makt att påverka, har organisationer ofta ett ekonomiskt och politiskt intresse via makt som sedan påverkar individer. Ofta när det diskuteras om organisationer är det frågan om arbetsorganisationen, den går att beskrivas som en mötets plats för sociala krafter, ägare, chefer, professioner och arbetare, var man kan reflektera stridigheter och förändringar i organisationen. Den vinstmaximerande affärsorganisationen skapar ofta sin egna still och form genom företagsledningen, kontroll och andra sociala relationer. Maktfulla organisationer har också en inverkan på samhället och människorna, det är inte bara frågan om individer som jobbar för arbetsorganisationen, utan också konsumenter, leverantörer och andra som är i beröring med organisationen. (Thompson 2009 s. 17)

I organisationer finns det värderingar och ledningsprinciper som formuleras enligt organisationen. I fall ledningen väljer att använda centrala värderingar och visioner som strategi för att skapa sammanhållning, engagemang och tillit bland arbetarna i organisationen. Dessa kan bidra till upplevelse av meningsfullhet, stolthet och samhörighet vilket kan bidra positivt på hälsan. Det är viktigt att ledningen visar personalen värden som inverkar positivt för arbetarna. Organisationer gör ofta konkreta styrdokument som uppger vilka värderingar och visioner organisationen har, genom att tillämpa en genomtänkt personalpolitik går det att hämta fram hälsofrämjande faktorer på arbetsplatsen. Samt är det viktigt att kunna koppla ihop organisationens värderingar och vision med personalfrågor, verksamhet och organisering för att kunna göra arbetsplatsen hälsofrämjande. (Hansson 2004 s. 139)

ENWHP (2007) beskriver i luxemburgdeklarationen att en viktig del i hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen är ledarskap och organisationskultur (ENWHP 2007). Det har en stor inverkan på hälsan hur man organiserar arbetet och hur ledarskapet fungerar på arbetsplatsen. Därför bör man ta till hänsyn att rekrytera, utbilda och ge stöd åt cheferna och andra arbetsledare på företaget för det har en direkt inverkan på hälsan och hälso-

främjande i företaget. Cheferna är de bärande krafterna i organisationerna och inverkar på organisationskulturen på företaget och fungerar som förebilder till personalen för det hälsofrämjande arbetet i organisationen. (Hansson 2004 s. 140)

## **2.2 Team nivå**

Team går att beskriva som arbetsgrupper var teamet har vissa friheter över att besluta om verksamhetsfrågor och deltagarna hämtar med sig kompetens till ett mera flexibelt arbete i en normalare arbetsenhet (Thompson 2009 s. 255). Ett team går att beskriva som en grupp som arbetar för ett gemensamt mål som de själva har planerat och jobbar för. I arbetslivet brukar gruppen eller arbetsteamet ofta jobba med en fortlöpande uppgift eller annan verksamhet inom företaget. Teamarbetet inriktas ofta till ett visst område eller en begränsad arbetsuppgift. Team går att definieras med att det består av två eller flera medlemmar, vilka har en ständig kontakt sinsemellan för att nå det gemensamma målet de satt upp. (Fos 2017)

Hälsofrämjande arbetssätt som välfungerande arbetsteam har en positiv inverkan på hälsan och produktiviteten. Genom att bygga bra arbetsklimat och arbetsmiljö kräver det delaktighet av alla som jobbar på arbetsplatsen. För att klara av det behövs det kunskap, strategier och målinriktat arbete för att kunna fungera smärt fritt tillsammans. För att göra ett fungerande team bör man göra upp klara mål, roller, arbetsprocesser, ledarskap och ha en väl fungerande kommunikation teamet emellan. Teamet påverkas också av tankar, känslor och beteende från individen själv och andra teammedlemmar. (Hansson 2004 s.170)

## **2.3 Individnivå**

Individens välbefinnande har en stor inverkan på individens hälsa, det är viktigt för individen att utveckla välbefinnande, genom att kunna hantera levnadsvanor och kunna separera arbetslivet från privatlivet har en stor inverkan på välbefinnandet. Till individens egna välbefinnande tillhör hälsa och att utveckla den, samt effektiv behärskning av

sjukdomar (Aura& Ahonen 2016 s. 19). Hälsofrämjande hälsosatsningar för personalen har inga patentlösningar utan varje arbetsplats måste forma sitt egna hälsofrämjande program. Viktigaste är att göra arbetarna mera aktiva och uppmuntra dem att göra mera saker tillsammans och bära ansvaret om sina egna resurser för att orka med vardagen. Genom att göra personalen delaktiga i det hälsofrämjande arbetet lyfter på intresset att delta. (Hansson 2004 s. 144)

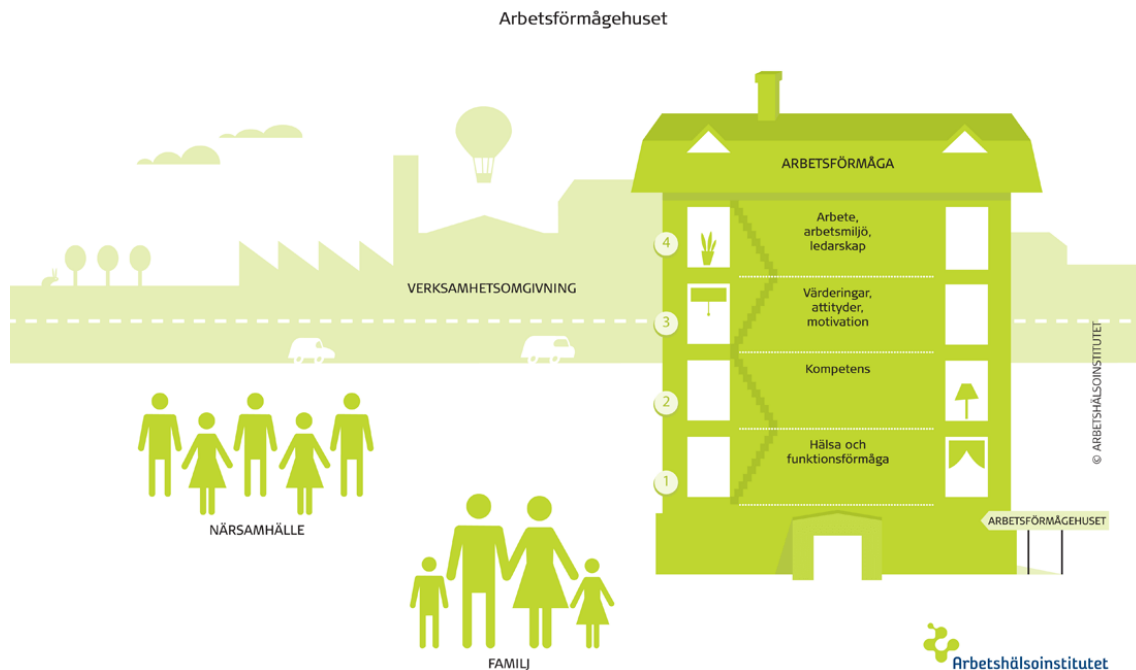
## **2.4 Arbetsförmåghuset**

Arbetsförmåga går att förklara med att det är en balans mellan individens resurser och arbetet. Arbetsförmåghuset är uppbyggt så att varje våning stöder varan och varje våning är lika viktig för att huset inte skall rasa. För att upprätthålla varje våning är det viktigt att utveckla varje våning med jämna mellanrum under människans arbetsliv för att nå en balans i arbetslivet. Individen är själv ansvarig för sina egna resurser, arbetsgivaren och cheferna bär ansvaret för fjärdevåningen i huset. För att nå ett bra resultat krävs det samarbete våningarna emellan samt externa partners och stödorganisationer som företagshälsovården och arbetarskyddskommissionen, för att nå en bra arbetsförmåga på arbetsplatsen. Individens arbetsförmåga påverkas av husets olika våningar men också familje-, släkt- och vänkrets, så ansvaret för individens arbetsförmåga delas mellan individen, företaget och samhället. (Arbetshälsoinstitutet 2017d)

När man beskriver arbetsförmåga talar man om de resurser arbetet ställer på individen, de räknas till hälsa och funktionsförmåga, utbildning och kompetens, värderingar och attityder och motivation och tillfredsställelse i arbetet. (Gould Mf. 2008)

Ifall man kopplar ihop arbetsförmåga med hälsofrämjande blir sammanhanget ännu bredare innehålls- och tidsmässigt. Innehållsmässigt för arbetstiden börjar konkurrera med fritiden så meningsfullhet och med livskompetensen. Tidsmässigt för det förutspår framtidens säkerhet, hälsa och livskompetens. Arbetshälsan kan delas in i fyra olika kategorier arbetsförmåga, resultatnriktat arbete, arbetstiden och fritidens balansering och arbetshälsans framtidssyn. Dessa går ännu att fördjupa så att arbetsförmågan består av hälsa, värderingar och attityder, kunskap, arbetsgemenskap och arbetsmiljö. Arbetarens

framtida arbetsförmåga består av samspelet mellan hälsa och försörjning. (Aura& Aho-  
nen 2016 s. 21)



