

# EXAMENSARBETE

## **Hur kan ett företags ledning och personal motiveras till att satsa på friskvård?**

Examensarbete inom ämnet företagsekonomi  
C-uppsats, 10p  
Våren 2007

Elin Jansson  
Julia Kowalska

Handledare: Fredrik Lundell  
Examinator: Marianne Kullenwall

**How can the management of a  
company and its staff become  
motivated to commit  
themselves in keep-fit  
activities?**

Bachelor Degree Project in Business economics  
Level ECTS  
Spring term 2007

Elin Jansson  
Julia Kowalska

Supervisor: Fredrik Lundell  
Examiner: Marianne Kullenwall

# **Hur kan ett företags ledning och personal motiveras till att satsa på friskvård?**

Examensrapport inlämnad av Elin Jansson och Julia Kowalska till Högskolan i Skövde, för Kandidatexamen (BSC) vid Institutionen för Teknik och Samhälle.

**2007-06-11**

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är vårt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.

Signerat: \_\_\_\_\_

Elin Jansson

Julia Kowalska

# **How can the management of a company and its staff become motivated to commit themselves in keep-fit activities?**

---

*This part consists of a short summary which aims to generate an overall understanding for the content of this essay.*

---

Our society is influenced by increasing demands on us humans. More aspects have to be considered in our daily schedule, both throughout the working hours as well as during our spare time. We want to perform at our best at work at the same time as we need to have the time and energy for housework, our family, friends and ourselves. The escalating stress-level can in the long-run lead to increasing ill-health, and therefore it is essential that every individual makes effort to prevent this by exercising regularly. Exercising is an important factor for people's wellbeing, but due to the oppressive daily schedule, physical activity is often the first thing being excluded in order to make room for other musts in life. A large part of our day is spent in the workplace at the same time as the employees are one of the most important resources in the company. Due to these facts, there are greater demands on the companies regarding investments in different keep-fit activities that equal physical exercise, which can lower the sick-leaves within the organization. These types of investments can be complicated to motivate to the company management since they are incalculable and therefore hard to grasp. In order to promote an intangible investment to the management of a company, it is important to make it numerical since tangible types of investments are easier to comprehend.

The purpose of this essay is to describe and analyze investments regarding keep-fit activities equal to physical exercise. The purpose is approached from two perspectives; personnel- and business economics. The business economics objective is to demonstrate and motivate the company management that investments in keep-fit activities will make the company more profitable. To implement the investment successfully, the organization needs to include the employees in order to see which factors motivate them to participate in keep-fit activities and exercise regularly. Research illustrates the fact that physical exercise has many positive effects on an individual's health, like for example better physical fitness and self-esteem, more energy as well as being less prone to stress. By converting the non-exercising employees into ones who do it regularly, the organization's efficiency can increase which generates good

profitability for the company. In the prolonging, this positive effect contributes to lower sick-leaves and improved health in society.

Different types of calculations have been made, like for example break-even and full costs, to demonstrate how keep-fit activities generate profitability within a company. The calculations illustrate that these types of investments quickly become profitable. If a company invests two million Swedish kronor, the sick-leaves only need to decrease by 0,7 days during one year. Even if only 25 percent of the employees are affected by the investment, the sick-leaves have to decrease by less than three days.<sup>1</sup> Since keep-fit activities cannot be profitable unless the employees feel motivated to exercise, a questionnaire was designed to learn about their opinions and points of views of physical exercise. The answers contributed to a better understanding of which variables affect their motivation to exercise regularly. With support in these answers and the chosen theory, an important conclusion could be made. In order to succeed with keep-fit activities it is necessary to combine the personnel and business perspective, this since the parties concerned have different interests and demands. It is fundamental that a company's keep-fit activities are diverse in order to attract as many of the employees as possible.

---

<sup>1</sup> *The calculations are based on data from Andersson et al (2004).*

# Sammanfattning

---

*Här följer en sammanfattning av uppsatsen som syftar till att skapa en allmän förståelse för dess innehåll.*

---

Nuförtiden präglas samt påverkas de flesta människors liv av de ständigt ökande prestationskraven som skapar stress i både vårt privat- och arbetsliv. Vi har krav på oss att göra vårt yttersta på arbetet samtidigt som vi ska hinna med hushållsarbete, familj, vänner och oss själva. Den stigande stressen kan i förlängningen leda till ohälsa och därmed krävs det ökade insatser av varje individ för att förhindra ohälsan, genom insatser såsom regelbunden fysisk aktivitet och motion. Detta är emellertid något som många finner svårt att hinna med mellan alla andra "måsten" i livet. Då människor spenderar mycket tid på sitt arbete samt att medarbetarna är en av företagets viktigaste resurser, ställs det idag högre krav på företagen gällande friskvård samt satsningar bidragande till lägre sjukfrånvaro. Många företag anser det vara besvärligt med investeringar i friskvård då de är av icke-finansiell karaktär och därmed svåra att göra synliga och hållbara beräkningar på.

Syftet med rapporten är således att beskriva samt undersöka friskvårdssatsningar i form av fysisk aktivitet. Detta görs både utifrån ett personal- och företagsekonomiskt perspektiv med målsättningen att visa samt kostnadsmässigt motivera ett företags ledning att friskvård kan vara lönsamt. För att nå så lyckade resultat som möjligt med friskvårdsinvesteringar behöver företaget även ta hänsyn till medarbetarna och vad det är som motiverar dem till att delta samt motionera regelbundet. Intentionen med satsningarna är att nå ett maximalt antal av medarbetarna för att genom detta få ett så bra utfall som möjligt. Forskning inom området hälsa samt friskvård visar att motion har många positiva effekter på en individs fysiska hälsa men även på den psykiska, genom såväl ett förbättrat humör och självkänsla samt en ökad känsla av välbefinnande. Detta i sin tur leder till en ökad effektivitet på arbetsplatsen vilket gagnar företagen i form av god ekonomisk lönsamhet. I förlängningen kan detta bidra till lägre sjukfrånvaro och en förbättrad hälsa i samhället i stort.

För att visa hur friskvårdssatsningar kan motiveras kostnadsmässigt har beräkningar på bland annat kritiska värden samt självkostnad gjorts. Dessa beräkningar visar att satsningarna har stora chanser att bli lönsamma bara företag kan tänka sig att lägga ner tid samt resurser på dessa. Uträkningarna illustrerar även att mycket lite behöver hända med sjukfrånvaron för att

investeringen ska återbetala sig. Satsar ett företag två miljoner kronor på friskvård behöver sjukfrånvaron endast sjunka med 0,7 dagar på ett år, detta motsvaras av mindre än tre dagar om bara 25 procent av medarbetarna påverkas av insatsen<sup>2</sup>. Då de anställda har stor betydelse i den här typen av projekt valde vi att utforma enkäter för att få ta del av deras tankar kring ämnet. Ett stort antal av medarbetarna var glada över att ämnet uppmärksammas i och med den höga stressfaktorn som råder. Enkätsvaren bidrog bland annat till en ökad förståelse för vilka faktorer som påverkar medarbetarnas motivation till regelbunden motion. Utifrån dessa svar och teorin kunde vi styrka slutsatsen att för att en friskvårdssatsning ska vara lönsam i längden krävs inte enbart företagsekonomiska motivationsfaktorer utan även att företaget tar hänsyn till att de berörda, det vill säga medarbetarna. Detta grundar sig i att parterna i fråga har olika intresse och efterfrågar olika faktorer vilket betyder att det krävs en diversifierad satsning som attraherar samt når så många av medarbetarna som möjligt.

---

<sup>2</sup> Beräkningarna baserar sig på uppgifter från Andersson et al (2004).

## Förord

Denna uppsats har tillkommit vid Institutionen för teknik och samhälle på Högskolan i Skövde under vårterminen 2007. Vi vill tacka alla som gjort vårt arbete möjligt att genomföra. Tack till Katarina Nilsson och Anna Karlsson på Matsa AB för att ni tog er tid och att ni ställde upp på att bli intervjuade, samt tack till medarbetarna på avdelningen Alfa för ert värdefulla bidrag till den här rapporten.

Ett stort tack vill vi även rikta till vår handledare, Fredrik Lundell, för hans stora stöd, engagemang och goda råd under arbetets gång.

Tack!

Skövde, maj 2007

Elin Jansson

Julia Kowalska



# Innehållsförteckning

1. Bakgrund .....	- 1 -
1.1 Problemformulering .....	- 3 -
1.2 Syfte .....	- 3 -
1.3 Metod .....	- 4 -
1.3.1 Val av metod .....	- 4 -
1.3.2 Praktiskt tillvägagångssätt.....	- 6 -
1.3.3 Val av målgrupp .....	- 10 -
1.3.4 Val av litteratur och källkritik .....	- 10 -
2. Teoretisk referensram.....	- 13 -
2.1 Begreppet hälsa .....	- 13 -
2.2 Friskvård och motion .....	- 15 -
2.3 Kondition och prestationsförmåga .....	- 16 -
2.4 Friskvård och lönsamhet .....	- 17 -
2.5 Beräkning friskvårdsinvestering - självkostnad .....	- 20 -
2.6 Beräkning friskvårdsinvestering – Kritiska värden.....	- 22 -
2.7 Stress .....	- 23 -
2.8 Motivation .....	- 25 -
2.9 Medverkandegrad i friskvårdsprojekt .....	- 26 -
3. Resultatredovisning .....	- 28 -
3.1 Friskvårdsförslag Matsa AB.....	- 28 -
3.1.1 Beräkning självkostnad .....	- 30 -
3.1.2 Beräkning kritiska värden .....	- 32 -
3.2 Andra friskvårdsaktiviteter.....	- 34 -
3.3 Enkäter .....	- 36 -
3.3.1 Enkät 1 Motion.....	- 36 -
3.3.2 Enkät 1 Sjukskrivningar .....	- 40 -
3.3.3 Enkät 1 Stress .....	- 41 -
3.3.4 Enkät 2 Uppföljning .....	- 42 -
4. Analys.....	- 45 -
4.1 Hälsa och ekonomisk lönsamhet .....	- 45 -
4.2 Friskvårdsförslag .....	- 46 -
4.3 Resultat av enkätsvar.....	- 48 -
4.4 Motivationsaspekten.....	- 51 -
5. Slutsatser .....	- 52 -
6. Avslutning .....	- 54 -
7. Referenser.....	- 55 -
7.1 Publicerade källor.....	- 55 -
7.2. Forskningsartiklar och rapporter .....	- 56 -
7.3 Elektroniska källor .....	- 56 -
7.4 Övriga källor .....	- 57 -
Bilaga 1 .....	
Enkätundersökning 1 2007-02-04 .....	
Bilaga 2 .....	
Enkätundersökning 2 2007-04-05 .....	

# Figurförteckning

<b>Figur 1</b> , <i>Enkäter</i> , Eriksson et al, 1999:87	8
<b>Figur 2</b> , <i>Vad motion kan leda till</i> , Angelöw, 2002b:125	16
<b>Figur 3</b> , <i>Vinster vid god arbetsförmåga</i> , Andersson et al, 2004:26	17
<b>Figur 4</b> , <i>Värdeökning otränad-tränad</i> , Andersson et al, 2004: 32	19
<b>Figur 5</b> , <i>Självkostnad</i> , Andersson et al, 2004: 35	21
<b>Figur 6</b> , <i>Kostnad kortsiktig sjukskrivning</i> , Andersson et al, 2004:35	21
<b>Figur 7</b> , <i>Beräkning kritiska värden</i> , Andersson et al, 2004: 37	22
<b>Figur 8</b> , <i>Värdeökning arbetstagare</i> , Matsa	29
<b>Figur 9</b> , <i>Självkostnad</i> , Matsa	31
<b>Figur 10</b> , <i>Kostnad kortsiktig sjukskrivning</i> , Matsa	31
<b>Figur 11</b> , <i>Kritiska värden</i> , Matsa	33
<b>Figur 12</b> , <i>Antal motionstillfällen per vecka</i>	36
<b>Figur 13</b> , <i>Orsak till att medarbetarna inte motionerar</i>	37
<b>Figur 14</b> , <i>Hur skulle Matsa kunna motivera dig till att träna/motionera regelbundet?</i>	38
<b>Figur 15</b> , <i>Har du varit sjukskriven under din anställning hos Matsa?</i>	40
<b>Figur 16</b> , <i>Tror du att din stressnivå skulle sjunka om du tränade/motionerade regelbundet?</i>	41

# Disposition av uppsatsen

---

*För att på ett tydligt sätt åskådliggöra rapportens delar följer här en kort beskrivning av de olika bitarna.*

---

<b><i>Bakgrund, problemformulering, syfte och metod</i></b>	Bakgrunden ska skapa en uppfattning till varför ämnet valdes och problemformuleringen ämnar specificera mer ingående vad rapporten ska svara på. Syftet visar intentionen med arbetet och metoden tillvägagångssättet.
<b><i>Teoretisk referensram</i></b>	I detta kapitel ingår de teorier som valts för att skapa djupare kunskap kring ämnet friskvård.
<b><i>Resultatredovisning</i></b>	Den här delen innehåller en beskrivning av det valda företaget, ett uträknat friskvårdsförslag samt resultaten från enkätundersökningarna.
<b><i>Analys</i></b>	Denna del syftar till att koppla ihop teori med empiri för att utreda enkäterna och beräkningarna.
<b><i>Slutsats</i></b>	Slutsatsen ämnar förena uppsatsens delar för att bland annat besvara problemformuleringen.
<b><i>Referenser</i></b>	Här ingår de referenser som valts för att på bästa sätt skapa djup kunskap inom området friskvård.

# 1. Bakgrund

---

*I första kapitlet framställs bakgrund och inledning till det valda ämnet vilket leder fram till problemformulering och syfte med rapporten. Vidare beskrivs valt tillvägagångssätt i metodavsnittet.*

---

Dagens samhälle utvecklar sig i en allt snabbare takt vilket ställer högre krav på oss människor då fler aspekter ska tas hänsyn till. Vi människor ska arbeta åtta timmar per dag samtidigt som fritid och andra sysslor ska pressas in i schemat. Förutom att vilja prestera så bra som möjligt på jobbet strävar vi efter att vara en bra förälder, make/maka samt hinna med ett socialt liv. Utöver detta ska vi ta oss till och från jobbet, laga mat, diska, dammsuga, betala räkningar, skjutsa barnen till och från fritidsaktiviteter, reparera bilen, klippa gräset samt ta hand om andra hushållsarbeten. Dessutom ska dygnet räcka till att duscha, raka sig, gå till frisören, shopping, äta flera gånger samt umgås med familj och vänner. Dygnets 24 timmar ska även innehålla motion av något slag, dock är detta något som ofta prioriteras bort för att lämna plats åt andra, viktigare måsten.

Det är inte enbart på hemmafronten som det stressade livet gör sig påmint utan även på arbetstid då alltmer krävs av företagen och dess anställda. Allt fler faktorer ska tas hänsyn till för att uppnå ställda mål och förväntningar. En följd av detta kan vara stress och i förlängningen ohälsa samt sjukfrånvaro. Ett sätt att förebygga och minska problematiken är att företagen lägger kraft på friskvårdsarbete. Det borde vara lika självklart för organisationer att fysiskt vårda sin personal som det är att underhålla sina maskiner. *”Med bra underhåll på människor, i det här fallet friskvård, ökar möjligheten att personalen gör ett bättre jobb och att sjukfrånvaron hålls nere.”*(Andersson et al, 2004:26). Personalstyrkan är en av företagets viktigaste investeringar och därför är det av stor vikt att organisationer slutar se personalsatsningar som kostnader och istället börjar se dem som långsiktiga investeringar. En anledning till kostnadssynen kan vara att den här typen av investering är icke-finansiell, detta gör den svår att beräkna och därmed syns den inte i bokföringen på samma sätt som till exempel en materiell investering.

De senaste åren har sjukskrivningarna ökat och ökningstakten för sjukpenning, rehabiliteringsersättning och förtidspension var under perioden 2000-2001 hela 25 miljoner om dagen (Angelöw, 2002b). Mellan 1999 och 2001 mer än fördubblades antalet sjukskrivna

som är frånvarande en månad eller mer. Under 2002 ändrades utvecklingen och ökningstakten minskade vilket skulle kunna vara mycket positivt om inte sjukskrivningarna samtidigt varade längre. Antalet långtidssjuka har ökat drastiskt från 1996 till 2002, 14 procent av den arbetsföra befolkningen kan idag inte vara i arbete på grund av arbetsförmåga. Samhällets kostnad för sjukpeng, sjukbidrag och sjukpension var 2002 omkring 120 miljarder kronor – en fyrdubbling från cirka 30 miljarder 1998. Företagen betalade 111 miljarder i sjukförsäkringsavgifter och 60 miljarder i sjuklön 2002. Därtill kommer kostnader för vikarier, produktionsbortfall och försämrad kvalitet. Den totala direkta kostnaden för ohälsan i Sverige har beräknats till omkring 300 miljarder kronor per år. Det är mer än en åttondel av Sveriges BNP 2002 på 2 340 miljarder kronor (Johnsson et al, 2003).

Folkhälsan och sjukfrånvaron är ett så pass stort problem att regeringen uppmärksammat detta. Utredningen ”Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet (HPH)” handlar om hur regeringen ska verka för att minska sjukfrånvaron i Sverige. HPH menar att sjukfrånvaron i Sverige är ett samhällsproblem i klass med hur arbetslösheten var tidigare. Med utgångspunkt i detta vill utredningen att regeringen utformar klara målsättningar vad gäller hälsa. Dessa mål ska sedan följas upp samt skapa vägledning för företag och organisationer i Sverige. Regeringen vill förbättra folkhälsan genom att *”skapa förutsättningar för att hela befolkningen skall ha en god hälsa. God arbetsmiljö, delaktighet och inflytande i arbetslivet blir viktiga uppföljningsområden för människor i arbetsför ålder”* (Regeringskansliet). Vidare har kostnaden för ohälsa i Sverige ökat så pass kraftigt att även Statens folkhälsoinstitut fått i uppdrag av regeringen att ”sätta Sverige i rörelse”. De menar att *”det krävs kraftfulla hälsofrämjande och förebyggande insatser”*. Bakgrunden i den rapporten tar upp problematiken med att vi blir allt mer stillasittande vilket leder till sämre hälsa och därmed har friskvård blivit en mycket viktig folkhälsofråga (Statens folkhälsoinstitut).

Ett steg i kampen med att få oss människor mer fysiskt aktiva är att återinföra motionen i vardagen på så sätt att det blir naturligt att röra på oss igen. Då det endast behövs cirka 30 minuters snabb promenad om dagen för att tillgodose behovet av motion kan vi uppfylla den kvoten relativt enkelt genom att exempelvis ta trappan istället för hissen eller ställa kopian/skrivaren längre bort från arbetsplatsen. Istället för att hela tiden bygga bort den livsnödvändiga motionen genom fler hissar, rulltrappor och andra bekvämligheter borde samhället istället omvärderas på så sätt att det uppmuntrar gemene man att röra på sig (Sunt Liv [a]).