Figur 1 Arbetsförmågehuset (Ilmarinen 2016)

### 2.4.1 Hälsa och funktionsförmåga. Första våningen

Husets första våning grundar sig på hälsa och funktionsförmåga. Med hälsa och fysisk och psykisk funktionsförmåga utgör grunden till arbetsförmåga. (Arbetshälsoinstitutet 2017a)

Hälsa går inte att enbart beskrivas som frånvaro av sjukdom, utan skall ses som en helhet för mänskliga resurser i det dagliga livet. Utgångspunkten är inte enbart att god hälsa som egenvärde, utan att nå en höjd livskvalitet via starkare hälsa. (Green 2015 s. 3)

Sjukfrånvaro är när läkaren bedömer att du har en sjukdom, som sänker på funktionsförmågan så att du inte kan utföra ditt arbete. Ifall sjukdomen eller dennas tillstånd försämras under arbetet eller ifall inga alternativa arbetsuppdrag finns att erbjuda, eller sjukdomen bör behandlas med frånvaro från arbetsplatsen. (Arbetshälsoinstitutet 2017a)

Sjukfrånvarorna kan vara kortvariga sjukfrånvaron, förekommer oftast akut sjukfall eller vid långvariga sjukdomar när symptomen förvärras och kräver frånvaro från arbetsplatsen. Långvarig sjukfrånvaro betyder att arbetsförmågan är ned satt och individen inte klarar av att utföra arbetet till arbetsgivaren. (Arbetshälsoinstitutet 2017a)

Sjukfrånvaron är en av det största orsakerna till att arbetsplatserna missar arbetstagarnas arbetsprestationer. En missad arbetsprestation är en direkt en ekonomisk förlust för arbetsgivaren. Sjukfrånvarorna delar inte sig jämt mellan olika löneklasser. Oftast är det största skillnaderna i långvariga sjukfrånvaron, var socioekonomiska skillnaderna kommer fram. (STM 2014 s. 3)

Att kunna behandla och styra sjukfrånvarorna är en process, som stödjer hela personalen och speciellt de som insjuknar ofta. Motiverande arbete och bra ledarskap stöder att hantera korta sjukfrånvaron från arbete och i arbetsgemenskapen. Med att hjälpa och stöda personalen som lätt insjuknar är viktigt för att undvika långvariga sjukfrånvaron. (Aura& Ahonen 2016 s. 129)

Företagshälsovårdens viktigaste uppgift är upprätthålla och främja arbetstagarnas arbetsförmåga, och är en stor del av företagets strategi. Med andra ord betyder det att företaget måste känna till de risker som arbetstagarna utsätts för och kunna hantera dem. För att kunna nå en bra företagshälsovård är det viktigt att cheferna och arbetstagarna tillsammans med företagshälsovården och arbetarskyddet tillsammans planerar en främjande miljö för arbetstagarna, som stödjer hälsan och arbetsförmågan i företaget. (Arbetshälsoinstitutet 2017b)

Enligt Aura är företagshälsovården viktig, lagstadgad och en stor strategisk del i välbefinnande ledarskapet. En stor del av organisationens ekonomiska resurser går till företagshälsovården, så det är viktigt att maximera företagshälsovården så att man får allt ut av det. För att planera företagshälsovården är det viktigt att sätta upp mål för företagshälsovården, göra bra samarbete och nätverk med företagshälsovården, se till att målen uppfylls, utnyttja professionell hjälp i planeringen av företagshälsovården och kräv att resultaten rapporteras för uppföljning. (Aura& Ahonen 2016 s.141)

## **2.4.2 Utbildning, yrkesmässig kunskap och färdigheter i arbetslivet.**

### **Andra våningen**

Den andra våningen grundar sig på yrkeskompetens. Till yrkeskompetensen hör grundutbildningen, yrkesmässig kunskap och färdigheter i arbetslivet, dessa bör uppdateras med jämna mellanrum. (Arbetshälsoinstitutet 2017d)

Utveckling av yrkeskompetensen kommer att vara allt viktigare för att vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden. Genom att kunna utnyttja lärd kunskap från arbete och vidare utveckla sin kompetens med utbildning, är hörnstenar för välmående i arbetet och ett ständigt förändrande arbetsliv. De påverkar tillsammans på produktiviteten på arbetet och på längden av arbetskarriären. Kompetent arbetare klarar av snabbt att förändra sig med arbetslivets förändringar och krav, genom att hitta nya lösningar och sätt att hantera ändringar i arbetslivet. Utmanande för arbetsplatserna är de högre utbildade arbetarna, att få uppdaterat deras kompetens med ett snabbt förändrande arbetsliv, samt de med låg grundutbildning att de hålls med i arbetslivet. (Järvinen 2012 s. 21)

## **2.4.3 Värderingar, attityder och motivation. Tredje våningen**

I den tredje våningen är det frågan om värderingar, attityder och motivation. Individens attityd påverkar betydande på arbetsförmågan. Ifall arbetaren upplever att arbetet är meningsfullt och lämpligt utmanande inverkar det positivt på arbetsförmågan. Och ifall arbetsbilden är tvångsmässig och inte lever upp till förväntningarna inverkar det negativt på arbetsförmågan. Med åren utformas attityderna till arbetet, detta kan leda till att arbetaren överger sitt arbete eller blir utslagen från arbetslivet. I denna våning möts också arbetslivet och det övriga livet och hur man klarar av att kombinera dessa tillsammans. (Arbetshälsoinstitutet 2017d)

Attityd går att dela in i tre huvudkategorier beteendeorienterat, värderingsorienterat och känslorienterade delar, dessa kan vara verbal eller ickeverbal respons på saker, och från detta formas attityden hos individen. (Thompson 2009 s. 186)

Motivation går att beskriva som ett beteende som förklarar varför en individ är villig att satsa på något för att nå sitt mål. Motivation går att förklaras med orden behov, drivkraft och val av mål. Motivationen går att ses som en drivkraft till ett beteende med vilka hen når resultat. Det förklarar vad vi vill ha eller vad vi vill få enligt individens egna behov. (Thompson 2009 s. 234)

#### **2.4.4 Organisation, arbetsförhållanden och arbetsgemenskap. Fjärde våningen**

Den översta våningen fyra är arbetets våning. Till arbetets våning hör organisationen, arbetsförhållanden och arbetsgemenskapen med olika slags förutsättningar. Chefsarbetet och ledningen har en stor inverkan på denna våning, på grund av att cheferna har makten och skyldigheten att utveckla arbetet, arbetsgemenskapen och arbetsförhållandena på arbetsplatsen. (Arbetshälsoinstitutet 2017d)

Den finska arbetsskyddslagen (738/2002) fordrar av arbetsgivaren att arbetet skall vara tryggt och sunt för arbetaren. Det är ett samarbete mellan arbetsskyddet och varje person som arbetar på arbetsplatsen att ta ansvar av sin egna och de andra arbetarnas säkerhet. Arbetstagaren bör känna igen faror och ta dessa i hänsyn i det dagliga arbetet. Samt är hen skyldig till att informera om brister eller risker i arbetsmiljön till arbetsgivaren. (Arbetshälsoinstitutet 2017c)

Arbetsgivaren skall utveckla en plan för att främja säkerheten, hälsan och bevara arbetsförmågan på arbetsplatsen, genom att utveckla arbetsförhållanden och saker som påverkar arbetsmiljön. (Arbetshälsoinstitutet 2017c)

En hälsofrämjande arbetsmiljö är inte enbart formad av individen, utan formas av omgivningen och sammanhanget på arbetsplatsen. Det är ett samspel mellan individen, so-

ciala samspelet och omgivningen som skall påverkas för att få en hälsofrämjande arbetsmiljö. Varje arbetsplats har sina unika förutsättningar som skiljer den från andra arbetsplatser och måste bemötas på sitt eget sätt. Genom att tänka arbetsplatsen systematiskt där man analyserar, besluter och aktiviteter förknippas med individen, arbetsgruppen och organisationen till en helhet, ger en struktur som hämtar fram ordning och trygghet på arbetsplatsen. Samt är det viktigt att hälsofrämjande arbetet implementeras i arbetsplatsens och organisationens dagliga verksamhet och processer. (Hansson 2004 s. 177)

#### **2.4.5 Företaget**

Företaget i undersökningen är en medelstor organisation. Enligt Ahonen räknas en medelstor organisation till en organisation som består av 50–249 personer (Aura& Ahonen 2016 s.185–186). Företaget har bet om att hållas anonyma i undersökningen, företaget kommer att behandlas med namnet företaget i fortsättningen i denna undersökning.