Personalen är en av ett företags viktigaste resurser och genom att satsa på dem skapas en situation där de anställda, företagen och samhället i stort blir vinnare. När medarbetarna mår bra arbetar de mer effektivt vilket ger företaget bättre lönsamhet och om sjukskrivningarna minskar tjänar samhället i stort på detta. Hela samhället påverkas indirekt av ohälsan då den under 2000-talets början har kostat mer än 10 procent av bruttonationalprodukten och därmed suger den åt sig stora resurser som skulle kunna allokeras på ett bättre sätt (Andersson et al, 2004). Hälsa, effektivitet samt lönsamhet är tre förutsättningar för att skapa vinst i företaget. Dessa faktorer argumenterar för det faktum att företagen inte har råd att strunta i dess personal om de vill överleva på lång sikt (Johnsson et al, 2003).

## 1.1 Problemformulering

För att lyckas med en friskvårdssatsning är det nödvändigt att det förslag som presenteras för personalen blir en avgörande motivationsfaktor som medverkar till att de inser betydelsen av friskvård och därmed börjar motionera regelbundet. Anledningen till den tudelade problemställningen nedan är att ett företags ledning samt dess anställda motiveras av olika faktorer, således är det av vikt att sammanbinda dessa parterers perspektiv för att både nå optimalt ekonomiskt utfall och få en ökad förståelse för vad som motiverar så stor del av personalen som möjligt.

- Hur kan friskvårdssatsningar i form av fysisk aktivitet motiveras företagsekonomiskt för ledningen i ett företag?
- Hur kan organisationen få medarbetarna att i större utsträckning motionera samt engagera sig i friskvårdsaktiviteter?

## 1.2 Syfte

Syftet med rapporten är att på ett konstruktivt sätt beskriva samt undersöka friskvårdssatsningar i form av fysisk aktivitet, detta utifrån både en personal- och företagsekonomisk synvinkel. Ledningen ska sedermera kunna se, i finansiella termer, att satsningen kan motiveras kostnadsfritt och för att underlätta förståelsen är det av vikt att

framställa olika beräkningsansatser relaterade till friskvård. Anledningen till den tudelade ansatsen är att företaget på bästa sätt ska kunna lyckas med implementeringen av friskvårdssatsningarna. Medarbetarna är de som själva bäst vet vad som motiverar dem till att börja motionera regelbundet och därav är det av vikt att undersöka vad som påverkar deras medverkandegrad samt motivationsnivå i satsningar på friskvård. I rapporten likställs friskvårdssatsningar med fysisk aktivitet och andra typer av friskvårdsinsatser exkluderas. Dessa beräkningar och förslag till att skapa en friskare arbetsplats skulle kunna appliceras på andra företag då olika typer av organisationer kan tackla problemet på liknande sätt.

## **1.3 Metod**

Valet av ämne grundar sig i dess aktualitet då det är ett ständigt återkommande objekt i samhällsdebatten. Bristen av motion är ett ökande samhällsproblem som berör alla och därför är det av vikt att även företagen drar sitt strå till stacken och bidrar till en förbättrad hälsa för medarbetarna på arbetsplatsen. Vi känner att valet av ämne är det rätta då vi har ett genuint intresse vad gäller hälsa och motion samt en insikt om att det finns mycket att vinna för varje organisation som lyckas hitta en fungerande friskvårdssatsning. Det valda företaget, Matsa AB<sup>3</sup>, är ett företag inom tjänste- och konsultbranschen som anser att de insett vikten av att lägga resurser på friskvård och bry sig om sina anställda. De senaste åren har de försökt implementera olika typer av friskvårdssatsningar men dessa har inte fått den genomslagskraft de hoppats på. En anledning till misslyckandet kan vara stress som är en vanligt förekommande faktor i ett tjänste- och konsultföretag. Detta kan leda till att det blir extra svårt att finna motivation och tid till att röra på sig i sitt pressade schema under dygnet.

### **1.3.1 Val av metod**

För att svara på problemformuleringen på bästa sätt är det väsentligt att välja en passande metod för undersökningen. En stor del av dagens forskning föredrar att beskriva och analysera istället för att utveckla lösningar på praktiska problem då det finns en allmän uppfattning att beskrivning och analys är ett mer neutralt sätt att arbeta på. Den här rapporten grundar sig dock i ett empiriskt problem som vi har intentionen att hitta lösningar på, därmed blir

---

<sup>3</sup> Företagets namn och benämning på såväl avdelning samt koncern är fiktiva då företaget i fråga valt att vara anonymt.

forskningen normativ och ger förslag på hur organisationer bör göra för att försöka lösa problematiken med ohälsa som följer av brist på motion. Vad gäller forskning finns det två huvudsakliga sätt att utreda på, deduktion och induktion. Deduktion handlar om att forskare testar verkligheten utifrån hypoteser och denna typ har sin grund i en teori eller modell. Det induktiva sättet däremot utgår från empirin eller verkligheten där forskaren skapar teorier utifrån olika företeelser i verkligheten. Vår rapport har en tudelad ansats, ena delen utgår från teoretiska beräkningar och den andra från empirin genom enkätundersökningar. Då våra teoretiska val utgått från information vi samlat in från medarbetarna i företaget har vi använt oss av en induktiv metod (Eriksson et al, 1999). Det finns så pass många vetenskapsteorier på forskningsområdet och säkerligen lika många tolkningar av dem, därför har vi valt att fokusera på vårt praktiska arbete istället för att djupgående beskriva de olika teoretiska filosofierna.

Den undersökningsmetod som använts vid den personalekonomiska delen och enkäterna är en konstruktiv ansats. Denna metod är utarbetad av Kasanen et al (1993). För att kunna använda sig av detta tillvägagångssätt krävs det att det finns ett empiriskt problem som ska lösas samt att problemlösningen kombineras med teoretisk kunskap. Enligt den konstruktiva ansatsen delas undersökningsförfarandet upp i sex stadier. Det första och mest grundläggande stadiet är att finna ett praktiskt relevant problem som också har forskningspotential. Det problem som är grunden till denna rapport är ohälsa till följd av brist på fysisk aktivitet och syftet med undersökningen är att se vilka faktorer som kan motivera ett företags ledning samt dess personalstyrka till att satsa på en friskvårdsinvestering. För att få förståelse för huruvida medarbetarna påverkas och motiveras till regelbunden motion och friskvård ombads de att under studiens gång motionera regelbundet för att på så sätt se eventuella förändringar i hälsa, välmående, stress samt motivation.

Det andra steget är att införskaffa sig en allmän samt omfattande förståelse för ämnet. En allmän förståelse för friskvård existerade hos oss redan innan rapporten, det var på grund av den och ett genuint intresse som gjorde att vi valde att fördjupa oss inom det här temat. En omfattande förståelse för ämnet har införskaffats genom att fördjupa sig i den litteratur som finns inom forskningsområdet samt genom de enkätsvar som erhållits från medarbetarna på avdelningen Alfa på Matsa. Nästkommande fas i den konstruktiva ansatsen är att utforma ett lösningsförslag. Ett friskvårdsförslag innehållande beräkningar på bland annat självkostnad



och kritiska värden samt motion på arbetstid, motionsgrupper, och utlottning av priser har utformats för att kunna presenteras för företagets ledning.

Det fjärde stadiet är att visa att lösningen fungerar. Tack vare att friskvårdsförslaget innehåller både företagsekonomiska beräkningar samt förslag på andra friskvårdssatsningar som baserats på medarbetarnas enkätsvar är sannolikheten stor att satsningen kommer lyckas. I de erhållna enkätsvaren har information fåtts som styrker sambandet mellan motivation till regelbunden träning och de förslag vi gett, såsom motionsgrupper, utlottningar och träning på arbetstid. Dock bör hänsyn alltid tas till risken att alla involverade ändå inte kommer att motiveras tillräckligt av ett sådant här förslag då vi människor är komplexa och unika varelser med olika intresse, livssituation samt möjligheter. Därefter ska sambandet mellan teori samt lösning visas och detta görs i denna rapports analysdel. Det sjätte och sista stadiet är att undersöka lösningens användbarhet (Kasanen et al, 1993). Lösningens användbarhet åskådliggörs genom att visa vilka fördelar en medarbetare med bra kondition ger företaget. En individ som går från att vara stillasittande till regelbunden motionär kan öka sin arbetskapacitet med tre gånger och sitt värde med cirka 240 000 kronor per år, detta tack vare bättre syreupptagningsförmåga och kondition (Andersson et al, 2004).

### **1.3.2 Praktiskt tillvägagångssätt**

Vårt arbete med uppsatsen började med att ringa runt till olika företag som av oss ansågs intressanta och kunde ha nytta av en friskvårdssatsning. Därefter e-postade vi en kort beskrivning av oss själva samt vad vi ville genomföra för att de på så sätt skulle kunna se närmare om vårt projekt skulle passa just deras organisation. Efter någon vecka följdes e-posten upp med ett telefonsamtal för att prata lite mer om rapporten. Flera företag kände att vår idé var intressant och skulle kunna passa dem, men vi valde Matsa på grund av deras stora intresse och respons. De kände att ämnet passade dem och de gav oss helt fria händer till att skapa och framställa uppsatsidén. Våra kontakter på företaget var Katarina Nilsson, Human Resource Manager, och Anna Karlsson, assistent samt vår kontaktperson på avdelningen Alfa. Under projektets gång har vi haft löpande kontakt med både Katarina Nilsson och Anna Karlsson, från första e-posten i oktober 2006 till inlämningen av friskvårdsförslaget i juni 2007. I december 2006 stämde vi möte med dem för att mer ingående berätta om vår idé och då gjorde vi även en intervju med dem båda för att på detta sätt få ta del av historiska friskvårdssatsningar i företaget. Dessutom har vi träffat Anna Karlsson 1 februari, 2007 för ytterligare en intervju samt för att presentera enkätfrågorna för henne. Dessa intervjuer har

endast används för att ta del av bakgrundsfakta samt tidigare friskvårdsinvesteringar som företaget har gjort.

Det unika med denna uppsats är att vi utgått från två håll, det vill säga både från ett personal- och företagsekonomiskt perspektiv, då vi utvecklat vårt förslag till friskvårdssatsning. Vi har via enkäter frågat medarbetarna på Alfa vad de skulle motiveras av samt vilken typ av investering som skulle få dem att motionera regelbundet. Utöver det har vi gått till ledningen, via Katarina Nilsson, genom att utforma olika vägar att komma fram till vad en friskvårdssatsning skulle kosta dem. Genom att inkludera medarbetarnas motivationsaspekter kan företaget på ett bättre sätt åskådliggöra vad medarbetarna vill ha för typ av friskvård och därmed ökar sannolikheten för dem att utveckla en friskvårdssatsning som verkligen fungerar.

Följaktligen utvecklades enkäter och olika lösningar komponerades som företaget skulle kunna använda för att komma fram till vad friskvårdssatsningen i form av fysisk aktivitet kostar. Genom att även undersöka vad medarbetarna tycker och motiveras av är det mindre risk att organisationen kastar pengarna i sjön. Det lösningsförslag som läggs fram till Matsa grundar sig, som nämnts ovan, utifrån medarbetarnas enkätsvar om vilka friskvårdssatsningar de skulle motiveras mest av. Den teoretiska delen i rapporten ingår för att konkretisera vilka kostnader som följer av investeringar av sådana slag samt förklara olika variabler som påverkar medarbetarnas hälsoaspekter och deras motivation till att motionera. Första enkätutskicket (2007-02-04) utformades sålunda för att se vilka faktorer som motiverar de anställda till att börja motionera regelbundet. Exempel på motivationsaspekter är att ha rätten till att träna på arbetstid, vinstutlottning mellan de som motionerar regelbundet, promenera eller cykla till och från arbetet för att få förmåner eller få tillgodoräkna sig det som arbetstid. Studien avslutades med en uppföljande enkät (2007-04-05) för att se kortsiktiga resultat av medarbetarnas eventuella välmåendeökning samt motivation till att fortsätta träna. I stort sett alla kände en välmåendeökning samt motivation till fortsatt träning efter projektets avslutande.

Den datainsamlingsmetod som använts är, som tidigare nämnts, enkäter då vi fann den mest lämplig för undersökningens syfte. Precis som vid andra datainsamlingsmetoder finns det både fördelar och nackdelar med att använda enkäter. Dessa visas av följande bild.

## Enkäter

- + Användbart för frågor med långa svarsalternativ.
- + Låg kostnad per uppgiftslämnare.
- + Ingen intervjuareffekt.
- + Man kan ställa känsliga frågor, eftersom det går att garantera anonymitet.
- + Man kan visa bilder och skalor.
- Insamlingen tar ofta lång tid.
- Det blir låg svarsfrekvens, även om den kan ökas med uppföljning.
- Svarssituationen blir okontrollerad. Man vet inte säkert vem som svarat.
- Det är svårt att följa upp med frågor.

*Figur 1, Enkäter (Eriksson et al, 1999:87).*

Som figuren visar har enkäter många bra sidor såsom att intervjuaren inte påverkar medarbetaren som ska svara på frågorna. Detta är mycket positivt då det befäster kvaliteten för att svaren speglar de riktiga åsikterna och tankarna som personen har. En annan fördel är att medarbetarna kan garanteras anonymitet vilket ofta medverkar till att de vågar svara mer sanningsenligt på frågorna även om de är av känslig karaktär. En annan positiv aspekt är att vi kunnat ställa långa frågor med flera alternativ då personalen inte hinner glömma bort de olika alternativen när de är nedskrivna. Dessutom kan individen gå tillbaka och läsa om frågan om denne glömt vilka alternativ som fanns. En av de negativa aspekterna är att det inte går att förklara frågan på ett enkelt sätt om det skulle vara så att personen inte förstår den. Detta är problematiskt vid enkäter då vi inte med säkerhet kan veta om de förstått våra frågor. Vi har försökt lösa problematiken genom att dels diskutera våra frågor med handledare, låtit testpersoner svara på dem och dessutom lämnat plats under nästan alla frågor där medarbetarna kan utveckla sina tankar och åsikter. På detta sätt är sannolikheten större att de förstår frågorna samt att de dessutom berättar mer utförligt vad de tycker och tänker. Enligt Eriksson et al (1999) är insamlingen ett problem också på grund av att det tar mycket tid. Dock var detta inte någon negativ aspekt då vi räknat med att det skulle ta tid och därmed lagt in det i vår tidsplan. Ett annat problem vid enkätundersökningar är att det många gånger blir en låg svarsfrekvens. Vi fick i vår undersökning ett svarsbortfall på cirka 20 procent, detta efter att två påminnelser skickades ut. För att ytterligare ta del av medarbetarnas tankar och åsikter planerade vi även in uppföljande intervjuer för att på detta sätt samla in ännu mer information. Då dessa inte fick plats i vare sig uppsatsens tidsrymd eller i medarbetarnas dagliga arbetsschema valdes denna åtgärd bort. Dessutom kände vi att enkäterna givit oss

tillräcklig information för att svara på problemformuleringen och syftet då medarbetarna svarade på ett utförligt sätt och många även skrev extra kommentarer och tankar.

Intervjuer är en annan undersökningsform som skulle kunna ha använts för att samla in information från medarbetarna på avdelningen. Denna datainsamlingsform hade säkerligen givit oss värdefull information då den ger individen som intervjuas en chans att själv formulera sina svar då denne inte begränsas till de redan föreskrivna svarsalternativ som exempelvis finns i enkäter. Orsaken till att så inte gjordes var främst på grund av tidsaspekten då denna metod är mycket tidskrävande vad gäller sammanställande och vi ansåg att vårt tidsspektrum för uppsatsen inte hade plats för ett fyrtiotal intervjuer. Ett sätt för att få med intervjuer i studiens tidsrymd skulle kunna vara att utföra så kallade gruppintervjuer där respondenterna inte intervjuas individuellt utan istället i grupp. Dock ansåg vi att detta sätt inte skulle hjälpa oss till relevant och tillförlitlig information då gruppdynamiken kan vara otroligt stark och därmed troligtvis påverkar individerna och deras svar. De stora fördelarna med intervjuer är att de är enkla att följa upp med följdfrågor och att det går att använda komplicerade frågetyper. Däremot kan den intervjuade bli påverkad av den som intervjuar och dessutom kan det vara svårt att ställa känsliga frågor då anonymitet inte kan utlovas (Eriksson et al, 1999).

Utformandet av enkäter och att få en inblick i vad medarbetarna tycker och tänker är, som nämnts, en del av den konstruktiva ansatsen. I arbetet med denna är det nödvändigt att inkludera medarbetarna redan från början för att undersöka om lösningen som ska presenteras är givande för dem. Målet med en konstruktiv ansats är att minska klyftan mellan akademisk teori och vad som i praktiken fungerar samt att den ska kombinera teoretiskt kunnande och problemlösning. En friskvårdssatsning kan verka problemfri på papper men vid applikation kanske den inte ger önskat utfall därför att medarbetarna inte motiveras av denna insats. Det är nödvändigt att utgå från forskning i företaget innan implementering av friskvårdsinvesteringar för att få bästa lösning för just det företaget (Kasanen et al, 1993).

Förutom medarbetarperspektivet ville vi ha med den teoretiska delen i rapporten då det är av vikt för ett företag att kunna se en investerings konsekvenser i finansiella termer. Genom att sätta siffror på en friskvårdssatsning som i sin grund är icke-finansiell kan ledningen lättare se samt förstå vad dess resultat blir. Därför valde vi att använda oss av självkostnad samt kritiska värden då dessa redan används på många delar i företaget och därför är relativt lätta att förstå

samt applicera. Vi har använt oss av Andersson et al (2004) investeringskalkylering på hälsa och kostnader kring sjukfrånvaro. De hävdar att företag kan få tillbaka mellan tre till fem gånger pengarna i positiva effekter som förbättrad arbetskapacitet, mindre sjukfrånvaro och minskad rehabiliteringsrisk om de satsar på fysisk aktivitet som friskvård (Andersson et al, 2004).