Företaget erbjuder deras personal på hälsofrämjande aktiviteter. Genom att arbeta hälsofrämjande är det en still som styr arbetssättet. Arbetssättet strävar efter att främja det som är bra för att kunna skapa en arbetsplats där man trivs och mår bra. I hälsofrämjande arbete fokuserar främjande på att erbjuda och möjligt göra arbetssätt som leder till att man skall trivas och mår bra på arbetsplatsen, när förebyggande strävar efter att minska eller skydda arbetarens hälsa. (Hansson s.143)

I denna undersökning kommer hälsofrämjande aktiviteter att räknas till allting som hjälper anställdas välmående, trivas eller må bättre på arbetsplatsen. Företaget erbjuder personalen på bland annat utbildning, utökade arbetshälsovårdstjänster, personalförmåner, flexibel arbetstid, personalklubb och olika arbetsvälmående projekt.



### **3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLNING**

Syftet med dessa masterarbete är att kartlägga och utvärdera hälsofrämjande aktiviteter på företaget. Undersökningen görs från personalens synvinkel vad de anser om hälsofrämjande aktiviteterna på företaget, för att få en kartläggning om hälsofrämjande aktiviteterna på företaget och en uppfattning om vad personalen tycker om aktiviteterna.

#### Frågeställning

1. Vilka hälsofrämjande aktiviteter erbjuder företaget till sina anställda?
2. Hur utvärderar personalen dessa hälsofrämjande aktiviteter?

### **4 METOD OCH ETIK**

Studien har gjorts som en kvantitativ enkätstudie, vilken består av 12 frågor om hälsofrämjande aktiviteter på företaget, frågorna i enkäten utformades från hälsofrämjande aktiviteter företaget erbjuder personalen. Frågorna har besvarats som slutna frågor med svarsalternativ från 1–5 inte alls nöjd till mycket nöjd. Enkäten om hälsofrämjande aktiviteter (Bilaga 1) konstruerades med hjälp av Ilmarinens struktur på arbetsförmågahus (Figur 1). Enkätfrågorna konstruerades från husets fyra våningar för att kunna kategorisera de hälsofrämjande aktiviteterna på arbetsplatsen.

Materialet är relevant för att företaget erbjuder dessa hälsofrämjande aktiviteter åt deras personal, från företagets synvinkel är det viktigt att få en helhets bild ifall personalen är nöjda med dessa tjänster som erbjuds, samt får personalen vara delaktig i att utvärdera tjänsterna.

## 4.1 Metod för insamling av data

Statistiken är den vetenskap man använder för att behandla kvantitativ information för att sedan bearbeta data. Det går att beskriva det som ett verktyg att ordna, beskriva, bearbeta och analysera data. Den deskriptiva statistiken används för att kunna ge siffrorna en beskrivning av det insamlade materialet. Och med hjälp av detta beskriva forskningsproblemet i studien. (Patel& Davidson 2015 s.111)

Enkäten om hälsofrämjande aktiviteter skickades ut till personalen på huvudkontoret. Enkäten skickades i elektronisk format till 161 anställda på företaget. Enkäten skickades ut per e-post med ett följebrev till huvudkontorets personal. Personalen fick möjlighet att besvara enkäten i 14 dagar, på den 10 dagen skickades ut en påminnelse om enkäten. När enkätens svarstid var slut hade 70 anställda besvarat på enkäten, vilket leder till att svarsprocenten på enkäten är 42,94% och 57,06% av personalen valde att inte delta i undersökningen om hälsofrämjande aktiviteter på företaget.

## 4.2 Metod för bearbetning av data

Forskningsdata presenteras utgående från studiens resultat så att det får ett sammanhang. För att få en överblick av resultatet har studiens material analyserats genom att dra slutsatser och bygga upp modeller som beskriver olika saker som hänger samman. (Henricson 2012 s. 318)

Den ihop samlade data har analyserats med hjälp av tabeller från enkätens resultat, för att få en helhets syn på vad personalen tycker om hälsofrämjande aktiviteterna på företaget. Resultatet av studien jämfördes med teoretiska referensramen för att få en struktur hur företaget har byggt upp hälsofrämjande aktiviteterna på arbetsplatsen. Och ifall det finns klara täcken på onödiga aktiviteter i företaget kan dessa kompenseras med andra aktiviteter.

Data har bearbetats genom att kategorisera svarsalternativen 1-5 enligt följande, 1-2 inte nöjd, 3 neutral och 4-5 nöjd. Tabellerna analyserades med hjälp av dessa kategorise-

ringar på grund av att få en in syn ifall personalen på företaget är missnöjda eller nöjda med hälsofrämjande aktiviteterna företaget erbjuder.

Studiens data besvarar ifall företaget erbjuder rätt slags tjänster för personalen, för att främja personalens hälsa och välmående på arbetsplatsen.

### **4.3 Etiska reflektioner**

Vetenskaplig forskning kan vara etiskt godtagbar och tillförlitlig och dess resultat trovärdiga enbart om forskningen bedrivs i enlighet med god vetenskaplig praxis (Forskningsetiska delegationen 2012 s.18). De grundläggande etiska kraven som undersökning ska försöka uppnå är informerat samtycke, krav på skydd av privatliv och krav på att bli korrekt återgiven (Jacobsen 2010 s. 32).

Undersökningen och allt material har anonymiserats. Undersökningen fyller de tre grundprinciper: informerat samtycke, krav på skydd av privatliv och krav på att bli korrekt återgiven (Jacobsen 2010 s. 32–34). Företagets namn är anonymt i studien. Företaget nämns med namnet företaget i denna studie på deras begäran.

I följbrevet (bilaga 2) som skickades ut till deltagarna informerades det om studien och klargjordes att medverkande i enkätstudien var frivilligt, anonymt och konfidentiellt. All information från studien förvarades säkert, det digitala materialet förvarades på en skyddad webbtjänst.

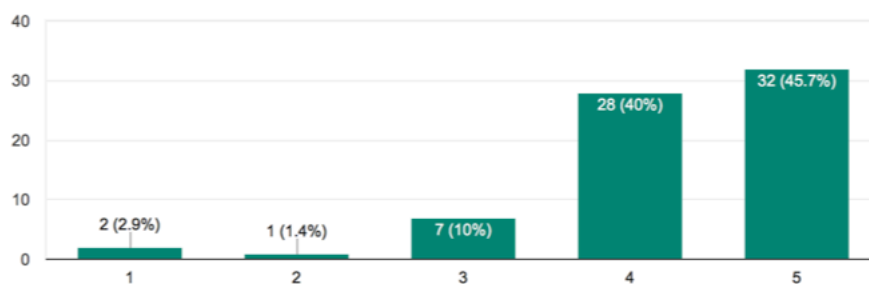
## 5 RESULTAT AV ENKÄTEN HÄLSOFRÄMJANDE AKTIVITETER

Enkäten besvarades genom att välja ett alternativ från 1–5 med skalan från 1 inte alls nöjd, 2 inte så nöjd, 3 varken nöjd eller missnöjd, 4 ganska nöjd, 5 mycket nöjd. I enkäten besvarades 12 stycken frågor om hälsofrämjande aktiviteter på företaget.

### 5.1.1 Resultat för hälsa och funktionsförmåga

I fråga nummer sex besvarade personalen enligt följande 3 (4,3%) personer besvarade att de inte är nöjda med arbetshälsovårdtjänsterna, 7 (10%) var inte nöjda eller missnöjda och 60 (85,7%) var ganska eller mycket nöjda med arbetshälsovårdtjänsterna.

6. Hur upplever du att arbetshälsovårdtjänsterna räcker till för ditt behov? Koetko että työterveyshuollon palvelut riittävät sinulle?



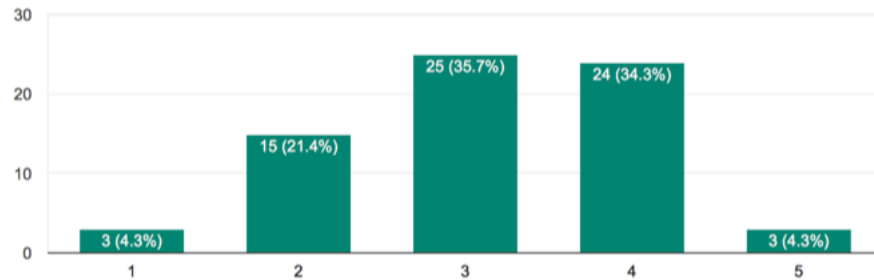
Figur 2 Resultatet av enkätfråga 6

### 5.1.2 Resultat för yrkeskompetens

I den första frågan besvarade personalen enligt resultatet att 18 (25,7%) stycken av personalen är inte nöjda eller har inte nytta av utbildningar företaget erbjuder. 25 (35,7%) har besvarat neutralt på frågan de är inte nöjda men inte håller missnöjda. Medan 27

(38,6%) av personalen har besvarat att de är ganska eller mycket nöjda med utbildningarna företaget erbjuder dem.