### **1.3.3 Val av målgrupp**

Respondenten för vår praktiska studie var avdelningen Alfa på Matsa i Göteborg. Avdelningen har drygt 40 anställda och företaget kände att vår studie kan tillföra något till både avdelningen och företaget som helhet. Matsa ansåg att den avdelningen skulle ha tid att delta i vårt projekt och därför är det denna avdelning som svarar på våra enkäter samt är med i projektet. Matsa planerar att applicera friskvårdsförslaget på hela företaget efter projektets avslutande. Personalen på avdelningen delades in i två grupper. Den ena gruppen bestod av dem som redan tränar och den andra gruppen av sådana som innan projektets start inte tränade regelbundet. De som inte tränade ombads att börja motionera under projektets gång för att därefter se eventuella kortsiktiga resultat i välmående samt förändringar i motivation och stressnivå. En stor del av medarbetarna på avdelningen tränade redan regelbundet vid projektets start men nästan alla de som inte gjorde det känner nu efter projektet en motivation till att fortsätta motionera. Som en medarbetare sa: *”Det är en del av min livsstil nu.”*

### **1.3.4 Val av litteratur och källkritik**

Det finns en djungel av information på området friskvård och hälsa, därför är det av vikt att sortera ut de relevanta källorna. Vid arbetet med källor finns det två huvudsakliga typer, kvantitativa och kvalitativa. De kvantitativa är så kallade hårda källor såsom exempelvis medellön och andra numeriska data. Exempel på kvantitativa metoder är test, experiment och enkäter. De kvalitativa däremot är mjuka data där exempelvis välmående och sammanhållning ingår. De kvalitativa metoderna använder sig inte av siffror utan utfaller istället i verbala formuleringar. Exempel på dessa är intervjuer (Eriksson, 1999). Givetvis finns det en hel uppsjö med mellanvarianter av dessa, friskvård är ett typiskt begrepp som innefattar både kvalitativa och kvantitativa egenskaper. Denna kan mätas med hårda data genom självkostnad och kritiska värden och med mjuka genom välmående och stress. På grund av detta faktum har vi använt oss av både kvalitativa och kvantitativa källtyper. Den information som behövs

för att fullgöra studien är diverse litteratur inom området friskvård och hälsa samt ekonomisk information från Omegakoncernen och Sveriges Ingenjörers Fackförbund. Den information som rör de anställdas medellålder är hämtad från Omegakoncernens årsredovisning. Vad gäller medellön är företaget inte villigt att publicera den externt, därför väljer vi att använda oss av den medellön en maskiningenjör har enligt Sveriges Ingenjörer. Detta fack är väl insatt i branschen och därför anser vi att deras uppgift är tillförlitlig. Genom att använda fackförbundets uppgifter angående medellön ökar trovärdigheten då det är en neutral källa, med det menar vi att de inte har någon koppling till företaget i fråga och därmed inget incitament till att manipulera någon siffra.

Vi är väl medvetna om att mycket av den litteratur som skrivs angående friskvård är vinklad, det vill säga att författaren själv är ”frälst” av motion och anser att hälsa, friskvård och motion har självklara orsak-verkan samband. Andersson et al är en av dessa författare som verkar vara helt övertygad om att friskvård botar alla typer av sjukskrivningar. En del av sjukskrivningarna kan inte relateras till motion och därmed inte påverkas av friskvård. Exempel på detta är om en person är förkyld och har feber så hjälper det inte att gå ut och jogga för att tillfriskna snabbare. Trots detta används Andersson et al och annan sådan litteratur i rapporten då forskare och andra experter kommit fram till att motion förbättrar hälsa och välmående. Mycket av litteraturen skrivs även med målet att påverka företag att satsa på sin personal och lägga resurser på friskvård samt andra hälsofrämjande åtgärder. All friskvårdssatsning är inte lönsam, det gäller att komma åt den delen av personalstyrkan som är stillasittande. Det är dessa som behöver friskvården mest och det är dessa som gagnas till störst del av den. På grund av detta är det av vikt att även diskutera motivationsaspekten då en stor del av den stillasittande personalen behöver incitament till att börja motionera.

Som nämnts är en stor del av litteraturen som finns inom området skriven av en enda anledning, att få oss att börja motionera. Detta kan göra den vinklad, därför har vi strävat efter att hitta litteratur från olika förlag samt både fack- och studentlitteratur. Dessutom har rapporter, artiklar och forskningslitteratur använts för att ytterligare försöka förstärka neutraliteten i källorna. Dessa har hjälpt till att befästa kvaliteten på informationen då de i regel anses som mer oberoende än litteraturen på området. Validitet är ett viktigt krav vid val av olika verktyg i rapportskrivandet då validiteten mäter förmågan att mäta det avsedda. Utan en god validitet är utredningen ingenting värd då den mätt fel faktorer (Eriksson et al, 1999). Ska en rapport om friskvård illustrera vilka kritiska värden och självkostnad en

friskvårdssatsning har är validiteten låg om siffrorna grundar sig på fel faktorer. Vid det fallet har måttet inte mätt det avsedda. Vi har befast kvaliteten i uträkningarna genom att använda siffror som Sveriges Ingenjörer använt samt egen kunskap och litteratur som handlar om dessa beräkningsmetoder. Utöver validiteten som är det viktigaste kravet på mätinstrument finns även reliabiliteten. Denna syftar till att *”ett mätinstrument (t ex ett enkätformulär) ska ge tillförlitliga och stabila utslag”* (Eriksson et al, 1999: 40). Vi har arbetat hårt för att skapa tillförlitliga enkäter, dels genom att be oberoende parter att testa dem och dels genom att sitta ner och diskutera frågorna med vår handledare. Detta för att på bästa sätt befasta kvaliteten på enkäterna och därmed få fram frågor som är neutrala samt lätta att förstå för medarbetarna.

## 2. Teoretisk referensram

---

*I detta kapitel presenteras de teorier som valts för att öka förståelsen för hur ett företag kan motiveras till att satsa på friskvårdsinvesteringar samt hur de kan sporra sin personalstyrka till att engagera sig i dessa. Områden som tas upp är bland annat hälsa, friskvård, motion samt olika beräkningar på hur sådana satsningar kan vara lönsamma för företaget. Kapitlet avslutas med avsnitt gällande stress, motivation samt medverkandegrad i friskvårdsprojekt.*

---

I arbetet med att skapa ett mer välmående arbetsklimat är det nödvändigt att förändra tankebanorna kring hälsa hos gemene man där fokus måste flyttas från problemtänkande till att se möjligheter och lösningar (Angelöw, 2002b). Detta var något som Albert Einstein redan uppmärksammade under sin livstid och poängterade: "Vi kan inte lösa ett problem om vi tänker på det sätt som orsakade problemet" (Angelöw 2002b:15).

### 2.1 Begreppet hälsa

Hälsa är ett begrepp som kan definieras på flera olika sätt. WHO (World Health Organization) väljer att definiera det som "ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte blott frånvaro av sjukdom och handikapp". Kritik har dock riktats mot WHO:s definition som grundar sig i påståenden att den är alltför utopisk och innefattar allt, vilket leder till en svårighet att mäta hälsa (Nationalencyklopedin [b]).

Johnsson et al. (2003) väljer istället att definiera hälsa på ett lite annorlunda sätt: "Hälsa är subjektiv, hälsa är en upplevelse. Hälsa är en upplevelse av välbefinnande, ett tillstånd då man finner mening med livet och då är det i balans." (Johnsson et al (2003:19). Båda dessa definitioner framhåller att hälsa är att trivas med sin tillvaro. Samma författare anser vidare att hälsa i arbetslivet är på liknande sätt en känsla av välbefinnande. Med detta påstående menar de att alla människor äger en arbetsförmåga och om den används på rätt sätt ger den mening åt både arbetet och livet i övrigt. En annan definition på hälsa ur företagsekonomisk synvinkel skulle kunna se ut som följer. "Hälsa är att må bra- och att ha tillräckligt med resurser för att klara vardagens krav- och för att kunna förverkliga sina personliga mål" (Andersson et al, 2004:11). Hälsa, effektivitet samt lönsamhet hänger samman; när människor är friska, har god hälsa samt är motiverade gagnas inte bara de själva utan även den organisation de arbetar



för. En välmående organisation skapar effektivitet och i längden god ekonomisk lönsamhet (Johnsson et al, 2003).

Mycket forskning har bedrivits på området hälsa och friskfaktorer de senaste decennierna. Under de senaste åren har forskning visat att fysisk aktivitet har en ansenlig betydelse för hälsan och att den är den enskilt starkaste friskfaktorn. Forskare kan efter undersökningar säga att ökad motion, även måttlig sådan, har stor effekt på en människas hälsa. Förutom att fysisk aktivitet har positiva effekter på ämnesomsättningen, hormonsystemet och immunförsvaret reducerar den även risken att drabbas av hjärt- kärlsjukdomar, högt blodtryck samt andra sjukdomstillstånd. Friska vuxna bör enligt generella rekommendationer utföra 30 minuter måttlig fysisk aktivitet varje dag för att uppnå denna hälsoeffekt. Surgeon General's Reports riktlinjer är att en frisk vuxen dagligen bör ägna sig åt fysisk aktivitet så pass mycket att han/hon förbrukar minst 150 extra kilokalorier utöver sin viloomsättning. Detta passar samman med rådet att röra sig minst 30 minuter, exempelvis genom en rask promenad. Det kan ibland vara svårt att motivera sig till daglig aktivitet och därför bör det betonas att även aktiviteter i den vardagliga tillvaron räknas, såsom trädgårdsarbete, hushållsarbete samt cykling eller promenad till och från arbetet. Surgeon General's Report slår även fast att det finns ett samband mellan regelbunden fysisk aktivitet och god psykisk hälsa då den har en antidepressiv effekt eftersom den frisätter hormoner och därmed påverkar humör och självkänsla och i stort ökar känslan av välbefinnande (Raustorp, 2004).

I Nationalencyklopedin finns olika definitioner på energi och två av dem är: "*handlingskraft och (god) förmåga att åstadkomma direkta handlingar*" (Nationalencyklopedin [a]). Energi i samband med prestationsförmågan är nödvändigt att lyfta fram då många överskrider sin fysiska kapacitet under arbetsdagen och blir därmed helt kraftlösa när de kommer hem. Undersökningar visar också att många blir så pass slutkörda på jobbet att de inte orkar göra något på sin fritid. Detta visar att alldeles för många har så pass dålig kondition att det är en risk för hälsan (Andersson et al, 2004). När begreppet hälsa diskuteras är det även av vikt att definiera vad sjukskrivningar är. Kortsiktig sjukskrivning är då en medarbetare är sjuk upp till två veckor, under dessa betalar företaget 80 procent av den sjukas lön (undantag första dagen som är en karensdag). Är en medarbetare sjuk längre än dessa två veckor betalar försäkringskassan ut en sjukpenning, av denna betalar arbetsgivaren 15 procent (Sunt Liv [b]).

## **2.2 Friskvård och motion**

Företag är idag inte skyldiga att uppmuntra och erbjuda sin personalstyrka friskvård eller motion. Allt fler arbetsgivare har dock börjat förstå vikten av att arbeta förebyggande mot sjukskrivningar för att minska risken för psykisk och fysisk ohälsa och därmed slippa höga rehabiliteringskostnader. Personalvårdsförmånen motion är, som många andra sådana förmåner, avdragsgill för företaget samt skattefri för de anställda och kostnaden får organisationen tillbaka genom bättre arbetsprestationer från personalen. Företaget behöver inte betala några sociala avgifter för den skattefria friskvården och kostnaden får dras av som personalkostnad. För att motion samt friskvård ska vara skattefri för de anställda krävs det att förmånen erbjuds till hela personalen, inklusive korttidsanställda och vikarier. Ytterligare krav är att förmånen är av enklare slag såsom styrketräning, bowling, tennis, fotboll, gymnastik eller innebandy (Broberg, 2002).

Friskvård är ett väldigt brett begrepp där många aspekter innefattas såsom fysisk aktivitet, massage, kost- och sovvanor, rökavvänjning samt avslappning. Angelöw (2002b) menar att termen innehåller motion samt andra *aktiviteter som syftar till att bibehålla eller utveckla hälsan*” (Angelöw 2002b:85). Johnsson et al (2003) lyfter fram vikten av balans i livet när de talar om friskvård. För att nå denna balans och skapa välmående krävs belastning, återhämtning, motion och avslappning. Varje människa har själv ansvar för sin hälsa men i arbetslivet måste även företagen ta ansvar för sina medarbetare. Som nämnts ovan innefattas många faktorer i begreppet friskvård men i den här rapporten är friskvård likställt med fysisk aktivitet. För att motverka ohälsa och risk för sjukdomar på grund av stillasittande arbete krävs det att vi motionerar regelbundet, cirka 30 minuter varje dag (Johnsson et al, 2003). Var fjärde vuxen motionerar inte överhuvudtaget eller alldeles för lite och hälften av den vuxna motionerar inte tillräckligt. Motion har många positiva synergieffekter såsom förbättrad kondition och syreupptagningsförmåga, välmående, stressminskning samtidigt som den kan motverka en del av våra utbredda folksjukdomar som till exempel högt blodtryck, utbrändhet och ryggbesvär. Genom motion skulle många kunna undvika att drabbas av någon utav folksjukdomarna och mest vinner de som är helt stillasittande på att börja motionera lågintensivt (Angelöw, 2002b).

### **Erfarenhet visar att motion kan leda till att:**

- Bygga upp den fysiska styrkan och öka uthålligheten
- Bli lugnare och andas bättre
- Stärka hjärtat och få bättre hälsa
- Få mer energi och kraft
- Bli på bättre humör och få distans till problem
- Känna sig starkare och bli mer stresstålig
- Förbättra självförtroendet och självbilden

*Figur 2, Vad motion kan leda till (Angelöw, 2002b: 125).*

Gemene man överröses ständigt av information gällande vikten av motion och förbättrade levnadsvanor men trots detta finns det fortfarande många som ändå inte ändrar sin livsstil. Anledningen skulle kunna vara de ständigt ökade kraven på oss i arbetslivet som till exempel ökad arbetsbörda, tidspress, anställningsotrygghet, rationaliseringar och personalnedskärningar. Dessa faktorer rubbar balansen mellan arbete och fritid vilket kan leda till utbrändhet eller ohälsa. Tidsbrist och stress är två av orsakerna till att många prioriterar bort motion för att hinna med viktigare måsten. Undersökningar visar att regelbundna motionärer även orkar mer under sin fritid som till exempel biobesök, teater, konserter, dans och utbildning (Andersson et al, 2004).

## **2.3 Kondition och prestationsförmåga**

Det finns många olika sätt att mäta en persons prestationsförmåga, ett sätt är ”*förmågan att tillgodogöra sig syre vid maximalt arbete, dvs maximal syreupptagningsförmåga i liter/minut*”(Andersson et al, 2004:13). Denna påverkas av alla typer av motion och även träning som är lite mer intensiv. Hur mycket en person tränar påverkar också till vilken grad av den maximala syreupptagningsförmågan den kan ta i anspråk innan gränsen för mjölksyra nås. En vältränad person som motionerar regelbundet kan använda cirka 75 procent av syreupptagningsförmågan innan mjölksyregränsen nås medan en otränad person redan når den vid 40-50 procents utnyttjandegrad. Förutom att mjölksyregränsen nås snabbare för en otränad är även den maximala syreupptagningsförmågan lägre för denne.

Hur ser skillnaderna i syreupptagningsförmåga ut mellan en vältränad och en otränad medarbetare under arbetsdagen? En heltidsarbetare jobbar åtta timmar varje dag och en

vältränad person kan använda hälften av den maximala syreupptagningsförmågan innan den börjar stiga mot mjölksyrenivå. En otränad däremot ökar mjölksyrenivån redan vid 20-25 procent av utnyttjandegraden, detta betyder att de inte kan fortsätta att arbeta fysiskt efter denna nivå. Med utgångspunkt i denna diskussion är det inte förvånande att många känner sig trötta och kraftlösa efter en arbetsdag. Denna diskussion åskådliggör vikten av att motionera regelbundet för att på så sätt öka syreupptagningsförmågan och i förlängningen få en bättre hälsa samt färre sjukskrivningar (Andersson et al, 2004).

## **2.4 Friskvård och lönsamhet**

I strävan mot att göra bra ifrån sig på arbetet finns det olika typer av begränsningar. Faktorer som effektivitet och kunskap kan förbättras och vi kan även bli bättre på att hjälpa andra. En typ av begränsning som många känner och som i de flesta fall kan lösas med hjälp av motion är den fysiska arbetsförmågan. Genom att börja motionera kan de flesta förbättra sin fysiska arbetsförmåga så pass mycket att den inte längre är en begränsning utan istället ett tillskott i strävan mot att utföra sitt arbete på bästa sätt. Fysisk arbetsförmåga kan på arbetsplatsen likställas med hälsa och det är ett mycket brett och diffust begrepp. Hälsa ur ett företagsekonomiskt perspektiv infinner sig när *”hälsan och den fysiska arbetsförmågan inte är en begränsning i möjligheten att utföra ett bra arbete”*. Det vill säga, *en person med god hälsa och god fysisk arbetsförmåga har inte en onormalt hög sjukfrånvaro, och eventuella brister i arbetsprestationen beror i alla fall inte på hälsa*” (Andersson et al, 2004:25). Satsar företagen på medarbetarnas hälsa genom friskvård ökar sannolikheten för att deras hälsa bevaras, detta för att hälsa och god fysisk arbetsförmåga förebygger försämringar i effektiviteten. En person med dålig fysisk kapacitet kan genom att börja motionera effektivisera sitt arbete.

### **Genom att bibehålla den goda fysiska arbetsförmågan minskar risken för**

- Kostnader för sjukfrånvaro
- Minskad effektivitet
- Belastningsskador
- Kostnader för rehabilitering
- Utslagning från arbetsplatsen

*Figur 3, Vinster vid god fysisk arbetsförmåga (Andersson et al, 2004:26).*

Det finns ingen universallösning på ovan nämnda problem men genom att satsa på friskvård undviks till högre grad de kostnader som uppkommer på grund av ohälsa. Ett sätt att se på medarbetare är ur samma synvinkel som företagen ser på maskiner. En maskin som underhålls fysiskt håller längre och fungerar bättre. Detsamma gäller för oss människor vilket betyder att det borde vara undantagslöst att underhålla personalen fysiskt genom att satsa på friskvård. Genom att vårda medarbetarna fysiskt ökar sannolikheten att sjukfrånvaron och belastningsskador sjunker samtidigt som effektivitet och välmående hålls på en hög nivå (Andersson et al, 2004).

En av de största svårigheterna med att företagsekonomiskt motivera personalsatsningar i form av friskvård är på grund av deras icke-finansiella karaktär, hur ska företagen kunna motiveras till att lägga ut en stor summa pengar på en åtgärd där avkastningen både sker på lång sikt och dessutom är osäker? Alla friskvårdssatsningar är inte lönsamma, det gäller att företagen når ut till den stillasittande delen av personalstyrkan. Då varje organisation hushåller med begränsade resurser är det av vikt att investeringarna ger största möjliga återbäring. En investering ska, för att vara lönsam ur företagets synvinkel, ge större avkastning än vad den kostar. Vad gäller friskvård är sådana satsningar ofta gynnsamma ur flera perspektiv. Får en person bättre kondition, orkar den mer och mår bättre, detta betyder att både samhället och företaget sparar in pengar på den sjukskrivning denna person kanske hade drabbats av. Dessutom är friskvården mycket positiv ur individens perspektiv då denne kanske har sänkt sitt blodtryck och/eller fått bättre självkänsla.

Osäkerhet vad gäller lönsamhet är en tung problemfaktor vid icke-finansiella investeringar. Det finns inga garantier för att en friskvårdssatsning kommer att återbetala sig. Många företag kan se osäkerheten som en anledning till att inte investera i friskvård. Detta är förvisso sant men samma sak gäller alla typer av investeringar. Det finns inga garantier att en ny marknad kommer att bli lönsam eller att en ny produkt kommer att sälja bra, trots detta är ofta företag mer villiga att ta risker vad gäller materiella investeringar än när det gäller personalen (Andersson et al, 2004). En forskare som lyfter fram sambandet mellan en hälsosam personalstyrka och ett hälsosamt företag som skapar lönsamhet är Pelletier (1993). Förutom att friskvård skapar lönsamhet genererar den även andra synergieffekter såsom ökad produktivitet, bättre image externt, minskad sjukfrånvaro samt högre lojalitet mot företaget.