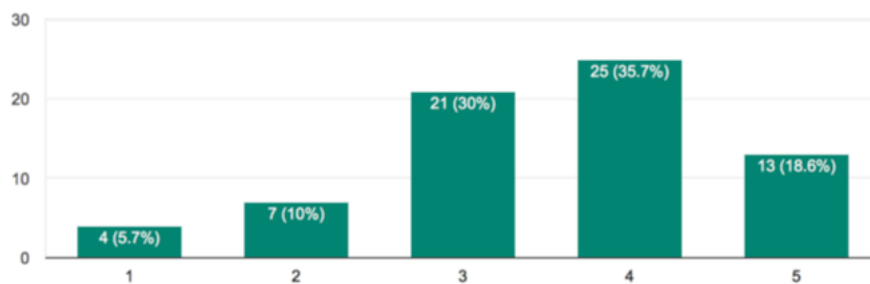
1. Har du nytta av utbildningarna företaget erbjuder dig internt?  
Hyödytkö yrityksen järjestämistä omista koulutuksista?



Figur 3 Resultatet av enkätfråga 1

I den andra frågan besvarar personalen enligt följande 11 (15,7%) av personalen är inte nöjda med de externa utbildningarna. 21 (30%) är inte nöjda men inte håller missnöjda och 38 (54,3%) är ganska nöjda eller mycket nöjda med externa utbildningar företaget erbjuder personalen på.

2. Har du nytta av utbildningarna företaget erbjuder dig externt?  
Hyödytkö yrityksen järjestämistä koulutuksista talon ulkopuolella?

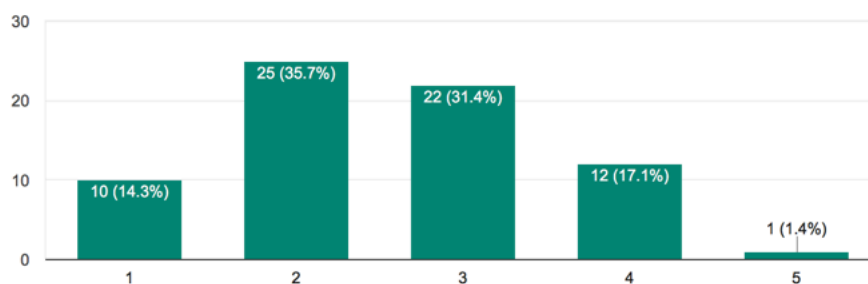


Figur 4 Resultatet av enkätfråga 2

### 5.1.3 Resultat för värderingar, attityder och motivation

Fråga nummer 5 behandlade hur företaget belönar personalen, i enkäten besvarades frågan enligt följande 35 (50%) att de inte är nöjda eller inte alls nöjda, 22 (31,4%) var inte nöjda eller missnöjda med hur företaget belönar personalen. Och 13 (18,5%) var ganska nöjda eller mycket nöjda med hur företaget belönar för väl gjort arbete.

5. Hur upplever du att företaget belönar dig för väl gjort arbete under året? Miten koet yrityksen palkitsevan sinua hyvin tehdystä työstä vuoden aikana?

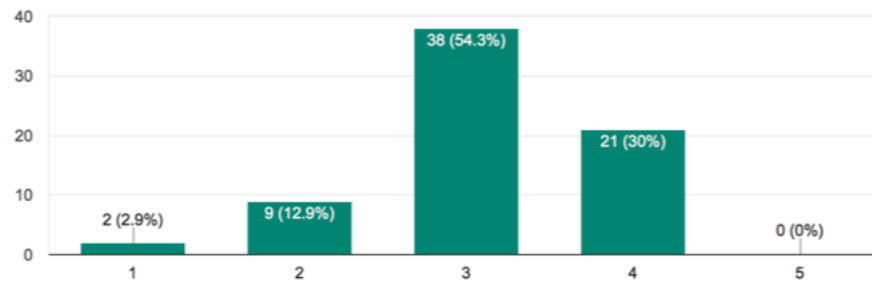


Figur 5 Resultatet av enkätfråga 5

### 5.1.4 Resultat för organisation, arbetsförhållanden och arbetsgemenskap

I den tredje frågan visar resultatet att 11 (15,8%) är inte nöjda med verksamheten. Medan 38 (54,3%) svarade att de är varken nöjda eller missnöjda, och 21 (30%) är ganska nöjda med verksamheten inom SAD.

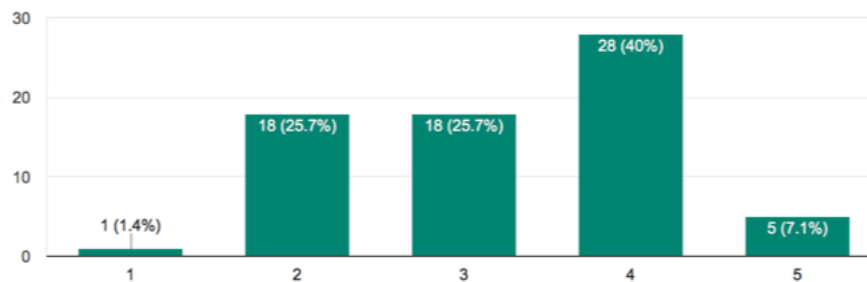
3. Vad anser du om verksamheten inom SAD (samarbetsdelegationen)?  
Mitä mieltä olet SAD (yhteistyövaltuuskunta) toiminnasta?



Figur 6 Resultatet av enkätfråga 3

Fråga fyra besvarades enligt följande 19 (27,1%) var inte nöjda med frågeformuläret medan 18 (25,7%) var inte nöjda men inte heller missnöjda. Men nästan hälften 33 (47,1%) besvarade att de var ganska eller mycket nöjda med KivaQ frågeformuläret.

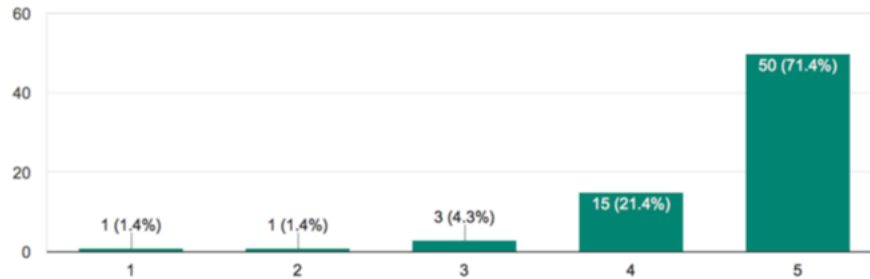
4. Vad anser du om KivaQ frågeformulär om arbetsvälmående? Mitä mieltä olet KivaQ työhyvinvointi kyselylomakkeesta?



Figur 7 Resultatet av enkätfråga 4

Personalen besvarade frågan sju enligt följande 2 (2,8%) var inte nöjda med hur de kan inverka på arbetstiden, 3 (4,3%) var inte nöjda eller missnöjda. 65 (92,8%) av personalen besvarade att de är ganska nöjda eller mycket nöjda med hur de har möjlighet att inverka på när de börjar eller slutar arbetsdagen.

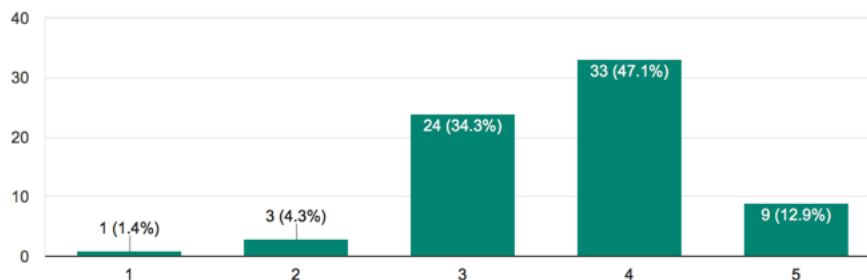
7. Har du möjlighet att använda flexibel arbetstid i ditt arbete, genom att inverka på när du börjar och slutar arbetsdagen? Onko sinulla mahdollista hyödyntää liukuvaa työaikaa työssäsi, niin että pystyt vaikuttamaan siihen koska aloitat tai päätät työpäivän?



Figur 8 Resultatet av enkätfråga 7

Personalen besvara enligt följande på fråga åtta, visar att 4 (5,7%) av personalen är inte så nöjda med personalklubben, 24 (34,3%) anser att de inte är nöjda eller missnöjda med personalklubben. Och 42 (60%) är ganska nöjda eller mycket nöjda med personalklubben Trivsam.

8. Vad tycker du om personalklubben Trivsam? Mitä mieltä olet henkilöstökerhosta Trivsam?

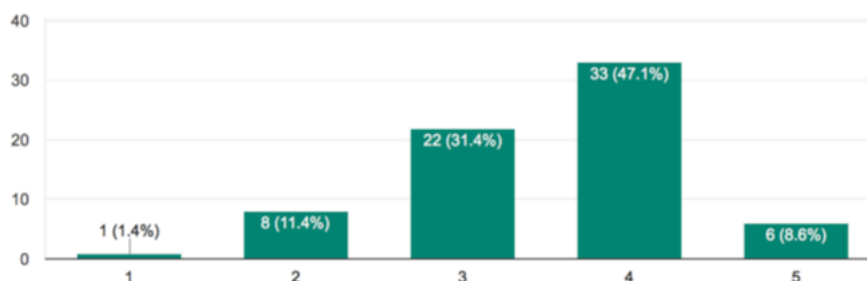


Figur 9 Resultatet av enkätfråga 8

På frågan 9 i enkäten besvarade personalen att 9 (12,8%) inte är nöjda med utbudet och 22 (31,4%) personer förhåller sig neutrala inte nöjda men inte håller missnöjda av verksamheten eller utbudet. 39 (55,7%) personer är nöjda eller mycket nöjda med verksamheten eller utbudet av personalklubben.



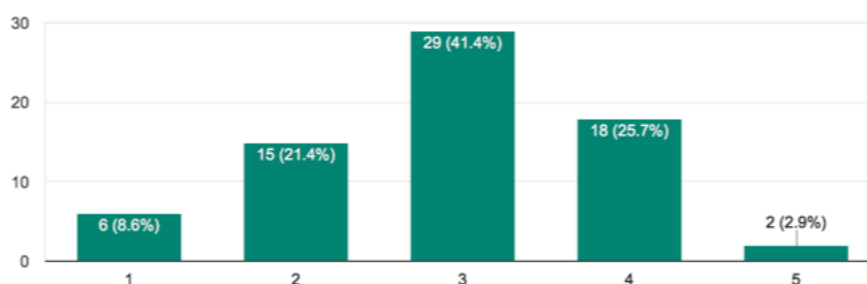
9. Vad tycker du om personalklubben Trivsams verksamhet och utbud?  
Mitä mieltä olet henkilöstökerho Trivsamin toiminnasta ja tarjonnasta?



Figur 10 Resultatet av enkätfråga 9

I frågan 10 besvarar personalen att 21 (30%) är inte så nöjda eller inte alls nöjda med arbetsvälbefinnande projekt företaget erbjuder. 29 (41,4%) är inte nöjda eller missnöjda och 20 (28,6%) är ganska nöjda eller mycket nöjda med hur det dagliga arbetet stöds av arbetsvälbefinnande projekt företaget erbjuder personalen.

10. Anser du ditt dagliga arbete stöds av arbetsvälbefinnande projekt företaget erbjuder? Koetko että saat tukea päivittäin työssäsi työhyvinvointia edistävissä toiminnoissa, joita työnantaja tarjoaa?

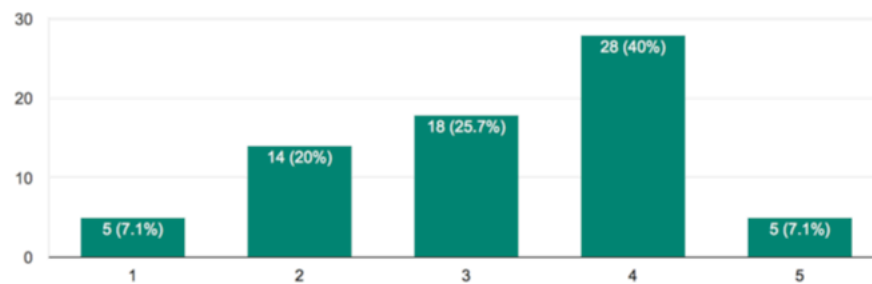


Figur 11 Resultatet av enkätfråga 10

I fråga elva visar resultatet att 19 (27,1%) personer tycket att hälsofrämjande verksamheten inte är tillräcklig på företaget, och 18 (25,7%) personer ställer sig neutralt genom

att inte vara nöjda eller missnöjda av verksamheten. Och 33 (47,1%) personer tycker att hälsofrämjande verksamheten är tillräcklig på företaget.

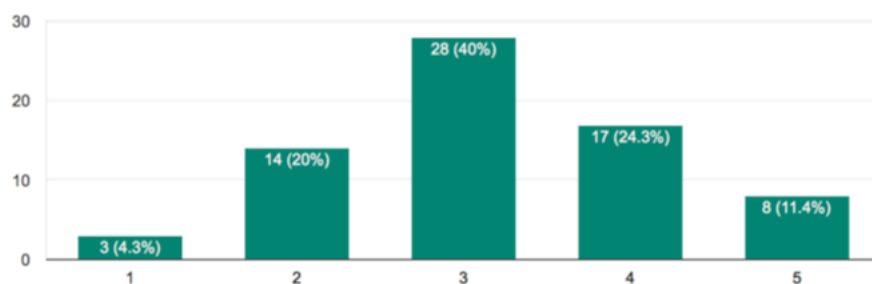
11. Tycker du att hälsofrämjande verksamheten på företaget är tillräcklig? Onko sinun mielestä terveyttä edistävä toiminta riittävää yrityksessä?



Figur 12 Resultatet av enkätfråga 11

Resultatet av fråga nummer 12 visar att 17 (24,3%) är inte så nöjda eller inte alls nöjda, 28 (40%) är inte nöjda men inte håller missnöjda och 25 (35,7%) är ganska eller mycket nöjda med hälsofrämjandet på företaget för att orka med det dagliga arbetet.

12. Vad tycker du om hälsofrämjandet på företaget, är det nyttigt för dig så att du orkar med det dagliga arbetet? Mitä mieltä olet terveyden edistämisestä yrityksessä, onko siitä hyötyä sinulle niin, että jaksat paremmin päivittäisissä työtehtävissäsi?



Figur 13 Resultatet av enkätfråga 12

## 6 DISSKUSSION OCH KRITISK GRANSKNING

I detta kapitel kommer enkätens resultat att diskuteras och granskas kritiskt utgående från enkätstudiens resultat relaterat till tidigare forskning och teoretiskreferensram. Metoden i den undersökning kommer också att granskas i detta kapitel genom begreppen validitet och reliabilitet.

### 6.1 Resultat diskussion

Utgångspunkten för mastersarbetet var att göra en studie om hälsofrämjande aktiviteter på företaget, för att få en kartläggning om vad de har och vad personalen anser om hälsofrämjande aktiviteter på företaget. Tanken till studien kommer från att arbetsmarknaden i Europa kommer att förändras dristigt i framtiden, på grund av att åldersstrukturen ändras och allt fler arbetare går i pension. Vilket kommer att skapa utmaningar för arbetslivet i framtiden. Järvinemi säger att det kommer att vara viktigt att kunna utnyttja alla resurser som finns på företaget för att vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden (Järvinemi 2012 s.7–9).

Studerandes strävan med arbetet var att få en kartläggning om hälsofrämjande aktiviteterna på företaget och en uppfattning om vad personalen tycker om aktiviteterna. Till studien konstruerades det två forskningsfrågor. Den första frågan var *Vilka hälsofrämjande aktiviteter erbjuder företaget till sina anställda?* Och den andra *Hur utvärderar personalen dessa hälsofrämjande aktiviteter?*

Detta ville studerande ta reda på för att få en kartläggning av hälsofrämjande aktiviteterna på företaget och vilka de är. Studien visar tydligt att företaget har hälsofrämjande aktivitet på olika delområden. Enligt ENWHP (2007) är förutsättningarna för hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen, att arbetsplatsen skall ha en strategisk ledning och styrdokument, organisationskultur och ledarskap, organisering och bemanning, hälsofrämjande aktiviteter och tillgång till företagshälsovård. Hälsofrämjande är ett brett område av faktorer som påverkar och förbättrar arbetarnas hälsa, men det kräver att alla tar

sitt egna ansvar (ENWHP 2007 s. 6). Studien visar att företaget har hälsofrämjande aktiviteter som påverkar arbetarnas hälsa.

För att besvara forskningsfrågorna av studien, kommer diskussionen att besvara både fråga ett och två genom en diskussion från arbetsförmågehusets första våning till den fjärde. Arbetsförmågehusets mening är att förklara arbetsförmågan genom att det är en balans mellan individens resurser och arbetsplatsen (Arbetshälsoinstitutet 2017 d). Arbetsförmåga går att beskriva som resurser som arbetet ställer på individen, som inkluderar hälsa och funktionsförmåga, utbildning och kompetens, värderingar, attityd och motivation och tillfredsställelse med arbetet (Gould Mf. 2008).

Genom att granska företagets hälsofrämjande aktiviteter i området hälsa och funktionsförmåga. Arbetsförmågehusets första våning gör grunden för arbetsförmåga (Arbetshälsoinstitutionen 2017 a). Sjukfrånvaron är en av den största orsaken till att arbetsplatsen missar arbetstagarnas arbetsprestation, med en missad arbetsprestation är en direkt koppling till en ekonomisk förlust för företaget (STM 2014 s.3). Företagshälsovårdens viktigaste uppgift är att upprätthålla och främja arbetstagarnas arbetsförmåga och är en stor del av företagets strategi (Arbetshälsoinstitutionen 2017 b). Företaget erbjuder hälsofrämjande aktiviteter för personalen i form av företagshälsovårdstjänster, för att upprätthålla hälsa och funktionsförmåga. Av personal som deltagit i enkäten är 85,7% nöjda med tjänsterna företaget erbjuder personalen för att upprätthålla hälsa och funktionsförmåga. Enkäten om hälsofrämjande aktiviteter på företaget, går det klart att tolka resultatet så att personalen som deltagit i enkäten är mycket nöjda med arbetshälsovårds tjänsterna. Enkätens resultat sprider sig så att 85,7% är ganska eller mycket nöjda med arbetshälsovårds tjänsterna, ifall man tillägger gruppen som är neutral stiger det till 95,7% vilket betyder att nästan alla som deltagit i enkäten är nöjda med arbetshälsovårds tjänsterna och utbudet av dem. Företaget har lyckats väl med den första våningen på grund av att personalen som varit delaktiga i enkäten är nöjda med tjänsterna, och från företagets sida har man satsat resurser på hälsa och funktionsförmåga vilket gör grunden till arbetsförmågehusets första våning.