Vad en person med dålig fysisk kapacitet kostar en organisation kan visas genom syreupptagningsförmågan. Som nämdes ovan kan en otränad person använda omkring 20-25 procent av sin fysiska kapacitet under arbetsdagen. Denna andel är låg och kan hämma effektiviteten även vid stillasittande arbete. Skulle den otränade personen börja träna regelbundet kan syreupptagningsförmågan öka till 40-50 procent under arbetsdagen. Detta betyder att individens kondition förbättrats med 50 procent (1,5gånger). Då konditionen blivit 1,5 gånger bättre och syreupptagningsförmågan blivit dubbelt så stor har individens arbetskapacitet blivit 3 gånger större. ( $1,5 * 2 = 3$  gånger). Denna diskussion kan omvandlas i pengar (Andersson et al, 2004).

Lönen antas vara 30 000 konor inklusive sociala avgifter.  
Värdet på en otränad arbetstagare antas vara en tredjedel (lågt räknat).

$$1/3 * 30\ 000 = 10\ 000 \text{ kronor}$$

Kondition och syreupptagningsförmåga ökar 3 gånger när individen blir regelbunden motionär.  $1,5 * 2 = 3$  gånger.

Värdeökning otränad - tränad:  $10\ 000 * 3$  gånger = 30 000 kronor

Värdeökning per månad: 30 000 kronor – 10 000 kronor = 20 000 kronor i månaden

Värdeökning per år: 20 000 kronor\* 12 månader= 240 000 kronor

Värdet på arbetstagaren har ökat med 20 000 kronor per månad och 240 000 kronor per år då den omvandlats från otränad till regelbunden motionär.

*Figur 4, Värdeökning otränad-tränad (Andersson et al, 2004: 32).<sup>4</sup>*

Lågt räknat kan en otränad individs arbete vara värt en tredjedel av vad denne kostar. Genom att personen börjar träna regelbundet förbättras dennes arbetskapacitet genom högre syreupptagningsförmåga och bättre kondition vilket ökar personens värde. Denna värdeökning blir 240 000 kronor per år vilket är lågt räknat då en arbetstagares värde troligtvis är högre än en tredjedel. Regelbunden motion behöver inte betyda hårda gympass eller långa maratonlopp utan en daglig promenad eller cykeltur är precis lika värdefullt.

Dessa 240 000 kronor borde vara ett självklart incitament för företagen att vilja investera i friskvård, tyvärr är det inte så då dessa vinster ofta inte syns i bokföringen. Däremot syns alltid kostnaden investeringen inneburit och därför kan det vara omotiverande ur

<sup>4</sup> Värdena som används är hypotetiska och hämtade från Andersson et al, de visar ett sätt att räkna på friskvård. Värdena kan skilja sig mellan olika företag och branscher.

företagsekonomisk synvinkel att satsa på denna typ av investering. Då vinsterna för friskvård inte alltid kan bokföras är det nödvändigt att lyfta fram orsak – verkan sambandet för otränade personer i företaget. Vad händer när en individ inte kan hålla upp arbetskapaciteten? Kommer denne att producera mindre, arbeta mer övertid eller måste företaget kanske anställa fler för att kunna hålla upp produktionskapaciteten? Dessa orsaker kan sedan översättas i ekonomiska termer som exempelvis kostnad för övertidsarbete eller större personalstyrka (Andersson et al, 2004).

Konditionsförbättring är en mycket vinstgivande insats för att öka arbetskapaciteten och därmed lönsamheten för företaget. En kanske ännu viktigare aspekt att ta hänsyn till är att bibehålla en frisk individs hälsa. Proaktiva insatser, det vill säga att undvika en persons försämring av hälsan, är sannolikt den mest lönsamma ”investering” ett företag kan göra. Rehabilitering av en sjuk individ är extremt dyrt och i många fall inte ens vinstgivande ur en företagsekonomisk synvinkel. Det finns många skäl för proaktiva hälsosatsningar. En av dessa är att kostnaden för att fortsätta hålla en person frisk är mycket lägre än att rehabilitera en fullt sjuk person. Ett annat viktigt argument är att när en individ blivit långtidssjukskriven har företaget redan lagt ut stora utgifter i form av ersättningspersonal, effektivitetsnedgång samt korttidssjukfrånvaro vilket leder till att rehabilitering av denna individ i många fall inte är lönsamt ur ett företagsekonomiskt perspektiv. Ytterligare ett argument är sannolikheten att lyckas, denna är mycket större vid proaktiva insatser än vid reaktiva. Diskussionen ovan visar att proaktiva insatser i ett tidigt skede är mycket mer vinstgivande än de reaktiva rehabiliteringsinsatserna. Vilken typ av preventiva insatser och friskvårdsinvesteringar som är bäst tåls att diskutera, men ur ett ekonomiskt perspektiv är de lönsamma samt värda att satsa på (Andersson et al, 2004).

## ***2.5 Beräkning friskvårdsinvestering - självkostnad***

Det finns olika sätt att beräkna friskvårdsinvesteringar trots deras icke-finansiella karaktär. Ett sätt är, som illustrerats ovan, genom förbättrad kondition och syreupptagningsförmåga. Ett annat sätt är att titta på vad sjukfrånvaro kostar för ett företag. För att kunna beräkna denna kostnad är det av vikt att se på vad den anställde kostar vid närvaro och vid kortsiktig sjukfrånvaro (Andersson et al, 2004).

Antag att arbetstagaren har en månadslön på 24 000 kronor och arbetar heltid, det vill säga 165 timmar per månad. Dennes självkostnad blir då per timme:

- Lön 145 kronor/timme (24 000 kronor/165 timmar)
- Semester 17 kronor/timme (12 procent av 145)
- Sociala avgifter 65 kronor (40 procent av 145+17)
- Gemensamma kostnader 113 kronor/timme (50 procent av 145+17+65)  
(Kan vara allt mellan 20 och 100 procent av de tre ovanstående punkterna, här är 50 procent pålagt).
- **Självkostnad: 340 kronor/timme** (En summering av de ovanstående punkterna).

Självkostnaden är vad en arbetstagare kostar för företagen per timme.

Figur 5, Beräkning självkostnad (Andersson et al, 2004: 35)<sup>5</sup>.

Då de anställda kostar företaget 340 kronor per timme ska de, för att vara lönsamma ge tillbaka minst detsamma. Grunden för lönsamhet är att investeringen ska återbetala sig. Det är olika tydligt vad en arbetstagare är värd i olika yrken men grundförutsättningen är fortfarande densamma. En anställd ska generera så pass mycket att den "betalar för sig", i detta exempel minst 340 kronor/timme. En medarbetare genererar i stort sätt alltid mer intäkter än dess självkostnad, därför är kostnaden att ha en person sjukskriven mycket högre än vad beräkningarna visar. Dock är självkostnad ett bra sätt att få ett grepp om vad sjukskrivningar kostar företaget, har de även i bakhuvudet att det är ännu dyrare att ha sjuk personal kan organisationen ytterligare motiveras till att investera i friskvård. Kostnad för sjukskrivning visas av följande figur.

#### **Kostnad kortsiktig sjukskrivning**

Lön 116 kronor/timme (80 procent av 145 kronor/timme)

Semester 17 kronor/timme

Sociala avgifter 53 kronor/timme (40 procent av 116+17)

Gemensamma avgifter 113 kronor/timme

**Självkostnad 300 kronor/timme**

**Kostnad per arbetsdag: 300 \* 8 = 2400 kronor**

Figur 6, Kostnad kortsiktig sjukskrivning (Andersson et al, 2004:35).<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Värdena som används är hypotetiska och hämtade från Andersson et al, de visar ett sätt att räkna på friskvård. Värdena kan skilja sig mellan olika företag och branscher.

<sup>6</sup> De värden som använts vid figur 5 och 6 är hypotetiska och visar ett sätt att räkna på friskvård. Värdena kan skilja sig mellan olika företag och branscher.



Skulle en arbetstagare bli sjukskriven uteblir först och främst de 340 kr/h som den ska generera, dessutom tillkommer kostnader då företaget betalar 80 procent av dennes lön de tre första veckorna den är sjukskriven (undantag första karensdagen). Semesterersättningen ändras inte vid kortsiktig sjukskrivning, arbetsgivaravgifter är desamma och de gemensamma kostnaderna ligger på ungefär samma nivå. Slutsatsen av diskussionen blir att de 340 kr/h uteblir och dessutom kostar det företaget 300 kr/h att ha en arbetstagare korttidssjukskriven. Företagets kostnad per korttidssjukfrånvarodag blir 2 400 kronor vilket motsvarar 10 procent av en månadslön på 24 000 kronor. Detta sätt att räkna på är mycket lågt, troligtvis är en arbetstagares värde högre än självkostnaden. Trots detta är det *”i de flesta fall ett trovärdigt nyckeltal för vad en sjukdag kostar. En invändning mot schablonen kan snarast vara att den är för lågt räknad”* (Andersson et al, 2004:36).

## 2.6 Beräkning friskvårdsinvestering – Kritiska värden

Ett annat sätt att räkna på friskvårdssatsningar är genom kritiska värden eller break-even. Med detta tankesätt fokuseras det på den återbäring en investering minst måste generera för att den ska vara vinstgivande. För att åskådliggöra resonemanget används ett exempel. Antag att ett företag har 300 anställda och att en friskvårdsinvestering kostar 500 000 kronor, vad måste då ske med korttidssjukfrånvaron för att investeringen ska vara lönsam.

### Beräkning kritiska värden

- Korttidssjukskrivningar: En sjukdag kostar 2 400 kronor och investeringens storlek är 500 000 kronor.

$$500\ 000/2\ 400 = \text{cirka } 208 \text{ dagar}$$

- Hur många dagar måste frånvaron sjunka för att investeringen ska bli lönsam?  
208 dagar/300 anställda = 0,7 dagar  
208 dagar/(0,25 \* 300) = cirka 3 dagar (2,77 dagar)

Figur 7, Beräkning kritiska värden (Andersson et al, 2004: 37).<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Värdena som används är hypotetiska och visar ett sätt att räkna på friskvård. Värdena kan skilja sig mellan olika företag och branscher.

Beräkningen visar att sjukfrånvaron behöver sjunka med mindre än en dag per arbetstagare för att investeringen ska återbetala sig. En essentiell aspekt i resonemanget är att i de flesta fall påverkas inte alla anställda av friskvårdsinsatser. Om ”bara” 25 procent av arbetsstyrkan börjar motionera regelbundet och därmed berörs av investeringen måste sjukskrivningarna sjunka med mindre än tre dagar för att satsningen ska vara lönsam. Den stora fördelen med denna typ av beräkning är att den icke-finansiella investeringen nu blir finansiell och därmed blir det troligtvis lättare att få den godkänd av ledningen. Siffror är lättare att förstå och dessutom är de av neutral karaktär, därför kan de på ett enklare sätt konkurrera med de materiella investeringarna. Andra variabler som kan beräknas genom kritiska värden är bland andra färre övertidstimmar, lägre långtidssjukfrånvaro och att det går att undvika utslagning till högre grad (Andersson et al, 2004).

## **2.7 Stress**

Nationalencyklopedin definierar stress som följer, *”påfrestningar både fysiskt och psykiskt; ofta i samband med högt arbetstempo och tidsbrist”* (Nationalencyklopedin [c]). Som definitionen visar är stress en mycket vanlig förekommande faktor i dagens arbetsliv. Huvudparten av dem som arbetar känner att arbetsklimatet har blivit allt mer hektiskt de senaste åren (Angelöw, 2002b). ”Fortare” är ett ord som ofta nämns vid beskrivning av 1900-talet, detta resulterar i tidsbrist som gör att motion ofta prioriteras bort (Andersson et al, 2004). Genom effektiviseringar och besparingar har påfrestningarna inom arbetslivet ökat och detta kan vara en av förklaringarna till att majoriteten av de sysselsatta känner sig mer stressade och att sjukskrivningarna ligger på en så pass hög nivå. En minskning av arbetsbördan är en självklar åtgärd för att förbättra detta klimat men många gånger är det en omöjlighet, därför kan friskvård vara ett sätt att minska stressnivåerna (Angelöw, 2002b). Som nämnts ovan ökar friskvård orken att både arbeta och ha en meningsfull fritid. Dessutom ger friskvårdssatsningar upphov till synergieffekter i form av bland annat ökad arbetsglädje och motivation (Andersson et al, 2004). Tuula Eriksson har gjort undersökningar om friskfaktorer i arbetslivet och resultaten visade att friskvård i arbetet var en essentiell beståndsdel för att medarbetarna skulle må bra (Abrahamsson et al, 2003).

Det finns två huvudtyper av stress; positiv och negativ stress. Hur dessa särskiljs är genom lust, den negativa stressen gör att vi människor tappar lusten. Negativ stress är inte universal

och vad som uppfattas som negativ stress för en person kan för en annan vara en lustfylld aktivitet. En aspekt som ligger nära stressbegreppet är tidspress. Tid är något som inte räcker till för många då det ska pressas in många aktiviteter i det dagliga schemat. Detta stämmer inte minst in på arbetslivet där allting hela tiden ska göras lite fortare än tidigare och dessutom ofta av färre medarbetare. I Sverige har vi högst arbetstempo av alla EU-länder och vi arbetar ofta övertid. Detta faktum gör att det kan vara problematiskt att hitta balans mellan arbete, fritid och återhämtning samt att många känner tidspress. Motion är ett sätt att skydda sig mot stress då vi genom att motionera ökar uthålligheten, blir lugnare, får bättre hälsa, mer energi, blir på bättre humör, får högre stresstålighet och bättre självbild. En viktig faktor att nämna vid motionsdiskussion är att promenader i rask takt cirka 30 minuter om dagen räcker för att få alla fördelar med fysisk aktivitet. Andra essentiella fördelar med just promenader är dess låga skadefrekvens, enkelhet och att de inte kostar något att utföra (Angelöw, 2002a).

Cox et al (1988) har i sin forskning fått samma resultat som Angelöw beskriver. Redan under 1980-talet kom forskare inom området fram till att friskvårdssatsningar, speciellt i formen av fysisk aktivitet, kan ha stora effekter på en individs hälsa och välmående. Med stöd i sin forskning kring stressrelaterade faktorer visar Cox et al att fysisk aktivitet kan förbättra en människas kondition och vikt och minska risken för hjärt- och kärlsjukdomar. Individer som medverkat i deras studier vittnar även om ökade psykologiska och mentala effekter, såsom förbättrad sömn, minskade ångest- och depressionskänslor samt ett förbättrat humör och självförtroende. De uppger även en minskning i sjukfrånvaro, ökad fysisk arbetskapacitet och därmed en större förmåga att klara av dagliga och/eller stressiga situationer. En annan bieffekt av fysisk aktivitet var också glädjen av den sociala kontakt många fick genom att utföra olika motionstyper.

Cox et al frågade även organisationer varför de valt att satsa på sådana här typer av personalinvesteringar och de flest förekommande svaren var bland annat att en frisk personalstyrka är en nöjd och produktiv sådan som kan prestera bra under hög press. Detta får en direkt effekt på både kvantitet samt kvalitet samtidigt som den minskar personalfrånvaron. Andra väl förekommande svar var att dessa satsningar ökar kommunikationen och kontakten mellan medarbetarna på olika avdelningar och nivåer inom verksamheten samtidigt som de skapar en mer positiv företagsimage både inåt och utåt i organisationen. En positiv image ökar troligtvis medarbetarnas engagemang i verksamheten samt främjar tanken om ett framgångsrikt företag.

## 2.8 Motivation

Motivation är en förutsättning för goda framsteg i aktiviteter inom ämnen som har med förändring i beteende att göra, däribland aktiviteter gällande friskvård. Detta betyder att om de berörda personerna inte innehar tillräckligt med motivation för förändring lyckas inte sådana aktiviteter fullt ut. För att en individs motivation ska vara varaktig bör den komma inifrån denne av egen fri vilja, kommer den utifrån är den inte lika bestående. Detta är något Granbom hävdar och redogör för i ”Att motivera till hälsa” (Granbom, 1998).

Inre motivation har sin bas i en individs personlighetsfaktorer och är ”en naturlig motivering, som ligger till grund för handling eller aktivitet” Granbom (1998:15). För att nå och använda sig av en persons inre motivation bör dennes intresse tas hänsyn till och sedan anpassa innehållet utifrån detta. Den inre motivationen kan endast influera beteenden om individen känner att han/hon själv bestämmer över sin tillvaro och trivs med den och därefter känner att han/hon kan engagera sig i aktiviteter av rätt anledning; att det är viktigt eller intressant, inte för att någon annan säger att han/hon borde. Granboms ståndpunkter är nära besläktade med Maslows behovstrappa vars grundtanke är att en individ har ett antal grundläggande behov som konkurrerar med varandra. De olika behoven är;

Kroppsliga behov → trygghetsbehov → gemenskaps- och tillgivenhetsbehov → behov av uppskattning → behov av självförverkligande.

Kroppsliga behov är de mest grundläggande och därmed det som måste tillgodoses först innan nästa steg kan åtagas. Om ett motiv längre ner i hierarkin inte är tillfredsställt kan inte de högre behoven, såsom behov av uppskattning och självförverkligande, fungera fullt ut hos individen. För att åskådliggöra diskussionen följer ett exempel; om de lägre behoven inte är tillfredsställda bryr sig inte personen om de högre behoven då denne först måste ”åtgärda” de som är mer grundläggande, det vill säga faktorer såsom trygghet och hunger går före till exempel uppskattning. Eftersom vi människor befinner oss på olika nivåer i hierarkin och förhåller oss olika till varje behov måste en organisation använda sig av diversifierade faktorer för att motivera medarbetarna. Individer som strävar efter att tillfredsställa de högre behoven utvecklar automatiskt en biologisk förmåga till bättre hälsa och välmående samtidigt

som de blir starkare i sin personlighet. Den yttre motivationen lägger tonvikt på att ett beteende vidmakthålls så länge individen strävar efter att uppnå belöningar och undvika bestraffningar. Till skillnad från den inre motivationen kan detta perspektiv påverkas starkt av omgivningen, såsom genom incitament och belöningar (Granbom, 1998).

Enligt Granbom är intresse den motivationsform som har bäst inverkan på en individs beteende. Intresse kan ibland ses som en del i den inre motivationen då den kan djupinläras för en längre period. Djupinläringen är det största skälet till att försöka få individer att självmant se sitt intresse och att speciella beteenden och aktiviteter kan vara värda att väljas framför andra.

Det finns många olika sätt för en organisation att motivera sina medarbetare på. Enligt Menckel et al (2000) kan de bland annat bidra med fri prova-på-träning för personalen. Det skulle kunna handla om exempelvis minigolf, promenader i fin natur, dykning, ishockey, badminton, karate, simning, bowling, beachvolleyboll et cetera. På detta sätt kan företaget kanske nå fler i personalstyrkan som inte själva kan motivera sig till att motionera. Genom att till exempel starta en motionsgrupp kan varje avdelning utse en ansvarig som anordnar aktiviteterna och då kanske få med en del av dem som är stillasittande. Andra åtgärder från företagets sida skulle kunna vara olika typer av seminarier som skapar motivation. Ämnen av intresse kan vara stress, hälsa/ohälsa, kostrådgivning och andra inspirationsföreläsningar. Dessutom skulle företaget kunna anordna gemensamma personalresor och andra sociala aktiviteter där någon typ av friskvård ingår.