Utbildning och kompetens är arbetsförmågans andra hörnsten som gör grunden för yrkeskompetens. Med yrkeskompetens inkluderas grundutbildning, yrkesmässig kunskap

och färdigheter i arbetslivet (Arbetshälsoinstitutionen 2017 d). Järvinemi (2012) säger att utveckling av yrkeskompetens kommer att vara allt viktigare för att vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden. Kompetenta arbetare klarar av snabbt att förändra sig med arbetslivets förändringar och krav genom att hantera arbetslivets ändringar i framtiden (Järvinemi 2012 s.21). Företaget erbjuder personalen på utbildningar för att utveckla utbildning och kompetens på företaget. Företaget har interna utbildningar och externa utbildningar för personalen. Personalen som deltagit i enkäten är mindre nöjd enligt studien med interna utbildningar var 38,6% av personalen var nöjd med utbildningen. Och med externa utbildningar var 54,3% av personalen nöjda med. Varför personalen som deltagit i enkäten är mera nöjd med de externa utbildningarna än med de interna utbildningarna är en relevant fråga för företaget. Har det med innehållet att göra eller är de interna utbildningarna uppbyggda på ett sätt personalen kan få utvidgad kompetens av utbildningarna. Företaget erbjuder personalen på utbildning och kompetens, men personalen som deltagit i enkäten är mera nöjd med de externa utbildningarna än de interna utbildningarna. Företaget uppfyller den andra våningen i arbetsförmåghuset genom att utbilda personalen för att få mera kompetens.

Värderingar, attityder och motivation har en inverkan på arbetsförmågan hos arbetaren. Motivation går att beskrivas som drivkraft, behov och val av mål, den går att ses som en drivkraft eller ett beteende för att nå ett resultat (Thompson 2009 s. 234). Till drivkraft går det att räkna med belöning för gott arbete. Enligt personalen som deltagit i studien är de inte nöjda med hur företaget belönar personalen av väl gjort arbete under året. Endast 18,5% av deltagarna från enkäten är nöjda med hur företaget belönar för väl gjort arbete, enligt personalen belönar företaget personalen på ett dåligt sätt som inte tillfredsställer personalen. När man tolkar enkätens resultat finns den tredje våningen på företaget men i denna våning finns det mycket missnöje bland personalen som deltagit i enkäten, vilket kan påverka motivationen i det dagliga arbetet på företaget.

Tillfredställelse med arbetet och en hälsofrämjande arbetsmiljö är inte enbart formad av individen, utan formas av omgivningen och sammanhanget på arbetsplatsen (Hansson 2004 s.177). Organisationer har värderingar och ledningsprinciper som formuleras enligt organisationen. Ifall organisationen väljer att använda centrala värderingar och visioner för att skapa sammanhållning, engagemang och tillit bland arbetarna kan detta

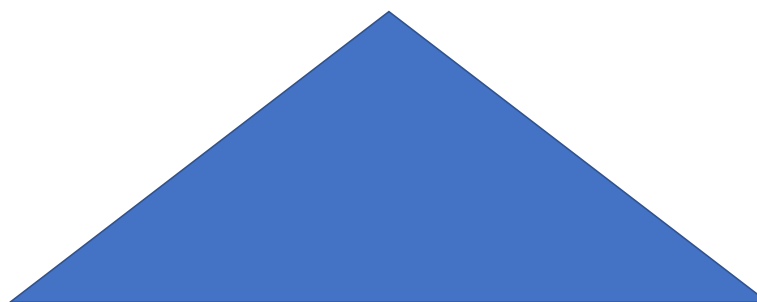
positivt bidra på arbetarnas hälsa (Hansson 2004 s.139). Företaget erbjuder personalen på arbetsvälmående projekt för att personalen skall nå en bättre arbetsvälmående. Av personalen som deltagit i enkäten är 47,1% nöjda med hälsofrämjande verksamheten på företaget, men endast 35,7% kan dra nytta av hälsofrämjande verksamheten i det dagliga arbetet på företaget. Enligt Aura& Ahonen är företagshälsovården en viktig, lagstadgad och en stor strategisk del av välbefinnande ledarskapet. En stor del av organisationens ekonomiska resurser går till företagshälsovården, så det är viktigt att maximera allting man får ut av det. Företaget har en arbetsvälmående enkät KivaQ som utförs årligen för att få en rapport på företagets arbetsvälmående. 47,1% av deltagarna i enkäten anser att de är nöjda med arbetsvälmående enkäten men det finns också missnöje av enkäten, vad detta beror på är svårt att säga men enligt ENWHP (2007) omfattar hälsofrämjande ett brett område av faktorer som påverkar och förbättrar arbetarens hälsa men det kräver att alla tar sitt ansvar från sitt egna område (ENWHP 2007 s.6). Allmänt tycker personalen som deltagit i enkäten 47,1% att hälsofrämjande verksamheten på företaget är tillräcklig, men endast 35,7% av deltagarna i enkäten har nytta av hälsofrämjande verksamheten i sitt dagliga arbete för att orka bättre med arbetet.

Aura& Ahonen (2016) säger att ifall man kopplar ihop arbetsförmåga med hälsofrämjande blir sammanhanget ännu bredare innehålls- och tidsmässigt. Innehållsmässigt för arbetstiden börjar konkurrera med fritiden (Aura& Ahonen 2016 s.21). Företaget har lyckats bra med att erbjuda personalen flexibel arbetstid och 92,8% av personalen som deltagit i enkäten är nöjd med att kunna inverka på när de börjar eller slutar arbetsdagen. Flexibel arbetes tid är en hälsofrämjande aktivitet på företaget vilken de har lyckat bra med.

Enligt Hansson (2004) är en hälsofrämjande arbetsmiljö inte enbart formad av individen utan formas av omgivningen och sammanhanget på arbetsplatsen. Det är ett samspel mellan individen, sociala samspelet och omgivningen som påverkar hälsofrämjande på arbetsplatsen (Hansson 2004 s. 177). Företaget har en personalklubb som ordnar olika aktiviteter för personalen. detta kan man se som en hälsofrämjande aktivitet som förbättra samspelet mellan personalen. 60% av personalen som tagit del av enkäten är nöjda med personalklubben och 55,7% av personalen tycker om klubbens verksamhet och utbud. Företaget har lyckats med att skapa ett socialt samspel personalen emellan,

som tidigare nämnt av Aura & Ahonen (2016) konkurrerar fritiden med arbetstiden så företaget har lyckats bra med klubben, för klubben fungerar utanför arbetstiden så det betyder att ifall man deltar i klubben är det på fritiden.

Arbetsförmåga är en balans mellan individens resurs och arbete, för att nå en bra arbetsförmåga hos personalen kräver det att arbetsförmågehusets alla våningar fylls från grunden uppåt (Arbetshälsoinstitutionen 2017 d). Hälsöfrämjande på arbetsplatsen omfattar ett brett område faktorer som påverkar och förbättrar arbetarens hälsa (ENWHP 2007 s.6). För att besvara forskningsfrågorna går det att sammanfatta att företaget har hälsöfrämjande aktiviteter som stöder personalens hälsa. När dessa hälsöfrämjande aktiviteter förknippas med arbetsförmågehuset går det att säga att alla våningar fylls av olika sorters hälsöfrämjande aktiviteter företaget erbjuder personalen. Den första forskningsfrågan var *Vilka hälsöfrämjande aktiviteter erbjuder företaget till sina anställda?* Enligt resultatet från studien har företaget hälsöfrämjande aktiviteter i form av arbetshälsovårdstjänster, utbildning, arbetsvälmående projekt, personalklubb och flexibel arbetstid. Under dessa huvudkategorier finns det hälsöfrämjande aktiviteter med olika inriktningar som företaget erbjuder personalen för att nå arbetsvälmående. Den andra forskningsfrågan var *Hur utvärderar personalen dessa hälsöfrämjande aktiviteter?* Företagets personal som deltagit i enkäten är i genomsnitt nöjda med hälsöfrämjande aktiviteterna, men det finns också missnöje bland personalen med vissa av hälsöfrämjande aktiviteter. Som exempel är deltagarna av enkäten inte nöjda med de interna utbildningarna om man jämför med externa utbildningar företaget erbjuder personalen. De hälsöfrämjande aktiviteterna företaget erbjuder personalen går att fylla arbetsförmågehusets alla våningar, de är inriktade på individ, team och organisationsnivå så företaget stödjer sin personal för att uppnå en arbetsförmåga. De delarna personalen som deltagit i enkäten är mest missnöjda med är våningarna två och tre som har med utbildning och kompetens och värderingar, attityder och motivation att göra. Dessa två våningar är de våningarna företaget erbjuder minst hälsöfrämjande aktiviteter på, vilket kan vara en viktig fråga för företaget att tänka på. Hälsöfrämjande aktiviteterna på företaget är heltäckande över alla delområden och personalen som deltagit i enkäten är nöjda med det mesta företaget erbjuder dem.