## ***2.9 Medverkandegrad i friskvårdsprojekt***

Som nämnts är självfallet inte alla friskvårdsinsatser lönsamma utan det är av vikt att nå den stillasittande delen av personalstyrkan. David McGillivray (2002) menar i sin rapport att endast 20-30 procent av medarbetarna är villiga att frivilligt medverka i ett friskvårdsprojekt, detta samtidigt som det är upp till 80 procent av personalstyrkan som är i behov av motion för att öka sin hälsa. Många undviker att delta i friskvårdsprojekt då de är rädda, skäms eller att de inte förstår varför de ska medverka. Enligt McGillivray är det även denna del av personalstyrkan som oftast är frånvarande från jobbet och därmed de minst produktiva. Vidare menar forskaren att det är av vikt att inte bara titta på medverkansgrad vid friskvård då många

medarbetare kanske köper gymkort men sedan inte använder det. Därför betyder inte en hög medverkansgrad automatiskt att satsningen lyckats. När företag har friskvårdsbidrag finns risken att endast de som redan är regelbundna motionärer utnyttjar detta och ser det som ett billigt sätt att få utföra en hobby de redan har. Därför är det viktigt att hitta sätt att motivera den delen av personalstyrkan som inte motionerar och motivera dessa till fysisk aktivitet. Även John H. Kerr (1993) diskuterar problematiken kring medverkandegrad, han menar att de som ingår i riskgruppen för ohälsa är ofta de som inte deltar i friskvårdsprojekt. Därför finns alltid risken att endast de som redan är regelbundna motionärer påverkas av friskvårdsinvesteringen och vid den här typen av situation har företaget misslyckats med satsningen. Han argumenterar vidare att det i media ofta framställs som att alla friskvårdsprojekt lyckas men att detta inte är fallet. Lyckas inte företaget motivera den stillasittande delen av personalstyrkan är insatsen inte lönsam.

För att se huruvida investeringen i friskvård fungerat är det nödvändigt med effektiv uppföljning och övervakning av satsningarna. Vidare menar McGillivray (2002) att bara den del av personalen som frivilligt vill medverka i friskvårdsprojektet kommer att gagnas maximalt av det. En stor anledning till att medarbetarna prioriterar bort friskvård är på grund av stress, tidsbegränsning och intresse. Därför är det av vikt att friskvårdsförslaget är frivilligt och mångfasetterat. Laura O'Leary (1994) diskuterar i en artikel huruvida friskvård på arbetsplatsen är lönsamt. Hon har studerat olika forskningsresultat som visade att en friskvårdsinsats inte behöver kosta mycket för att fungera, tvärtom så var de mest kostsamma investeringarna de som hade sämst genomslagskraft. Exempelvis hade en organisation installerat ett stort och påkostat gym samt instruktörer, detta fungerade inte då insatsen inte nådde ut och motiverade medarbetarna. För att lyckas med en friskvårdssatsning måste den bestå av flera olika typer av aktiviteter för att nå så många som möjligt.

### 3. Resultatredovisning

---

*Nedan följer en beskrivning av det valda företaget och deras tidigare friskvårdssatsningar som följs av friskvårdsberäkningar gjorda för företaget i fråga. Avslutande presenteras andra typer av friskvårdsaktiviteter samt den information som samlats in vid de två enkätundersökningarna.*

---

Matsa ingår i Omegakoncernen som nyligen blev uppköpta av Origo. Origo är en global IT-koncern med över 40 000 medarbetare. Matsa ser sig som experter på industriell produktutveckling och de arbetar ständigt mot att befästa sin position som samarbetspartner inom produktutveckling. Medelåldern i Omegakoncernen är 40 år och Matsa har cirka 1 000 anställda. Företaget känner att de vidtagit många åtgärder för att komma åt sjukfrånvaron genom friskvård. Bland dessa hittas satsningar såsom stegtävlingar och seminarierier med teman som kost, motion, stress, sömn och balans i livet. Ett annat projekt som pågår är Matsahälsan där bland annat hälsoprofiler och nulägesanalyser tas fram. Dessutom har företaget ett friskvårdserbudande där alla anställda får 2 000 kronor i friskvårdsbidrag per år. Detta bidrag utnyttjas av 40 procent av medarbetarna (Katarina Nilsson, Human Resources, 070209). Hur stor andel av dessa 40 procent som motionerar regelbundet vet företaget inte. Då företaget skulle vilja att friskvårdssatsningarna ger ett bättre utfall blev de intresserade av denna rapport. En annan anledning till intresset är att organisationen tidigare inte använt sig av beräkningar vid friskvårdssatsningar.

#### **3.1 Friskvårdsförslag Matsa AB**

Det förslag som ges till företaget är att medarbetarna ska få träna på arbetstid, tid som de sedan får ta ut i kompledighet. Genom detta kan fler av dem känna att motion får plats i det pressade dagliga schemat. Dessutom kan motionsgrupper införas där en eller flera medarbetare på varje avdelning ansvarar för samt anordnar olika typer av aktiviteter på fritiden. Denna del i friskvårdssatsningen är ett centralt komplement till träningen på arbetstid då många känner att de inte hittar någon rolig träningsform eller att de inte vill gå iväg och träna ensamma. En tredje del i satsningen är att det kan förekomma utlottning av priser där exempelvis den avdelning som haft högst medverkandegrad vinner eller utlottning mellan dem som varit med på de aktiviteter som motionsgruppen anordnat. Dessa priser kan bestå av

biobiljetter eller olika typer av presentkort på till exempel någon restaurang eller hemelektronikaffär. För att ytterligare stimulera att medarbetarna tränar ihop, med exempelvis motionsgruppen, kan företaget implementera ett utlottningssystem där personalen har högre chans att vinna om de tränar i grupp. Ett motionstillfälle ger en lott, tränar personen med en kompis får de två lotter var och om motionsgruppen får en medverkandegrad på minst 50 procent av avdelningen får medarbetarna tre lotter var. Genom detta kan de tredubbla sin chans att vinna priser om de får med minst 50 procent av avdelningen på aktiviteterna. Denna form av vinstutlottning kan kanske leda till en bättre sammanhållning då medarbetarna vill få med en större del av personalen för att öka vinstchansen och därmed uppmuntrar varandra att följa med på aktiviteterna.

För att förenkla företagets uppföljning av medarbetarnas motionsvanor kan personalen lägga in sina träningstider på samma plats som de redovisar sin arbetstid. På detta sätt finns det ett tydligt dokument där personalen kan se om de når upp till regelbunden motion (två timmar per vecka) samtidigt som företaget snabbt kan få en överblick av de anställdas motionsvanor. Ibland kan det vara svårt för ett företag att få grepp om friskvårdsinvesteringar och vad de egentligen betyder att ha en personalstyrka som motionerar regelbundet. För att illustrera värdeförändringen, i företagsekonomiska termer, som en medarbetare med bra kondition betyder för Matsa följer nedan en bild.

Lönen som används är den som Sveriges Ingenjörer framräknat, 27 790 kronor. Värdet på en medarbetare antas vara 1/3 (lågt räknat). Hur mycket ökar värdet på en medarbetare på Matsa som går från att vara otränad till regelbunden motionär?

$$27\,790 * 1/3 = 9\,170,7 \text{ kronor}$$

Kondition och syreupptagningsförmåga ökar 3 gånger när individen blir regelbunden motionär.  $1,5 * 2 = 3$  gånger.

$$\text{Värdeökning otränad - tränad: } 9\,170,7 * 3 = 27\,512,1 \text{ kronor}$$

$$\text{Värdeökning per månad: } 27\,512,1 - 9\,170,7 = 18\,341,4 \text{ kronor}$$

$$\text{Värdeökning per år: } 18\,341,4 * 12 \text{ månader} = 220\,096,8 \text{ kronor}$$

Värdet på arbetstagaren har ökat med 18 341,4 kronor per månad och 220 096,8 kronor per år då den omvandlats från otränad till regelbunden motionär.

Figur 8, Värdeökning arbetstagare, Matsa.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> För en utförligare förklaring på beräkningen ovan, se figur 4 i kapitel två. De värden som används är hypotetiska och hämtade från Andersson et al (2004), de visar ett sätt att räkna på friskvård. Värdena kan skilja sig mellan olika företag och branscher.



Bilden visar att en medarbetare som går från att vara otränad till att motionera regelbundet genererar god lönsamhet för företaget. Detta då denne både ökar sin arbetskapacitet och syreupptagningsförmåga tack vare den förbättrade konditionen. En person med bra kondition har samtidigt högre syreupptagningsförmåga vilket gör denne effektivare på jobbet och mer välmående, genom detta får medarbetaren både mer gjort på jobbet samt en mer meningsfull fritid. Förutom finansiella aspekter kan friskvårdssatsningar även motiveras genom att de genererar många andra synergieffekter såsom ökat välmående, mer energi, högre effektivitet på arbetet, bättre självkänsla, bättre ämnesomsättning et cetera. Andra vinster med friskvård är att färre övertidstimmar används och att företaget inte behöver lära upp lika många vikarier då sjukskrivningarna med stor sannolikhet minskar. Ytterligare en positiv faktor med friskvårdsinvesteringar är att preventiva insatser är mycket billigare ur företagsekonomisk synvinkel än att rehabilitera en fullt sjuk person. Därför visar många av beräkningarna som följer en alldeles för hög kostnad då en del av de andra positiva effekterna som friskvårdssatsningarna ger inte är inräknade. För att företaget ska kunna få en bild av vad friskvården skulle kosta dem är det av vikt att sätta siffror på satsningen.

### **3.1.1 Beräkning självkostnad**

Medellönen som kommer att användas är den som Sveriges Ingenjörer framräknat. För en högskoleingenjör som inte har en befattning som innefattar projektledare eller chef, samt arbetar i Göteborgsområdet och är utbildad maskiningenjör, är medellönen 27 790 kronor (Fackförbundet Sveriges Ingenjörer).

Medellön: 27 790 kronor	Arbetstimmar per månad: 165
Semester: 12 procent	Sociala avgifter: 40 procent
Gemensamma kostnader: 50 procent	Sjuklön: 80 procent
Arbetsdag: 8 timmar	Antal anställda: 1000

Vid beräkning antas all personal arbeta heltid (165 timmar per månad). För Matsa betyder detta en självkostnad per timme och arbetare som följer.

Lön	168,4 kronor/timme
Semester	20,2 kronor/timme
Sociala avgifter	75,5 kronor/timme
Gemensamma kostnader	132 kronor/timme

**Självkostnad 396,1 kronor/timme**

För Matsa kostar en arbetstagare i genomsnitt 396,1 kronor i timmen.

Figur 9, Självkostnad, Matsa.<sup>9</sup>

Som bilden ovan visar kostar en arbetstagare i genomsnitt 396 kronor i timmen för företaget. Detta betyder att denne behöver generera minst det beloppet för att vara lönsam. Värdet är mycket lågt räknat då majoriteten av alla arbetstagare skapar mycket mer intäkter för företaget än vad de kostar.

#### **Kostnad kortsiktig sjukskrivning**

Lön	134,7 kronor/timme
Semester	20,2 kronor/timme
Sociala avgifter	61,98 kronor/timme
Gemensamma kostnader	132 kronor/timme

**Självkostnad 348,98 kronor/timme**

**Kostnad per arbetsdag 2 791,8 kronor**

Figur 10, Kostnad kortsiktig sjukskrivning, Matsa.

För Matsa kostar det nästan 2 800 kronor per arbetsdag att ha en medarbetare sjukskriven på kort sikt (undantag första karensdagen). Denna siffra motsvarar cirka 10 procent av den genomsnittliga månadslönen. För företaget betyder detta att de både missar de 396 kronor i

<sup>9</sup> För en utförligare förklaring av figurerna 9 och 10 ovan, se figur 5 och 6 i kapitel två. Värdena som används är hypotetiska och hämtade från Andersson et al (2004), de visar ett sätt att räkna på friskvård. Värdena kan skilja sig mellan olika företag och branscher.

uteblivet värde och dessutom kostar det företaget cirka 349 kronor i timmen att ha en medarbetare sjukskriven kortsiktigt. Vidare tillkommer kostnader för att lära upp en vikarie, övertidstimmar för att klara produktionskapaciteten och/eller utebliven produktion som sjukskrivningen kanske medför.

### **3.1.2 Beräkning kritiska värden**

Kritiska värden är ett bra sätt att titta på en investering då de visar vad investeringen minst måste generera för att vara lönsam. Även här är synergieffekterna bortsedda från och endast medarbetarnas självkostnad (2 791,8 kronor) studeras. Detta för att på så enkelt sätt som möjligt visa vad en investering i friskvård betyder. I beräkningen nedan har antalet anställda baserats på hela företaget men relationerna blir desamma om beräkning enbart görs på avdelningen Alfa. Nedan följer flera exempel på beräkningar som visar hur mycket sjukfrånvaron behöver sjunka för att respektive investering ska återbetala sig. Anledningen till att det kommer flera olika investeringsstorlekar är på grund av att friskvårdsförslaget som Matsa får är mångfasetterad och delar av det är helt kostnadsfritt.

<b>Investerings storlek</b>	<b>600 000 kronor</b>
Antal dagar (600 000/2 791,8)	214,9 dagar
Hur mycket måste frånvaron sjunka? (214,9/1000 anställda)	0,215 dagar
25 procent av personalen	0,86 dagar
<b>Investerings storlek</b>	<b>1 000 000 kronor</b>
Antal dagar (1 000 000/2 791,8)	358,2 dagar
Hur mycket måste frånvaron sjunka? (358,2/1000 anställda)	0,358 dagar
25 procent av personalen	1,43 dagar
<b>Investerings storlek</b>	<b>2 000 000 kronor</b>
Antal dagar (2 000 000/2 791,8)	716,4 dagar
Hur mycket måste frånvaron sjunka? 25 procent av personalen	0,72 dagar 2,87 dagar

Figur 11, Kritiska värden, Matsa.<sup>10</sup>

Den största investeringen ligger på två miljoner och vid det här beloppet behöver sjukfrånvaron sjunka med 0,72 dagar per anställd. Enligt Andersson et al är det sällan hela personalstyrkan som påverkas vid denna typ av satsningar. Därför studeras även vad som behöver ske med sjukfrånvaron om endast 25 procent av medarbetarna skulle motiveras. Vid en investeringsstorlek på två miljoner behöver sjukfrånvaron sjunka med 2,87 dagar om endast en fjärdedel av medarbetarna påverkas av den. Troligtvis påverkas fler än 25 procent vid det här friskvårdsförslaget då det är så pass diversifierat. En del tränar inte på arbetstid men kanske gärna följer med på de aktiviteter som motionsgruppen hittar på. Andra föredrar att använda friskvårdsbidraget på 2 000 kronor per år som företaget bjuder på. Det är av vikt att titta på alla faktorer som genererar fördelar för företaget vid friskvårdsinvesteringar. Ett exempel på detta är förbättrad kondition som är lönsamt för företaget då medarbetarna blir mer effektiva och därmed kanske behöver arbeta färre övertidstimmar. Då en övertidstimme

<sup>10</sup> För en utförligare förklaring på beräkningen ovan, se figur 7 i kapitel två. Värdena som används är hypotetiska och hämtade från Andersson et al (2004), de visar ett sätt att räkna på friskvård. Värdena kan skilja sig mellan olika företag och branscher.

kostar 150 procent vid jämförelse med en vanligt arbetad timme sjunker kostnaderna väldigt mycket vid en fungerande friskvårdssatsning. Samma argument gäller vid vikarier, en ny medarbetare behöver lång tid för att lära sig sina arbetsuppgifter och dessutom tar upplärningen mycket tid från den person som ska agera mentor och instruera. Ytterligare en omständighet är att en nyanställd oftare gör fel och tar längre tid på sig då personen inte kan lika mycket. Detta kan leda till lägre produktion samt missnöje från kund. Genom att bibehålla sin personal frisk skapas en hållbar och långsiktig lönsamhet för företaget.

### **3.2 Andra friskvårdsaktiviteter**

Parallellt med att erbjuda fysisk aktivitet på arbetstid som får tas ut i komplement är det nödvändigt att komplettera det med andra satsningar på friskvård för att nå så stor del av personalstyrkan som möjligt. En insats som inte behöver kosta något och som dessutom sköts av medarbetarna själva är att starta motionsgrupper. På varje avdelning finns det i stort sett alltid en eller flera personer som brinner för fysisk aktivitet och därmed gärna tar på sig ansvaret för att anordna olika typer av prova-på aktiviteter. Det kan handla om allt ifrån karate, ridning, bowling, vandring i vacker natur eller gymping. All medverkan sker på fritiden, den är självklart frivillig och genom att det är någon/några på avdelningen som anordnar aktiviteterna blir det lättare att motivera den stillasittande delen av personalen. Det kan även här skapas synergieffekter såsom ökad laganda, sammanhållning och gemenskap då personalen umgås på fritiden. Vid lagsporter kan olika avdelningar tävla mot varandra och priser kan utlottas. Många av medarbetarna nämnde i enkät 1 att de kände att denna typ av satsning skulle motivera dem till att träna då det är svårt att ta sig för att träna på egen hand. Andra menade att de hade svårt för att hitta en rolig och inspirerande träningsform vilket denna typ av friskvårdssatsning kan hjälpa dem med. Många motionsanläggningar har en gratis prova-på-omgång som gör att detta inte kostar något varken för företaget eller de anställda.

Den största utmaningen för företaget vad gäller implementeringen av en fungerande friskvårdssatsning är att medarbetarna verkligen utnyttjat det och börjar motionera. Hur kan en arbetsgivare hjälpa till med att skapa ett genuint intresse hos en stillasittande person så att denne verkligen vill börja träna och inte bara kanske köper ett gymkort som sedan inte används? Ur Matsas synvinkel är det viktigt att personalen inte bara köper träningskortet (som

ger en stor kostnad för företaget) utan att de också använder det. Detta är en av anledningarna till att friskvårdsbidrag i form av subventionering av gymkort inte är en optimal lösning utan måste kompletteras med andra friskvårdsaktiviteter för maximal genomslagskraft.

Huvudsyftet med alla friskvårdsinsatser är självfallet att få den stillasittande delen av personalstyrkan att börja röra på sig och inte bara att de går halva vägen genom att köpa ett träningskort. Som McGillivray (2002) diskuterar är det många som känner att de behöver börja träna och därför köper ett träningskort, men sedan inte använder det. Då kan det på pappret se ut som att majoriteten av de anställda motionerar medan det i verkligheten är en mycket mindre del. Därför är det viktigt att Matsa försöker se till andra faktorer än bara medverkandegrad vid utvärdering av friskvårdssatsningarna. Genom att komplettera friskvårdsbidraget med motionsgrupper samt träning på arbetstid kan både motivationsskapande och uppföljning bli lättare. Det gäller hela tiden att försöka nå den delen av personalstyrkan som behöver det bäst. De som idag är fysiskt inaktiva är de som vinner mest på att börja motionera, vad gäller bland annat ökad effektivitet, mindre övertid, genom bättre kondition. De medarbetare som motionerar regelbundet har redan bra kondition, men deras välmående kan trots det förbättras genom friskvårdsinsatserna då gemenskap och sammanhållning förstärks till följd av till exempel motionsgrupperna. På det sättet kan alla gynnas vid denna typ av investeringar.