Våning	Vad har de?	Vad tycker de?
4. Arbete, arbetsmiljö, Ledarskap	Flexibel arbetstid	😊
	Personalklubb	😊
	KivaQ	😊
	Arbetsvälmående projekt	😊
3. Värderingar, attityder, motivation	Personal belöning	😞
2. Kompetens	Utbildning	
	- Intern	😊
	- Extern	😊
1. Hälsa och funktionsförmåga	Arbetshälsovård tjänster	😊

Figur 14 Enkätens resultat i arbetsförmåghuset

## 6.2 Metoddiskussion

I kvantitativa metoder har forskaren på förhand definierat vilken data som skall samlas in (Jacobsen 2012 s.185). Studiens syfte var att ta reda på vad personalen anser om hälsofrämjande aktiviteter på företaget. Att göra det i form av en kvantitativ studie var relevant, för det var möjligt att nå en större sampel under en kort tid. Svarsprocenten från enkäten skulle ha kunnat varit högre, för att få en ännu starkare bild om vad personalen tycker om hälsofrämjande aktiviteter. Tidpunkten för när enkäten skickades ut var inte helt optimal för företaget hade haft en personalenkät utskickad ett par veckor innan, vilket kan påverka deltagandet och svarsprocenten. Men det viktiga med arbetet var att samla in material om vad personalen tycker om hälsofrämjande aktiviteterna på företaget. Så att företaget skall få en in syn på vad personalen tycker. För att kunna utveckla



eller förbättra de hälsofrämjande aktiviteterna på företaget, för att personalen skall kunna ta nytta av tjänsterna företaget erbjuder de anställda.

Då man gör kvantitativa studier är det viktigt att granska studien ordentligt, att undersökningen verkligen undersöker det som skall undersökas på ett trovärdigt sätt. Med god validitet menar man att forskningen verkligen undersöker det den frågar. Samt när det är frågan människor som informanter måste man komma ihåg att svaren kan påverkas av faktorer som fördomar, upplevelser, inställningar eller andra mänskliga faktorer. Alla dessa är människornas tankar och det är viktigt att komma ihåg att de inte är lika pålitliga som tex mått eller vikt, för människans tankar går inte att abstrakt kategoriseras.

Med trovärdighet och pålitlighet går det att beskriva om undersökningen är pålitlig, och detta nämns med namnet reliabilitet. Undersökningen skall vara genomförd på ett trovärdigt sätt. Den får inte innehålla märkbara mätfel som leder till att resultatet blir felaktigt. Det är viktigt att ställa sig fråga ifall man skulle utföra undersökningen på nytt vore den leda till samma resultat? Ifall den skulle göra det säger man att undersökningen har hög reliabilitet (Jacobsen 2012 s.21). I denna undersökning valdes informanter genom att använda hela personalen på huvudkontoret av företaget. Frågeformuläret skickades ut till alla på huvudkontoret, och mängden av informanter var tillräckligt många för att resultatet i undersökningen skall vara relevant. Enkäten som användes i undersökningen hade inte testats för, men den bygger sig på företagets hälsofrämjande aktiviteter och går inte att testas på andra företag på grund av att alla företag erbjuder olika slags hälsofrämjande aktiviteter för deras personal.

Hälsofrämjande aktiviteterna i företaget var i en central roll i denna undersökning. I enkäten till personalen kan händelser i det personliga livet och arbetslivet spela en roll hur man svarar på enkäten eller lämnar att inte svar. Informanterna som var med i studien var till mängden ändå så pass många, att antagligen ifall undersökningen skulle göras på nytt skulle resultatet bli ungefär det samma, men ifall deltagare procenten skulle ha varit högre skulle resultatet vara mera trovärdigt än vad det är nu. Vilket leder till att man kan ifrågasätta resultatet ifall det är trovärdigt eller inte, studiens resultat fungerar som en bra grund för att göra en ny studie för att se om resultatet är trovärdigt. Studien besvarar på vilka hälsofrämjande aktiviteter som finns på företaget, men vad personalen tycker

om dessa kan man fråga ställa sig ifall resultatet är trovärdigt på grund av så låg svarsprocent. Orsaken varför enkäten besvarades bara av hälften av undersökningsgruppen är oklar. Saker som kan ha påverkat svarsprocenten är att företaget utförde en personalenkät samma månad undersökningen skickats ut, och när enkäten var utskickad var det vintersemestersäsong vilket kan leda till att en viss procent inte kunde delta i studien. Men inga andra faktorer kan förklara varför hälften av personalen valde att inte delta i undersökningen.

### **6.3 Förslag på fortsatt forskning**

I denna studie har man undersökt vilka hälsofrämjande aktiviteter som finns på företaget och vad företagets personal anser om hälsofrämjande aktiviteterna. Som helhet har företaget hälsofrämjande aktiviteter på individ-, team- och organisationsnivå för att upprätthålla arbetsförmågan hos personalen.

När man granska mastersarbetets resultat ser man klart och tydligt att vissa delområden har mera missnöje än andra. Företaget borde i fortsättningen fundera på hur man skulle förbättra sig på dessa områden för att få mera nytta av hälsofrämjande aktiviteterna. Konkret varför skapar de interna utbildningarna mera missnöje än de externa utbildningarna. Har det att göra med temat i utbildningarna eller något annat? Hur kan man få de interna utbildningarna mera attraktiva för personalen. Den andra delen var det syntes mycket missnöje bland personalen, var hur företaget belönar personalen för väl gjort arbete under året. För att lyfta på arbetes motivationen föreslår jag att företaget funderar hur man skulle kunna belöna personalen av väl gjort arbete, för ifall personalen är motiverade är deras arbetsförmåga bättre.

Hälsofrämjande arbetet på företaget nämner personalen enligt studien att de är nöjda med, men en stor andel av personalen anser att de inte har någon nytta av hälsofrämjande arbetet i deras vardag. Vad beror detta på, när inte hälsofrämjande arbetet alla på företaget eller varför syns det inte i vardagen.

För att få en kartläggning av hälsofrämjande aktiviteterna och en insyn av personalen vad de tycker om hälsofrämjandet. Föreslår jag att företaget årligen går igenom vilka aktiviteter de erbjuder personalen och vad personalen tycker om dem. Ifall det dyker upp missnöje bland specifika aktiviteter bör de förbättras eller bytas ut mot mera attraktiva möjligheter. Hälsofrämjande på företaget är ett samspel mellan organisationen och arbetarna och för att det skall fungera måste båda parter samarbeta för att nå bästa möjliga slutresultat.

Företagets hälsofrämjande verksamhet fördelar sig över alla del områden, men det finns ett starkt fokus på individnivån. I framtiden kan det löna sig att upprätthålla de nuvarande men också satsa djupare på organisations- och teamnivå för att vara mera konkurrenskraftig när arbetslivet förändrar sig snabbt.

## KÄLLOR

Arbetshälsoinstitutet 2017a. *Sjukfrånvaron*. Tillgänglig:  
<https://www.ttl.fi/sv/arbetstagare/foretagshalsovard/sjukfranvaro/> Hämtad 1.11.2017

Arbetshälsoinstitutet 2017b. *Företagshälsovård*. Tillgänglig:  
<https://www.ttl.fi/sv/arbetstagare/foretagshalsovard/foretagshalsovardens-verksamhet/>  
Hämtad 1.11.2017

Arbetshälsoinstitutet 2017c. *Arbetsmiljö*. Tillgänglig:  
<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyotilojen-suunnittelu/> Hämtad: 27.10.2017

Arbetshälsoinstitutet 2017d. *Arbetsförmågehuset*. Tillgänglig:  
<https://www.ttl.fi/sv/arbetstagare/arbetsformagehuset/> Hämtad: 28.11.2017

Arbets- och näringsministeriet (TEM) 2012 *Strategi för utveckling av arbetslivet fram till 2020* Tillgänglig: [http://www.tyoelama2020.fi/files/103/strategi\\_2020.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/103/strategi_2020.pdf) Hämtad 11.10.2017

Aura, Ossi. Ahonen, Guy. 2016. *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen*, Helsinki Talentum pro. S. 18-20, 21,30, 43, 129-130, 141, 185-186.