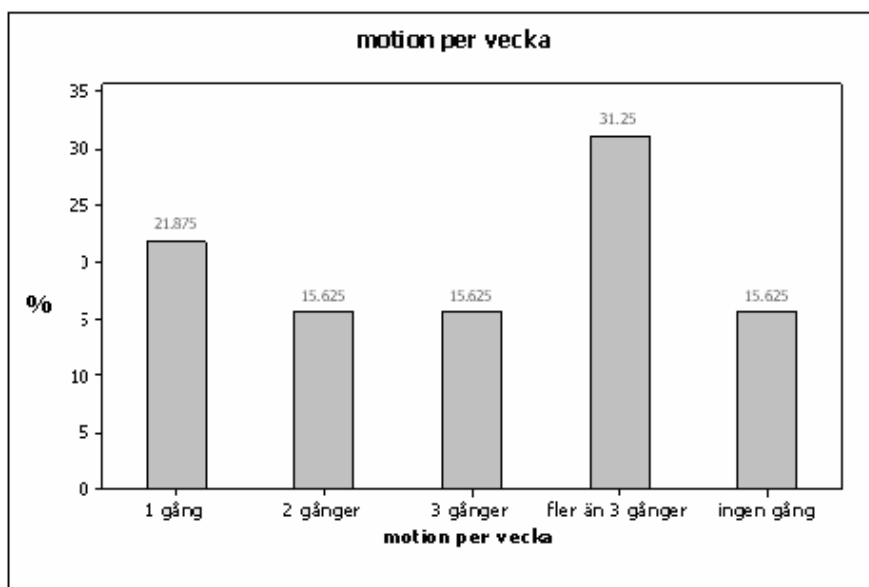
Intresse för motion är en aspekt som påverkar till mycket hög grad om en medarbetare motionerar eller inte. Intresse för fysisk aktivitet är inte något medfött utan kan påverkas på många sätt. Genom att motionsgrupperna prövar på olika aktiviteter kan intresse för någon av dem skapas för en tidigare stillasittande person och därmed kanske denne fortsätter med aktiviteten regelbundet. Intresse och motivation är två faktorer som ligger väldigt nära varandra och finns intresse för en aktivitet kommer motivationen för att utöva denna som en naturlig följd. En annan viktig aspekt är att Matsa utvecklar ett positivt och inspirerande ledarskap som hjälper till att motivera regelbunden fysisk aktivitet. Dessutom är det av vikt att företaget strävar efter att förebygga ohälsa på arbetsplatsen genom proaktiva insatser. Genom att förebygga att en medarbetare blir sjuk slipper organisationen många av de stora kostnaderna som en sjukskrivning medför.

### 3.3 Enkäter

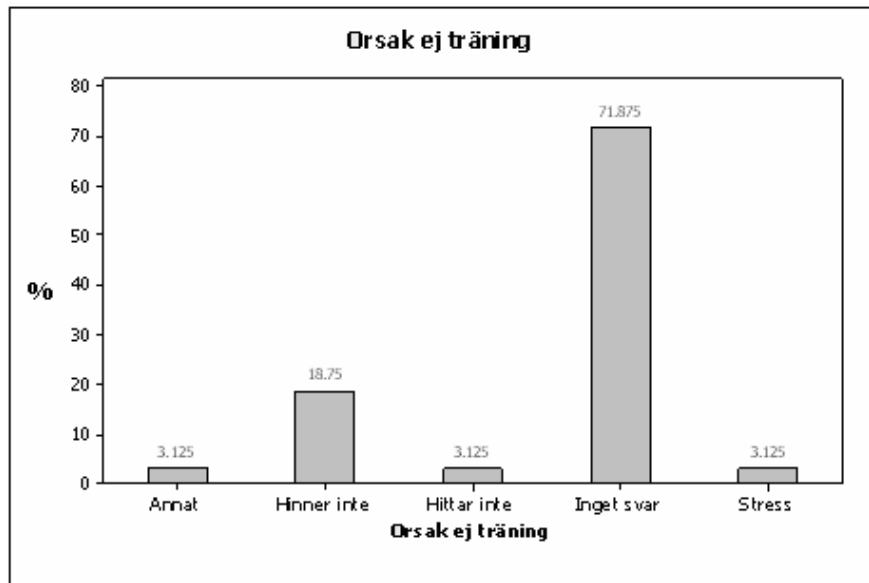
För att få en inblick i vad medarbetarna på avdelningen Alfa har för tankar om friskvård har enkäter utformats (se bilaga 1 och 2 för fullständiga enkäter). Resultaten av enkäterna har sammanställts bland annat med hjälp av diagrammen nedan. Avdelningen Alfas arbete ligger till grund för all konstruktion, vilket innebär att överföra en idé till skisser, CAD-underlag samt 3D-lösningar. De är ett led i projektledningen och har fokus på produktionsprocesser, konstruktionslösningar och systemuppbyggnader (Anna Karlsson, 2007-03-12). Avdelningen består av 42 anställda och utifrån enkätsvaren dras slutsatsen att avdelningen består av 60 procent män och 40 procent kvinnor och flest anställda finns det i ålderskategorin 19-29 år.

#### 3.3.1 Enkät 1 Motion

Diagrammet nedan visar att drygt 60 procent av medarbetarna motionerar två eller fler gånger per vecka. Detta är en relativt bra siffra i jämförelse med hur många det är som inte motionerar regelbundet i samhället i stort. Det är svårt att få alla människor att börja röra på sig regelbundet och det är därför som friskvårdssatsningar är oerhört viktiga, för att nå de personer som idag inte tar sig tiden eller har den motivation som krävs för att börja ägna sig åt någon fysisk aktivitet.



Figur 12, Antal motionstillfällen per vecka (i procenttal).



Figur 13, Orsak till att medarbetarna inte motionerar (i procenttal).

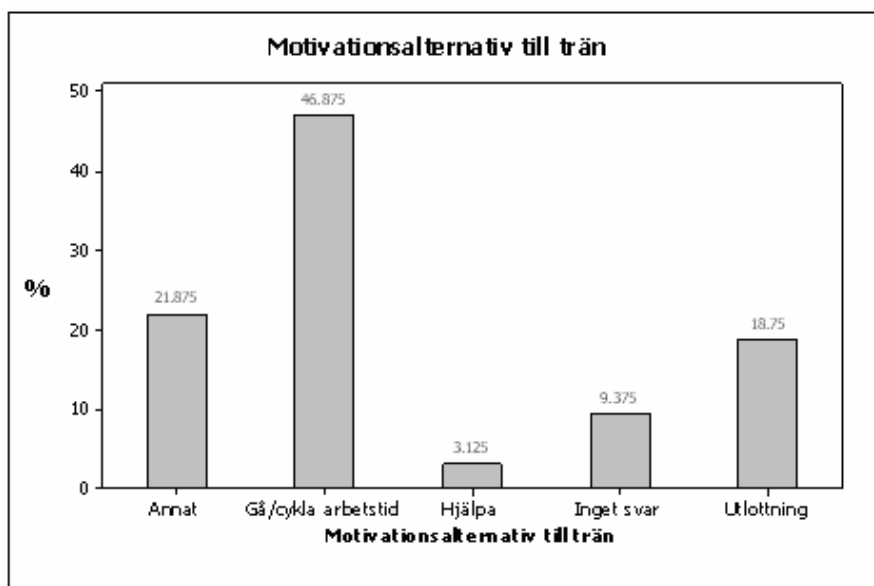
Diagrammet ovan visar att ungefär 70 procent av medarbetarna inte svarade på frågan ”Vad är orsaken till att du inte motionerar”? De som motionerar regelbundet ombads att inte svara på frågan. Anledningen till att de inte svarade på frågan tolkar vi som att dessa anser sig motionera regelbundet. Dock visade figur 12, ”Antal motionstillfällen per vecka” att drygt 60 procent av medarbetarna motionerar regelbundet. Att dessa siffror skiljer sig åt kan bero på att en del anser sig träna trots att det inte är regelbundet<sup>11</sup> och därför inte uppgav någon orsak till att de inte motionerar. Därför kan det fastställas att 60 procent motionerar minst 2 gånger per vecka på avdelningen Alfa.

18 procent bedömer att de inte hinner med att motionera regelbundet, bland annat på grund av ett redan fullspäckad schema innehållande arbetstid, familj och diverse sysslor. Tre procent menar att stress är den bakomliggande faktorn. Detta alternativ hänger samman med alternativet ”Hinner inte” då en del av personalen känner att de blir mer stressade av att lägga in ytterligare ett ”måste” i vardagen.

”Hittar inte” står för alternativet ”Jag hittar inte någon rolig träningsform”. Här var det tre procent som tycker att det alternativet stämmer bäst in på dem. De skulle vilja ha hjälp med att hitta en rolig och lämplig träningsform.

<sup>11</sup> Med regelbundet menas i rapporten minst 2 gånger/timmar per vecka.





Figur 14, Hur skulle Matsa kunna motivera dig till att träna/motionera regelbundet?

- *Gå/cykla arbetstid: Gå eller cykla till och från jobbet och få tillgodoräkna sig det som arbetstid.*
- *Hjälpa: Hjälpa mig med att hitta en lämplig och rolig träningsform.*
- *Utlottning: Utlottning av priser till regelbundna motionärer, (t.ex. restaurangbesök, biobiljetter, presentkort.).*

Nästan hälften av de anställda tyckte att det bästa alternativet var att få tillgodoräkna sig arbetstid när de går eller cyklar till och från arbetet. Emellertid var det ett par som tyckte att det skulle vara orättvist mot dem som inte har möjlighet att gå eller cykla till och från jobbet då de bor alldeles för långt bort från arbetsplatsen. Därför är träning som medarbetarna får utföra på arbetstid och därmed kan ta ut komplement ett bättre alternativ då det ger en större valmöjlighet och dessutom försvinner begränsningen i form av var de anställda bor.

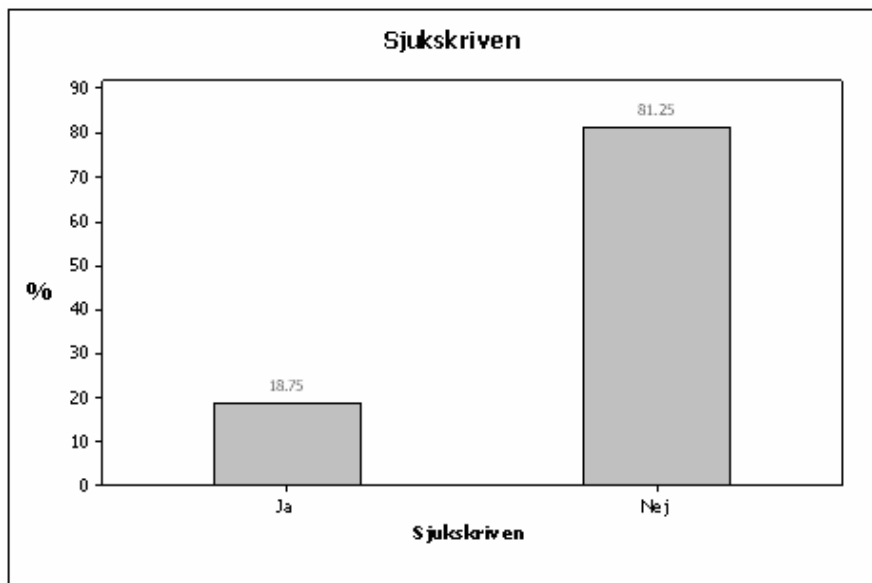
Närmare en fjärdedel anser att de skulle bli mest motiverade att börja motionera om företaget skulle anordna utlottningar där alla de som regelbundet motionerar deltar. Vid en utlottning skulle alla ha samma chans att vinna, oberoende av hur de motionerar. Ett par av dem föreslog att företaget skulle anordna tävlingar och gemensamma aktiviteter mellan olika avdelningar. Vinster skulle sedan kunna delas ut till den avdelning eller grupp som har flest deltagare eller som har gjort störst förbättringar. Det var många som kryssade i både detta och det ovan nämnda alternativet och tyckte att dessa två tillsammans skulle fungera bra som drivkraft att börja röra på sig flitigare.

Ett stort antal lämnade under alternativet ”Annat” kommentarer om att företaget borde låta de anställda träna på arbetstid, i genomsnitt tyckte de att de skulle kunna få ungefär en till två timmar eller träningstillfällen i veckan betalda. En del svarade dock att de antar att Matsa inte vill lägga så pass mycket resurser på detta, men att företaget då kanske istället kunde ”offra” en eller två timmar i månaden.

En del svarade att det träningsbidrag de idag får från företaget borde höjas samt att det borde inkludera fler träningsformer än enbart gym samt att det borde bidra till hjälpmedel och träningstillbehör såsom löparskor eller innebandyklubba. Många lämnade kommentarer om att de skulle vilja ha tillgång till prova-på kvällar för att testa nya träningsformer, detta skulle kunna vara en språngbräda till regelbunden motion då många erkänner att de inte vill gå iväg ensamma för att prova på något nytt. Exempel som lämnades på sådana aktiviteter är judo, karate, badminton (där ofta en ”spelpartner” krävs från början), aerobics samt fäktning. Flera personer tyckte att grupp- och avdelningsaktiviteter skulle vara motionsinspirerade genom att prova-på tillfällen kanske läggs in eller erbjudande om möjlighet till lagsporter. Andra förslag var att, om intresse finns, boka in exempelvis en volleybollplan en gång i veckan för dem som är intresserade. Då finns möjligheten att veta om att en stående tid finns samtidigt som personalen vet att det alltid finns flera att motionera tillsammans med. En stående tid verkar vara ”svårare” att strunta i eftersom det då inte är lika lätt att skjuta upp sin fysiska aktivitet till ett annat tillfälle.

Andra kommenterade att Matsa skulle kunna inkludera mer friluftsliv i en organiserad form av motion och stresshantering, då många anser att frisk luft är nedstressande. Exempel som gavs på sådana aktiviteter var turåkning med långfärds-kridskor, längdskidåkning, långpromenader i skog och mark, kanot- eller kajakpaddling. Ett förslag var att ha dessa aktiviteter på lördagar eller söndagar som personalföreningens aktiviteter och då hyra in någon från exempelvis Friluftsförbundet, eller fråga runt på Matsa om folk vill engagera sig och hålla i någon aktivitet själva. Vad gäller materialkostnader såsom kanotuthyrning gavs förslaget att personerna kan stå för det själva om själva guidningen och eventuell lunch ingår. Förhoppningsvis skulle ett sådant evenemang locka många att följa med då flera olika typer av aktiviteter erbjuds. Emellertid finns det alltid en risk när aktiviteter planläggs på helgerna att människor istället kanske vill lägga sin tid på familj och andra aktiviteter.

### 3.3.2 Enkät 1 Sjukskrivningar



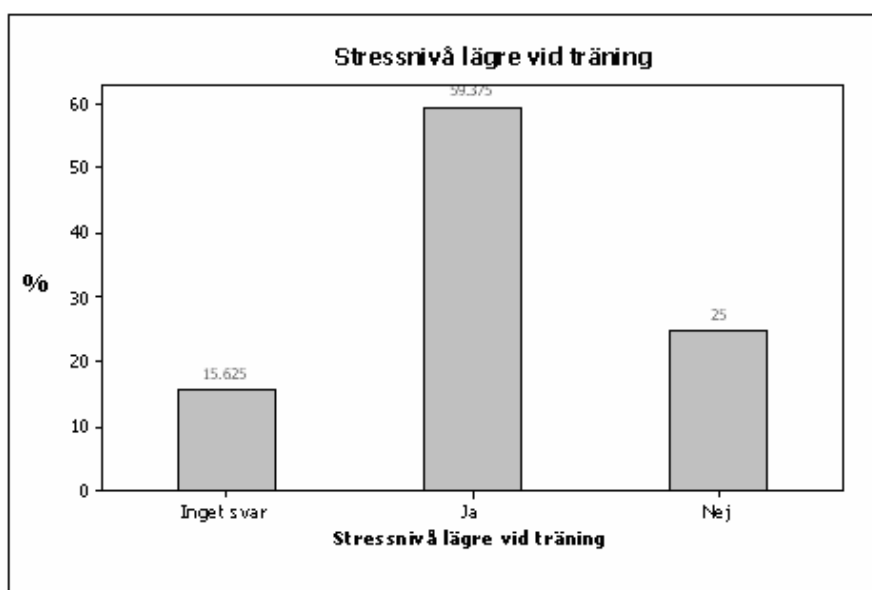
Figur 15, Har du varit sjukskriven under din anställning hos Matsa? (i procenttal)

En majoritet av medarbetarna, cirka 78 procent, känner sig vara fullt friska och har full arbetsförmåga. Detta stämmer väl överens med att ungefär 80 procent säger att de inte varit sjukskrivna under sin tid på Matsa. Ett par av dem som varit sjukskrivna under sin tid på företaget svarade att Matsa inte skulle ha kunnat göra något för att hjälpa dem till snabbare rehabilitering eller ingen sjukskrivning alls då de varit hemma från arbetet på grund av bland annat bihåleinflammation eller magsjuka. Dessa anledningar till sjukskrivning kan dock inte avhjälpas med friskvårdssatsningar, utan hör till den "naturliga" sjukligheten som alla människor emellanåt drabbas av. En person som svarade att denne varit sjukskriven uppgav att företaget hjälpt honom att få tillgång till en sjukgymnast medan en annan svarade att han för närvarande är sjukskriven för utmattningsdepression och arbetar nu enbart halvtid.

En kommentar som lämnades i enkätsvaren behandlade vikten av motion samt krav individen ansåg att företagen borde kunna ställa: *"Helt ärligt tycker jag att arbetsgivaren skulle ha som rättighet att "tvinga" folk att träna, även utanför arbetstid, om bristen på detta skadar arbetet. Med det menar jag folk med tex ryggproblem som är sjukskrivna men som ändå inte tränar/stärker upp sin rygg även om träningen skulle förhindra framtida sjukskrivningar. Om företaget har en skyldighet gentemot den anställde i form av sjukgymnast och sådant tycker jag att den anställde då ska ha en skyldighet gentemot företaget att underhålla och i den mån*

det går förhindra överbelastningar på tex ryggen som medför minskad arbetskapacitet". När personalen lyfter fram friskvård och till och med anser att arbetsgivaren ska kunna tvinga dem att motionera bekräftar vikten av friskvårdsinsatser. Många av medarbetarna skrev som extra kommentar i enkäten att de uppskattar att motionsfrågan belyses då det är en aspekt som ofta hamnar i skymundan för andra, "viktigare", faktorer ur företagsekonomisk synvinkel.

### 3.3.3 Enkät 1 Stress



Figur 16, Tror du att din stressnivå skulle sjunka om du tränade/motionerade regelbundet?

60 procent av medarbetarna anser att deras stressnivå sjunker då de motionerar. En av de anställda svarade som följer. "När jag tränar tänker jag mer på vad jag äter och planerar mina dagar bättre. Det minskar stressen. Eventuella aggressioner på jobbet får jag utlopp för när jag tränar." Även om de i bakhuvudet vet om detta bedömer många att de inte hinner träna då andra aktiviteter ska pressas in under dagens timmar, vilket betyder att ännu en stressfaktor skapas. Motion ska vara lustfyllt och skapa mervärde för ens hälsa samt välbefinnande, men upplevs den som en nödvändighet eller tvång skapar den bara mer stress. En annan medarbetare svarade. "Jag märker att när jag tränar regelbundet sover jag bättre, blir trött i både huvudet och kroppen istället för bara i huvudet. Bättre sömn gör väl att man stressar mindre i onödan, men stressen kommer nog inte försvinna helt då det främst har med arbetsbelastningen att göra. Och när man har mycket på jobbet hinner man helt enkelt inte träna. Ond cirkel, tyvärr blir det lätt träningen som blir lidande när tiden inte räcker till, i alla fall om man bara motionstränar. Det är säkert annorlunda om man tränar med ett lag

*eller på helt regelbundna tider, typ stående tennistid eller så.*” Andra svarade att Matsa borde fokusera betydligt mer på stress och vad den orsakar samt att det är väldigt vanligt i konsultbranschen att unga människor slängs in i uppdrag där de förväntas jobba över mycket. Dessutom uttrycktes att en annan stressfaktor är att gruppchefer ofta lovar att hans påtänkta konsult kan mycket mer än vad som är sant. En medarbetare gav förslaget att utbilda chefer i ledarskap och hur de kan påverka stressfaktorer på bästa sätt. Precis som denne även nämnde kan stress finnas kvar trots stora förbättringar i den fysiska arbetsmiljön och därför handlar effektiv stresshantering ofta om gott ledarskap och om hur arbetet är organiserat.

### **3.3.4 Enkät 2 Uppföljning**

För att se huruvida medarbetarna motionerat under projektets gång samt om deras välmående påverkats till följd av detta konstruerades en uppföljande enkät (se bilaga 2). I denna kunde det konstateras att majoriteten av personalen på avdelningen redan är regelbundna motionärer samt att det finns en liten grupp som tränar ihop. Trots detta kände nästan alla att de skulle motiveras till regelbunden motion om det fanns en motionsgrupp samt att det då skulle bli en bättre sammanhållning på avdelningen. Som en medarbetare uttryckte sig angående motionsgrupper; *”Gruppsyck, gruppanda kalla det vad man vill, men det fungerar”*.

En av frågorna i enkäten berörde huruvida medarbetarna mår bättre när de motionerar eller inte. I stort sett alla anser att de mår bättre vid regelbunden träning. Här följer en del av citaten; *”Jag sover bättre då jag både är trött i kroppen och huvudet än om jag bara är trött i huvudet”*. *”Jag orkar prestera bättre hemma och på jobbet.”* *”Kroppen mår mycket bättre och jag kan slappna av efteråt på ett helt annat sätt än om jag inte tränar”*. *”Jag blir mycket piggare när jag tränar. Det som har hänt sen sist är att jag har börjat jogga mer än bara promenera”*. *”Det känns bra att man har disciplinen att genomföra ngn form av träning kontinuerligt och bara det gör att man mår bättre.”* Dock uttryckte en medarbetare att denne fick sämre hälsa vid motion; *”Ondare! tröttare på morgonen, men mer ork i vissa situationer”*. Medarbetaren får mer ont vilket kanske innebär att denne valt fel motionsform. Promenader är en träningstyp som inte orsakar skador men som samtidigt genererar alla positiva effekter med motion såsom förbättrad kondition och i förlängningen ofta ökat välmående.

En faktor som åskådliggjordes under den uppföljande enkäten var att åtta personer var intresserade av att vara med och anordna prova-på aktiviteter i en motionsgrupp och vissa

ville även vara ansvariga för en sådan. Många ansåg att sammanhållningen skulle förbättras på avdelningen om en motionsgrupp fanns och som en medarbetare uttryckte det; *”För det första ses vi så sällan annars. För det andra är det viktigt att träffas och INTE prata jobb”*. Dock kände vissa en tveksamhet till om alla skulle känna sig inkluderade vid motionsgrupper; *”Möjligt att det skulle bli mer sammanhållning mellan de som var intresserade, men kan också skapa ännu större gap mot dem som inte är intresserade. Men det är en bra idé för det skulle säkert hjälpa någon”*. Detta visar ännu mer hur viktigt det är att skapa en diversifierad friskvårdsinsats där alla kan hitta något de motiveras av. Några kommenterade att motionsgrupper skulle fungera bättre och få större sammanslutning om de sträckte sig över hela företaget och inte var begränsade till varje enskild avdelning då vissa avdelningar är relativt små. Detta skulle inte enbart medföra en större sammanslutning utan även en chans till större aktivitetssatsningar, såsom segelflyg et cetera, samtidigt som det skulle öka sammanhållningen och kontakten mellan olika avdelningar. Detta i sin tur gagnar företaget i stort.

Många efterlyser en bättre och mer mångfasetterad friskvårdsinsats i enkäterna; *”Jag tror dessutom att det gynnar både fysisk såväl som psykisk hälsa att låta kroppen få hålla igång. Därför borde Matsa erbjuda bättre förmåner i samband med friskvård”*. Genom att erbjuda träning på arbetstid som personalen får ta ut i komplement samt motionsgrupper kan medarbetarna förhoppningsvis känna att friskvårdsinsatserna är av bättre art. Även regelbundna motionärer kände att de kunde få ut något av motionsgrupperna, en uttryckte följande; *”Till viss del, min regelbundna träning skulle inte förändras, men däremot skulle jag kunna tänka mig att hänga med på andra aktiviteter när tid och möjlighet finns”*. Vissa kände även att det är av vikt att motionsgruppen fokuserar på olika typer av aktiviteter; *”Några saker kanske man skulle följa med på, men min grupp är redan väldigt aktiva och hittar på olika sportaktiviteter och ärligt talat så har det nästan motsatt verkan för mig då jag inte är speciellt ”sportig” – att allt vi gör med gruppen skall vara ngn sorts sport aktivitet. Väljer jag istället helt bort att vara med”*. Detta visar att det är nödvändigt att motionsgruppen inriktar sig på att hitta på olika typer av aktiviteter som inte bara sportiga människor uppskattar. Exempel på detta kan vara vandring i naturområden eller minigolf. En åsikt är; *”Jag skulle vilja vara med för att komma med önskemål på vad vi skulle prova på. Hade det varit för mycket fokus på bollsporter hade jag gått ur klubben. Jag skulle försöka påverka aktiviteterna så att det blir sådana som kan vara svåra att testa ensam”*. Denna åsikt visar att det finns intresse för att vara med i motionsgruppen för att på så sätt påverka den i en

riktning som passar fler än de ”sportfrälsta”. Detta är mycket positivt då det genom detta skulle bli mycket mer diversifierade aktiviteter.

En annan medarbetare utlyste problematiken kring tidsbrist som gör att motion ofta prioriteras bort för att lämna plats för andra måsten; ”*min åsikt att träning stjäl en del fritid och ork att kunna utföra andra vardagliga sysslor, vilket resulterat i att jag istället skjuter på dessa. Vilket i sin tur faktiskt medför negativ stress och sämre motivation. Men jag har även uppfattning av att träning är viktigt för oss som har stillasittande arbete, och att det faktiskt blir något roligare när man märker resultat!*”. Detta är ett av många svar som verkligen trycker på vikten av motion samt att hitta en träningsform som personen i fråga känner är rolig och givande att utföra. Genom motionsgrupperna kan fler motiveras, som en medarbetare uttryckte det; ”*Det är ju alltid lättare att ta sig tid till att träna när man har sällskap*”. En annan fråga var om medarbetarna kände att stressnivån ökade eller sjönk eller höll sig oförändrad vid motion, två av åsikterna var som följer; ”*Kroppen pallar en dag i en kontorsstol bättre om jag tränar, o känner jag ingen stelhet och säckighet så påverkar det mig positivt och jag kan utföra jobbet bättre, plus att träningen gör att man släpper allt man har i huvudet vilket medför att man klarar stressen bättre*”. ”*Jag är en helhet där både kropp, hjärna och själ behöver stimulans och balans för att må bra*”

## 4. Analys

---

*I analyskapitlet kopplas teorin samman med den insamlade empirin och syftet här är att förklara och förstå empirin utifrån vedertagna teoribegrepp samt modeller.*

---

I dagens samhälle har den vardagliga motionen allt mer byggts bort då vi överallt har hissar, rulltrappor och andra bekvämligheter för att vi ska ”slippa” röra på oss. Utöver detta kräver färre arbetsplatser fysisk aktivitet då olika typer av kontorsarbeten ständigt ökar. Detta har enligt Statens folkhälsoinstitut lett till en ökad ohälsa där allt fler människor lider av högt kolesterol, dålig ämnesomsättning och immunförsvar, hjärt- kärlsjukdomar, högt blodtryck et cetera. På grund av den här negativa trenden i samhället där ohälsan ökar genom stillasittande, är det nödvändigt att både gemene man och samhället i stort tar sitt ansvar för att förbättra folkhälsan genom fysisk aktivitet.

### **4.1 Hälsa och ekonomisk lönsamhet**

Då vi människor spenderar en stor del av vår vakna tid på arbetsplatsen är det av stor vikt att arbetsgivarna uppmärksammar problematiken med dålig kondition och brist på fysisk aktivitet. Genom att satsa på friskvård kan företaget spara in mycket pengar då sjukskrivningar är ett dyrt fenomen. Dessutom kan trivseln för medarbetarna öka då de känner att företaget satsar på dem och visar att de är viktiga. Johnsson et al (2003) anser att om personalen mår bra arbetar de bättre och de känner sig också ofta mer välmående. Andersson et al (2004) förespråkar att det borde vara lika självklart för en organisation att fysiskt vårda sin personal på samma sätt som det är självklart att vårda sina maskiner. Kan medarbetarna förbättra sin kondition blir de effektivare och mår bättre, vilket direkt gynnar företaget.

En medarbetare med dålig kondition kan få problem med att hålla uppe arbetskapaciteten. Detta då personen når sin mjölksyrenivå snabbare än en medarbetare som motionerar regelbundet. Den otränade medarbetaren kan då komma in i en ond cirkel där denne producerar mindre, arbetar fler övertidstimmar eller så kanske företaget blir tvunget att anställa fler för att kunna klara att hålla uppe produktionskapaciteten. Denna diskussion visar att dålig kondition kan ge många negativa bieffekter av företagsekonomisk karaktär såsom ökad kostnad för övertidsarbete eller vikarier. Förutom att dålig kondition drabbar



organisationen i form av ökade kostnader orsakar den även ohälsa för individen i fråga. Som nämnts ovan kan stillasittande leda till en rad olika sjukdomstillstånd och kan en medarbetare förbättra sin syreupptagningsförmåga och kondition genom motion gynnar det både denne som person samt företaget. En annan viktig aspekt att beakta vid friskvårdssatsningar är att proaktiva insatser är, enligt Andersson et al (2004), en av de mest gynnsamma investeringar ett företag kan göra. Detta då det är mycket billigare att bibehålla en person frisk än att rehabilitera en fullt sjuk person och dessutom är sannolikheten att lyckas med friskvårdsinvesteringen mycket högre vid en proaktiv insats. Rehabilitering av en sjuk medarbetare är, ur företagsekonomisk synvinkel, ofta inte ens lönsamt då organisationen redan lagt ut stora resurser på att lära upp en ny person, kostnad för frånvaron samt på att effektiviteten i företaget sjunkit. Detta är ännu en av många synergieffekter som friskvård genererar och som skapar en långsiktig och hållbar ekonomisk lönsamhet.

## **4.2 Friskvårdsförslag**

Matsa säger sig ha insett de negativa aspekterna som följer vid brist på motion men deras tidigare satsningar har inte givit dem önskat resultat. Ett sätt att öka sannolikheten för att lyckas med en friskvårdssatsning är att låta medarbetarna träna på arbetstid och ta ut denna tid i komplement. På detta sätt kan fler känna att motion inte längre behöver prioriteras bort från det pressade schemat. Skulle Matsa lägga så mycket som två miljoner kronor på friskvård per år behöver sjukfrånvaron endast sjunka med 0,7 dagar per arbetare. Det är mindre än en dag per år. Även om bara 25 procent av medarbetarna skulle motiveras till att börja motionera regelbundet behöver frånvaron sjunka med mindre än tre dagar per år och medarbetare.

Investeringen kan låta kostsam men då motion ger andra synergieffekter såsom mer energi, bättre självkänsla och minskad stress är siffrorna för högt tilltagna. Då många av dessa synergieffekter inte går att sätta siffror på genererar friskvårdsinvesteringen mer fördelar till företaget än vad beräkningarna visar. Genom detta finns det ytterligare anledningar att satsa på friskvård än de rent företagsekonomiska då faktorer såsom mer energi och bättre självkänsla också gynnar företaget. Anledningen till detta är för att en individ som får en bättre självkänsla och ökad energi många gånger också arbetar bättre. En del av investeringsförslaget består av kostnadsfria aktiviteter, såsom prova-på aktiviteterna som motionsgruppen anordnar. Eftersom en del av friskvårdsförslaget är kostnadsfritt samt att

företaget inte meddelat hur mycket de vill spendera på friskvård har beräkningar på olika investeringsbelopp gjorts. Genom detta kan Matsa se vad som behöver ske med sjukskrivningarna vid olika stora investeringsstorlekar. Skulle företaget lägga en miljon på friskvård betyder det att sjukskrivningarna måste sjunka med 0,35 dagar per anställd eller 1,43 dagar vid 25 procents medverkandegrad för att investeringen ska bli lönsam (Andersson et al, 2004) Det räcker alltså med en väldigt liten minskning av frånvaron för att friskvårdssatsningen ska återbetala sig. Detta visar att det faktiskt kan vara lönsamt för ett företag att investera i sin personal genom fysisk aktivitet. En annan anledning till varför investeringen visar en för hög kostnad är på grund av att en medarbetare är mer värd än sin självkostnad. Det är alltså ännu dyrare att ha en medarbetare sjukskriven för företaget än vad som beräknats i denna rapport. Dock är värdet personalen ger företaget så pass olika beroende på typ av organisation och bransch att självkostnad är ett bra mått. Måttet är okomplicerat och lätt att förstå, dessutom används det redan på många andra delar i en organisation. Därför är den enda nackdelen att det visar ett för lågt värde på personalen. Nackdelen skulle även kunna ses som en fördel då investeringen, ur företagsekonomisk synvinkel, utnyttjar mindre resurser vid implementering än vad siffrorna säger och därmed blir den billigare än beräknat.

Det gäller att se till alla positiva effekter som en friskvårdssatsning ger då flera av dessa inte går att kalkylera samt räkna på. Det är alltid problematiskt att kostnadsmässigt motivera en icke-finansiell investering för ledningen men genom att ta fram självkostnad samt kritiska värden har investeringen fått en finansiell karaktär. Självkostnad och kritiska värden är dessutom relativt enkla att förstå då de redan används på företaget vid budgetering och liknande. 0,35 dagar motsvaras av cirka tre timmar per anställd, detta är mindre än en halv dag och det borde inte vara svårt att minska frånvaron med mindre än en halv dag per anställd. Motion har många synergieffekter och genom detta är sannolikheten stor att investeringen genererar mycket mer än dess break-even nivå.

Matsa ger idag ett friskvårdsbidrag till medarbetarna på 2 000 kronor per år. Risken finns emellertid att många köper ett gymkort men sedan inte använder det. De flesta vill motionera regelbundet och har därför en god tanke när de köper kortet men då andra måsten känns viktigare prioriteras träningen ibland bort. Hur många som faktiskt utnyttjar bidraget och inte bara köper kort går inte att kontrollera, därför är det viktigt att komplettera denna typ av satsning med att låta medarbetarna träna på arbetstid samt med motionsgrupper. Friskvårdsbidraget utnyttjas av 40 procent av medarbetarna idag. Siffran behöver inte anses

som låg i sig men problemet ligger i att det är många som köper gymkort men sedan inte motionerar. Detta är något Matsa uppmärksammat men de vet inte riktigt hur de ska få bukt med problematiken. Det finns inget sätt att kontrollera vilka medarbetare som faktiskt tränar regelbundet genom friskvårdsbidraget. Vid utvecklandet av motionsgrupper kan företaget på ett bättre sätt brottas med dilemman då det genom att personalen anordnar olika aktiviteter finns större sannolikhet att fler motiveras till att motionera. Dels på grund av att det ofta är lättare att komma iväg och träna om sällskap finns och dels för att medarbetarna kan motivera varandra. Det gäller att närma sig problemet med brist på motion från flera infallsvinklar då vi människor är komplexa och unika varelser som motiveras av olika saker. Friskvårdssatsningar kan därmed inte standardiseras utan det gäller att skapa mångfasetterade insatser. Genom att träning på arbetstid kompletteras med motionsgrupper samt utlottning av priser skapas en diversifierad friskvårdssatsning där medarbetarna kan välja när och på vilket sätt de vill motionera.

### **4.3 Resultat av enkätsvar**

Flera av medarbetarna på avdelningen Alfa uttryckte att de känner att stressnivån skulle sjunka samt att deras välmående skulle öka vid motion men att de har svårt att komma igång med sin träning. Detta kan styrkas i att nästan 40 procent av medarbetarna i enkät nr 1 uppgav att de motionerade högst en gång per vecka eller inte alls. Denna känsla har många idag då det finns så pass mycket som ska pressas in i det dagliga schemat och därmed är motion en av bitarna som ofta prioriteras bort. Som Johnsson et al (2003) och Angelöw (2002b) påpekar krävs det regelbunden motion för att minska sin stressnivå samt motverka ohälsa och risk för sjukdomar. Enligt enkätsvaren från första utskicket gör alltså nästan hälften av medarbetarna inte något för att förbättra sin hälsa, vilket i slutändan både kan leda till sämre hälsa för individen och en lägre produktivitet i dennes arbete.

I första enkätutskicket ombads även personalen svara på vad som skulle ge dem en morot till att börja motionera regelbundet. Ungefär en fjärdedel anser att de skulle bli mest motiverade om företaget skulle anordna utlottningar där alla de som motionerar regelbundet deltar. Vid denna typ av utlottning har alla lika stor chans att vinna istället för att de med bäst resultat gynnas. Inför företaget systemet att medarbetarna har större chans att vinna om de tränar med en kompis och att de tredubblar sin chans om motionsgruppen får med minst 50 procent av medarbetarna kan ännu fler nås. Detta då medarbetarna kanske uppmuntrar varandra eftersom

högre medverkandegrad ger större vinstmöjligheter. Genom att personalen peppar varandra för att öka medverkandegraden kan sammanhållningen även förbättras då fler kanske umgås utanför arbetet. Hälften av personalen ansåg att träning på arbetstid skulle ge dem den motivation de behöver för att träna regelbundet. Det var många som kryssade i både detta och det ovan nämnda alternativet och tyckte att dessa två tillsammans skulle fungera bra som en drivkraft till att börja röra på sig flitigare. Som nämnts tidigare har en friskvårdssatsning bäst genomslagskraft då den är mångfasetterad och detta styrks av att medarbetarna efterfrågar just detta.