ENWHP. 2007 *European Network for Workplace Health Promotion*. S.6. Tillgänglig:  
<http://www.enwhp.org/about-enwhp.html> Hämtad 27.10.2017

Foldspang, Lars. Mark, Michael. Lund Rants, Louise. Rømer Hjorth, Laurits. Langholz-Carstensen, Christian. Melchior Poulsen, Otto. Johansson, Ulf. Ahonen, Guy. Aasnæss, Steinar. 2014. *Working environment and productivity A register-based analysis of Nordic enterprises*. S. 34. Tillgänglig: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:731771/FULLTEXT01.pdf> Hämtad: 28.10.2017

Forskningsetiska delegationen (TENK). 2012. *God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland.* s. 18 Tillgängligt: [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) Hämtad: 24.9.2015

FOS, Finlands officiella statistik. 2017, *Begrepp, teamarbete.* Tillgängligt: [http://tilastokeskus.fi/meta/kas/tiimityo\\_sv.html](http://tilastokeskus.fi/meta/kas/tiimityo_sv.html) Hämtad: 10.11.2017

Gould, Raija. Ilmarinen, Juhani. Järvisalo, Jorma. Koskinen, Seppo. editors. 2008. *Dimensions of work ability. Helsinki Finnish center for pensions.* Tillgängligt: <http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/Dimensions%20of%20work%20ability.pdf> Hämtad: 28.10.2017

Green, Jackie. Tones, Keith. Cross, Ruth. Woodall, James. 2015. *Health promotion plan-ning & strategies.* 3rd Edition. London SAGE. S. 3-4

Hannsson, Anders. 2004. *Hälsopromotion i arbetslivet.* Malmö Studentlitteratur. s. 139-144, 170, 177.

Henricson, Maria. 2012. *Vetenskaplig teori och metod: från ide till examination inom omvårdnad.* Studentlitteratur. s. 318

Ilmarinen, Juhani. 2016. *Arbetsförmåga*. Tillgängligt: [http://tyokaari.fi/wp-content/uploads/2016/08/3-Ilmarinen-yhteistyÄ¶llÄ¶-tuloksia-TyÄ¶kaari\\_Turku.pdf](http://tyokaari.fi/wp-content/uploads/2016/08/3-Ilmarinen-yhteistyÄ¶llÄ¶-tuloksia-TyÄ¶kaari_Turku.pdf) Hämtad: 23.2.2018

Jacobsen, Dag Ingvar. 2012. *Förståelse, beskrivning och förklaring* (Andra upplagan) Lund Studentlitteratur AB. s. 21, 32–34, 185.

Järvinieniemi, Päivi. 2012, *Muuttuvan työelämän tila ja tarpeet Suomessa.* Tillgängligt: [http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman\\_kehittamisstrategia\\_final.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf) Hämtad: 8.10.2017

Patel, Runnar. Davidson, Bo. 2015. *Forskningsmetodikens grunde*. Lund Studielitteratur AB. s. 111

Social- och Hälsovårdsministeriet (STM). 2014. *Menetetyyn työpanoksen kustannus*.

Tillgänglig:

<http://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyyn+työpanoksen+kustannus+2+%282%29+%282%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33> Hämtad: 10.11.2017

Stadsrådet (SRM). 2012. Regeringen: *En fungerande arbetsmarknad och ett bra arbetsliv i Finland*. Tillgänglig: [http://valtioneuvosto.fi/sv/artikeln/-/asset\\_publisher/hallitus-suomeen-toimivat-tyomarkkinat-ja-hyva-tyoelama](http://valtioneuvosto.fi/sv/artikeln/-/asset_publisher/hallitus-suomeen-toimivat-tyomarkkinat-ja-hyva-tyoelama) . Hämtad: 23.2.2018

Thompson, Paul. Mchugh, David. 2009. *Att arbeta i organisationer- ett kritiskt perspektiv på organisationer och arbete*. Malmö Liber AB. s. 17-20, 186-188, 234-235, 255-257.

# BILAGOR

## Bilaga 1

### Enkät om hälsofrämjande verksamhet på företaget. Kyselylomake terveydenedistävästä toiminnoista yrityksessä.

Fyll i enkäten genom att välja ett av svarsalternativen 1–5.

Vastaa kyselylomakkeeseen valitsemalla yksi vaihtoehdoista 1-5.

1. Inte alls nöjd
2. Inte så nöjd
3. Varken nöjd eller missnöjd
4. Ganska nöjd
5. Mycket nöjd

1. Olen erittäin tyytymätön
2. Olen melko tyytymätön
3. En ole tyytyväinen, eikä tyytymätön
4. Olen melko tyytyväinen
5. Olen erittäin tyytyväinen

1. Har du nytta av utbildningarna företaget erbjuder dig internt?  
Hyödytkö yrityksen järjestämistä omista koulutuksista?

Inte alls nöjd 1 2 3 4 5 mycket nöjd

2. Har du nytta av utbildningarna företaget erbjuder dig externt?  
Hyödytkö yrityksen järjestämistä koulutuksista talon ulkopuolelta?

Inte alls nöjd 1 2 3 4 5 mycket nöjd

3. Vad anser du om verksamheten inom SAD (samarbetsdelegationen)?  
Mitä mieltä olet SAD (yhteistyövaltuuskunta) toiminnasta?

Inte alls nöjd 1 2 3 4 5 mycket nöjd

4. Vad anser du om KivaQ frågeformulär om arbetsvillkända?  
Mitä mieltä olet KivaQ työhyvinvointi kyselylomakkeesta?

Inte alls nöjd 1 2 3 4 5 mycket nöjd

5. Hur upplever du att företaget belönar dig för väl gjort arbete under året?  
Miten koet yrityksen palkitsevan sinua hyvin tehdystä työstä vuoden aikana?

Inte alls nöjd 1 2 3 4 5 mycket nöjd

6. Hur upplever du att arbetshälsovårdstjänsten räcker till för ditt behov?  
Koeiko että työterveyshuollon palvelut riittävät sinulle?

Inte alls nöjd 1 2 3 4 5 mycket nöjd

7. Har du möjlighet att använda flexibel arbetstid i ditt arbete, genom att inverka på när du börjar och slutar arbetsdagen?  
Onko sinulla mahdollista hyödyntää liukuvaa työaikaa työssäsi, niin että pystyt vaikuttamaan siihen koska aloitat tai päätät työpäivän?

Inte alls nöjd 1 2 3 4 5 mycket nöjd

8. Vad tycker du om personalklubben?  
Mitä mieltä olet henkilöstökerhosta?

Inte alls nöjd 1 2 3 4 5 mycket nöjd

9. Vad tycker du om personalklubbens verksamhet och utbud?  
Mitä mieltä olet henkilöstökerhon toiminnasta ja tarjonnasta?

Inte alls nöjd 1 2 3 4 5 mycket nöjd

10. Anser du ditt dagliga arbete stöds av arbetsvillbefinnande projekt företaget erbjuder?  
Koeiko että saat tukea päivittäin työssäsi työhyvinvointia edistävissä toiminnoissa, joita työnantaja tarjoaa?

Inte alls nöjd 1 2 3 4 5 mycket nöjd

11. Tycker du att hälsofrämjande verksamheten på företaget är tillräcklig?  
Onko sinun mielestä terveyttä edistävää toimintaa riittävää yrityksessä?

Inte alls nöjd 1 2 3 4 5 mycket nöjd

12. Vad tycker du om hälsofrämjandet på företaget, är det nyttigt för dig så att du orkar med det dagliga arbetet?  
Mitä mieltä olet terveyden edistämisestä yrityksessä, onko siitä hyötyä sinulle niin, että jaksat paremmin päivittäisissä työtehtävissäsi?

Inte alls nöjd 1 2 3 4 5 mycket nöjd

Tack/ Kiitos!

## Bilaga 2

Följebrev 29.01.2018

Sebastian Widbom/ Yrkehögskolan Arcada

Arbetsgivaren erbjuder en hel del hälsofrämjande verksamhet (utbildningar, arbetshälsovårdstjänster, flexibel arbetstid m.m.) på arbetsplatsen för att upprätthålla eller förbättra hälsan för anställda. Undersökningens syfte är att granska hälsofrämjande verksamheten på arbetsplatsen, för att se vad personalen tycker om hälsofrämjande aktiviteter som påverkar personalens välmående och arbetshälsa.

Du har blivit utvald bland företagets anställda. Enkäten behandlas konfidentiellt och det kommer att vara omöjligt för mig eller företaget att veta vem som besvarat enkäten. Det är fullt frivilligt att delta i enkäten ifall du så vill.

Vi vill gärna få ta del av din åsikt för att veta på vilket sätt hälsofrämjande verksamheten kan förbättras på företaget. Det tar inte mera än 5–10 minuter att fylla i enkäten. Det vore bra om du kan fylla i enkäten före den 12.02.2018. Enkäten hittar du från nätdressen: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeUt8AgIlsqTw0kG98vN7Xbd4gbC4iUHDHjNa8NIPitv8MIw/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeUt8AgIlsqTw0kG98vN7Xbd4gbC4iUHDHjNa8NIPitv8MIw/viewform?usp=sf_link)

Ifall du har några frågor om enkäten eller undrar över något annat kan du ta kontakt med Sebastian Widbom per e-post [sebastian.widbom@arcada.fi](mailto:sebastian.widbom@arcada.fi)

Tack för din hjälp

Med vänliga hälsningar

Sebastian Widbom