I enkät 1 var det många som önskade att företaget kunde anordna prova-på eller friluftslivsaktiviteter för att de ansåg att detta kunde vara en språngbräda till regelbunden motion. Det är inte lätt att motivera sig själv att gå iväg ensam för att prova på något nytt och kanske ännu svårare att göra det om aktiviteten kräver en partner som exempelvis badminton eller fäktning. Andra förslag var att Matsa har en stående tid för till exempel volleyboll då en bestämd tid kan vara svårare att prioritera bort än när det finns möjlighet att välja dag att motionera. Genom detta vet personalen att de inte är ensamma när de går iväg för att motionera vilket också kan öka motivationen. Friluftaktiviteter var det flera som kommenterade, att Matsa skulle kunna inkludera mer friluftsliv i en organiserad form av motion och stresshantering, då många känner att frisk luft har en avslappnande effekt. Medarbetarna ansåg vidare att företaget kunde fråga runt och se om någon i personalen var intresserad av att hålla i aktiviteterna och detta visar att förslaget om motionsgrupper är något som de anställda efterfrågar. Förhoppningsvis skulle en friluftaktivitet locka många då flera olika typer av aktiviteter erbjuds som exempelvis kanotpaddling, vandring, fotboll et cetera. På detta sätt kan fler känna att en sådan dag faktiskt har något som intresserar just dem. En riskfaktor som alltid finns vid aktiviteter på fritid och helg är att en del hellre spenderar denna tid med sin familj. Detta kan emellertid lösas på ett enkelt sätt om personalen kan ta med sina närstående på denna typ av aktivitet. Detta var även något som en del av medarbetarna efterfrågade i den andra enkäten då de ansåg att de skulle känna större motivation till att träna om deras närstående kunde få följa med på prova-på aktiviteterna. Speciellt i sådana aktiviteter som är gratis skulle familjen kunna delta.

Cox et al (1988) har i undersökningar nått resultatet att friskvårdssatsningar många gånger kan öka kommunikationen mellan medarbetarna inom samma och mellan olika avdelningar. Detta tog flera medarbetare upp i enkätsvaren (enkät 1), att de gärna skulle se någon form av

gemensam träning just för att hitta en rolig och inspirerande träningstyp. De kände att de inte vågar eller har lust att själva gå till gymmet för att träna. Motionsgrupper kan motivera dem som på egen hand inte vill eller vågar gå och träna själva samt att de kan öka kontakten mellan medarbetarna. Under dessa prova-på aktiviteter kan motionsgrupperna vid lagsporter anordna en tävling där olika avdelningar tävlar mot varandra och pris delas ut till vinnande lag. På detta sätt kan det genereras bättre gemenskap mellan medarbetare och därmed mår de förhoppningsvis också bättre. Detta är ännu ett exempel på synergieffekter som en friskvårdssatsning kan skapa. Att testa på olika aktiviteter behöver inte kosta mycket då många föreningar har gratis prova-på omgång. Vad gäller aktiviteter som kostar uttryckte medarbetarna att de gärna betalar en del själva om företaget kan stå för till exempel guide, inträde eller vinster.

I det andra enkätutskicket tillfrågades personalen om de skulle kunna tänka sig att vara med i en motionsgrupp och anordna prova-på aktiviteter. Åtta personer på avdelningen uttryckte ett intresse för att vara med och ansvara på något sätt. Detta stora gensvar visar att intresse finns för att ha motionsgrupper och att medarbetarna själva uttrycker ett intresse av att anordna aktiviteter. I stort sett alla ansåg att motivationen till att motionera skulle öka vid motionsgrupper samt att sammanhållningen på avdelningen skulle förbättras om de fanns. Av de få som ansåg att motionsgrupperna inte ger dem ökad motivation till att träna var alla redan regelbundna motionärer och har därmed redan hittat en träningsform som passar dem. Dessa behöver ingen draghjälp till att motionera utan gör det redan på egen hand. Även regelbundna motionärer kände att de kunde få ut något av motionsgrupperna, en uttryckte följande; *”Till viss del, min regelbundna träning skulle inte förändras, men däremot skulle jag kunna tänka mig att hänga med på andra aktiviteter när tid och möjlighet finns”*.

Det är av vikt att uppmärksamma att inte alla anställda brinner för motionsfrågan och ungefär 20 procent valde att inte svara på enkäten trots att två påminnelser skickades. Detta är problematiskt då det kanske är en viss grupp med gemensamma nämnare som inte vill delta. Det går inte att tvinga någon till att svara då projektet inte är obligatoriskt. Hade det funnits en morot som till exempel träning på arbetstid eller utlottning av priser redan under projektets gång hade de kanske varit mer positiva till att motionera och engagera sig i projektet. Därför kommer troligtvis fler att motiveras när friskvårdsförslaget implementeras till fullo i företaget då de känner att de ”får ut” något utav det. I den uppföljande enkäten uttryckte i stort sett alla medarbetare att deras välmående ökar vid träning och många ansåg

samtidigt att stressnivån sjunker. En viktig aspekt är att en stor del av dem som inte tränade innan projektet nu kände en motivation till fortsatt träning. Detta är mycket positivt och en ansåg till och med att träning nu blivit en del av livsstilen. Genom att få en morot till att börja träna kan medarbetarna utveckla ett genuint intresse som gör träningen till en hobby istället för ett ”måste”.

#### **4.4 Motivationsaspekten**

Friskvårdssatsningar är endast lönsamma om de når dem som är stillasittande. Många friskvårdssatsningar leder ”bara” till att de som är regelbundna motionärer tränar ännu mer. Detta blir ett misslyckande ur företagsekonomisk synvinkel då de regelbundna motionärerna redan har bra kondition och om dessa tränar mer kostar investeringen mer för företaget. Dessutom har pengarna kastats i sjön då den stillsittande delen av personalen inte nåtts och därmed har själva målsättningen med satsningen missats. Det svåra med att komma åt dem som inte tränar är att de inte har ett genuint intresse av att träna och därför måste motiveras. På grund av detta måste Matsa hitta ett eller flera sätt att få dem som anser att de inte har tid, lust eller ork att träna till att börja motionera. Granbom (1998) gör gällande att en individs motivation förlitar sig på dennes intresse och det är just detta som bör beaktas för att få en hållbar samt varaktig motivation för något. Precis som Maslows behovstrappa beskriver ser varje individ och medarbetares behov olika ut och därför bör en organisation utveckla flera typer av friskvårdssatsningar. Genom att ge dem möjlighet till att träna på arbetstid kan de få den morot de behöver för att komma igång. Kan företaget även implementera så kallade motionsgrupper på varje avdelning kan ytterligare medarbetare nås. Då rätt träningsform eller aktivitet hittats skapas många gånger ett intresse av att fortsätta med aktiviteten och därmed genereras en regelbundenhet i träningen. Regelbundenheten ökar chansen att få positiva effekter på sin mentala och fysiska hälsa. En annan faktor som efterfrågades i enkät 1 var att Matsa skulle satsa mer på att anordna inspirerande seminarier som behandlar bland annat stress och dess effekter. Menckel et al (2000) anser att en organisation ska anordna motivationsskapande seminarier som tar upp relevanta och intressanta ämnen. Därför skulle stress kunna vara ett ämne att diskutera vid ett sådant tillfälle. Även om Matsa redan har haft seminarier av olika slag, bland annat stress, bör de kanske ha fler eller på ett bättre sätt marknadsföra dessa då medarbetarna efterfrågar det. Företagets och ledningens delaktighet är viktig för att nå lyckade resultat med satsningarna.

## 5. Slutsatser

---

*I detta kapitel är målet att förena uppsatsens alla delar och därifrån kunna besvara problemformuleringen.*

---

Bakgrunden till uppsatsens problemformulering har sin grund i den ökade ohälsan och den höga sjukfrånvaron vårt samhälle idag präglas av. Problemformuleringen är tudelad och berör frågorna hur friskvårdssatsningar i form av fysisk aktivitet kan motiveras företagsekonomiskt för en organisations ledning samt hur företaget kan få medarbetarna mer engagerade i friskvårdssatsningar och motionera i större utsträckning. Dessa parter motiveras av olika faktorer vilket medför att inte enbart den rent företagsekonomiska aspekten är tillräcklig för att få ett fulländat genomslag. För att lyckas med ett sådant projekt krävs även insatser och motivation från medarbetarnas sida. Därav är syftet med rapporten att på ett konstruktivt sätt beskriva samt undersöka friskvårdssatsningar i form av fysisk aktivitet, ur både ett personal- och företagsekonomiskt perspektiv.

Ohälsa är ett utbrett samhällsproblem och därför är det av vikt att uppmärksamma detta samt hitta lösningar på problematiken. Friskvård i form av fysisk aktivitet är en mycket givande metod för att råda bot på ohälsan i samhället. Då vi människor spenderar en stor del av vår vakna tid på arbetet anser vi att det är nödvändigt för arbetsgivarna att uppmärksamma problemet med ohälsa. Genom detta kan företagen bidra till skapandet av en frisk personalstyrka och i förlängningen en god och hållbar ekonomisk lönsamhet. Arbetsgivarna kan genom att satsa på fysisk aktivitet dels göra investeringar som ger högre intäkter än kostnader och dels få en personalstyrka som är både effektivare samt mer välmående. För att ledningen i ett företag kostnadsmässigt ska motiveras till att investera i sin personal är det av vikt att konkretisera friskvårdsatsningen genom att göra den finansiell. Detta är alltid en svårighet vid investeringar som är av icke-finansiell karaktär då inga siffror ligger bakom dem och därmed är det komplicerat att få dem synliga i bokföringen. Med hjälp av självkostnad samt kritiska värden kan ledningen tydligt se hur mycket det kostar att ha en medarbetare sjuk kortsiktigt samt vid vilket värde som friskvårdsinsatsen blir lönsam. Genom detta blir friskvårdssatsningen numerisk och därmed synlig i bokföringen, ledningen kan då på ett bättre sätt motiveras till att satsa på sin personal. Skulle företaget lägga så mycket som två miljoner kronor under ett år på friskvård behöver sjukskrivningarna minska med 0,7 dagar per anställd eller 2,8 dagar om endast 25 procent av personalstyrkan påverkas av satsningen. Exemplet

visar att det räcker med en mycket liten förändring i frånvaron för att satsningen ska bli lönsam. Kritiska värden och självkostnad används frekvent i många sammanhang i alla typer av företag vilket också talar till deras fördel då de är enkla att använda samt lätta att förstå. Den enda nackdelen med dem är att de visar en för hög kostnad på friskvårdsinvesteringen. Detta grundar sig i det faktum att en medarbetare är mer värd för företaget än dess självkostnad. Emellertid tycker vi att nackdelen vändas till en fördel då det betyder att investeringen snabbare blir lönsam än vad beräkningarna visar, det betyder att ännu mindre behöver ske med frånvaron innan insatsen återbetalar sig. En medarbetares självkostnad är trots det en bra beräkningsgrund då medarbetarnas värde skiljer sig mycket beroende på företag och bransch.

För att lyckas med en investering i friskvård är det enligt oss av vikt att även se från medarbetarnas perspektiv för att hitta de faktorer som påverkar dem till att motionera regelbundet. Vi människor är unika och komplexa varelser som motiveras av helt andra aspekter än de företagsekonomiska och därmed är det av vikt att sammanbinda dessa två synsätt för att satsningen ska få bästa möjliga utfall för de båda parterna. När både medarbetarnas och ledningens motivationsaspekter uppmärksammas ökar sannolikheten väsentligt för att företaget ska lyckas med friskvårdsinsatsen, dessutom kan gapet mellan de två perspektiven minska. Med utgångspunkt i detta tankesätt har vi utformat ett friskvårdsförlag som till sin natur är mångfasetterat för att så många som möjligt av medarbetarna ska nås. I enkäterna som medarbetarna fick svara på har de kommenterat att träning på arbetstid, utlottning av priser samt implementering av motionsgrupper skulle motivera dem till att motionera regelbundet. Genom enkäterna samt beräkningen har båda gruppernas motivationsfaktorer beaktats.



## 6. Avslutning

---

*Kapitlet syftar till att ge en tillbakablick på lärdomar och reflektioner som uppkommit under arbetets gång. Därefter följer en diskussion om förslag till vidare forskning.*

---

En viktig reflektion som dragits under arbetets gång är att företag ofta förstår vikten av friskvård, dock har de många gånger svårt att greppa vad som bör göras samt vilka faktorer som behövs för att göra satsningen lönsam. Genom detta uppkommer många gånger ett gap mellan de satsningar som företaget gör och vad medarbetarna motiveras av. Således måste dessa två perspektiv sammanlänkas för att insatserna ska få optimal genomslagskraft och därmed nå så stor del av personalstyrkan som möjligt. En annan viktig aspekt är att människor är unika och komplexa varelser som motiveras av olika faktorer, därför måste friskvårdsförslaget vara diversifierat för att maximalt antal av medarbetarna ska påverkas av satsningen. På grund av stress och att många måsten ska pressas in i det dagliga schemat prioriteras motion ofta bort. Därför är det av vikt att erbjuda träning på arbetstid samt hjälpa medarbetarna att hitta en rolig träningsform för att motionen ska bli en hobby istället för ännu ett måste.

Förslag till fortsatt forskning skulle kunna vara att om ett par år mäta de effekter som detta friskvårdsförslag gett för Matsa. Andra förslag skulle kunna vara att undersöka andra typer av friskvårds- samt hälsosatsningar, exempelvis undersöka sambanden mellan rökavvänjning och ekonomisk lönsamhet eller relationen mellan förbättrade sov- och matvanor och ekonomisk lönsamhet. En annan viktig faktor att forska vidare kring är en förbättrad arbetsmiljö och dess påverkan på hälsa och i förlängningen lönsamhet för företaget.

## 7. Referenser

---

*I detta kapitel återges de referenser som valts för att på bästa sätt begripa teorin samt förstå faktorerna rörande friskvård.*

---

### 7.1 Publicerade källor

Abrahamsson et al. (2003). *Friskfaktorer i arbetslivet*. Prevent, Stockholm.

Andersson et al. (2004). *Effektiv friskvård lönsammare företag*. Prevent, Stockholm

Angelöw, B. (E-bok 2002a). *Att hantera stress och möta förändringar*, eLib AB, Stockholm

Angelöw, B. (2002b). *Friskare arbetsplatser*. Studentlitteratur, Lund

Broberg, A. (2002). *Sjuklön –en praktisk handbok för arbetsgivare*. Björn Lundén Information AB, Näsvisen.

Eriksson et al. (1999). *Att utreda, forska och rapportera*. Liber ekonomi, Malmö

Granbom, A-K. (1998). *Att motivera till hälsa: en teoretisk och praktisk framställning om motivens roll för förändring*. Studentlitteratur, Lund

Johnsson et al. (2003). *Långtidsfrisk - så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*. Ekerlids Förlag, Stockholm

Menckel et al. (2000). *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen –om ledarskap, resurser och egen kraft*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm

Raustorp, A. (2004). *Att lära fysisk aktivitet*. Kunskapsföretaget, Uppsala

Strömquist S. (2002). *Uppsatshandboken*. Hallgren & Fallgren Studieförlag AB, Uppsala

## **7.2. Forskningsartiklar och rapporter**

Cox et al. (1988). *Physical exercise, employee fitness and the management of health at work*, Work & Stress, 2(1), 71-77.

Kasanen et al 1993. *The constructive approach in management accounting*. Abstract från: Journal of Management Accounting Research, 5, 243-264.

Kerr, J.H. (1993). *Exercise, stress and health*, Work & Stress, 7(2), 105-107.

McGillivray, D. (2002). *Health promotion in the workplace: a missed opportunity?*, Health Education, 102(2), 60-67.

O'Leary, L. (1994). *Fitness at work - is it worth it?* Occupational Health Review, March/April, 14-16.

Pelletier K, R. (1993). *A review and analysis of the health and cost-effective outcome studies of comprehensive health promotion and disease prevention programs at the worksite: 1991-1993 update*. American Journal of Health Promotion, 8(1), 50-62.

## **7.3 Elektroniska källor**

*Fackförbundet Sveriges Ingenjörer*. [Elektronisk]. Tillgänglig: <<http://www.sverigesingenjorer.se>>,. [20070303].

*Matsa AB*. [Elektronisk]. Tillgänglig: <<http://www.matsa.se/main.aspx>>. [20070224].

*Nationalencyklopedin*[a]. [Elektronisk]. Tillgänglig: <[http://www.ne.se.persefone.his.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=O143064](http://www.ne.se.persefone.his.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=O143064)>. [20070209].

*Nationalencyklopedin*[b] [Elektronisk]. Tillgänglig: <[http://www.ne.se.persefone.his.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=208127](http://www.ne.se.persefone.his.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=208127)>. [20070209].

*Nationalencyklopedin*[c] [Elektronisk]. Tillgänglig:

<[http://www.ne.se.persefone.his.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=O344639](http://www.ne.se.persefone.his.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=O344639)>. [20070218].

*Regeringskansliet*. [Elektronisk]. Tillgänglig:

<<http://www.regeringen.se/content/1/c4/27/47/ece7624c.pdf>>. [2070224].

*Statens folkhälsoinstitut*. [Elektronisk]. Tillgänglig:

<[http://www.fhi.se/upload/PDF/2004/rapporter/ssir\\_arbplats.pdf](http://www.fhi.se/upload/PDF/2004/rapporter/ssir_arbplats.pdf)>. [20070218].

*Sunt Liv*[a]. [Elektronisk]. Tillgänglig:

<<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=599>>. [20070218].

*Sunt Liv*[b]. [Elektronisk]. Tillgänglig:

<<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=4136>>. [20070324].

## **7.4 Övriga källor**

Katarina Nilsson, arbetar på Human Resources på Matsa AB

Anna Karlsson, Kontaktperson på avdelningen Alfa

Anställda på avdelning Alfa i form av enkätsvar

# Bilaga 1

## Enkätundersökning 1

2007-02-04

Hej,

Vi heter Elin Jansson och Julia Kowalska och läser Internationella Ekonomiprogrammet vid Högskolan i Skövde. Den här terminen skriver vi vår C-uppsats om sambandet mellan friskvårdssatsningar och ekonomisk lönsamhet där vi tänkte undersöka hur situationen på Matsa ser ut idag samt hur den skulle kunna förbättras. Vi kommer i uppsatsen att titta på satsningen från två håll, där det ena blir att ge ett långsiktigt friskvårdsförslag till ledningen som kan användas på hela företaget. Det andra blir ett experiment där ni medarbetare på Alfa ska medverka genom att motionera regelbundet under projektets gång som sträcker sig till slutet på april (Med regelbunden motion menar vi minst 2 gånger eller 2 timmar per vecka).

Det långsiktiga friskvårdsförslaget kommer att innehålla beräkningar på investeringens kostnad medan det kortsiktiga experimentet ska visa om ni mår bättre eller sämre av att träna. Dessutom vill vi titta på hur Matsa kan få er mer motiverade till att motionera. Dessa frågeställningar riktar sig främst till er som inte motionerar regelbundet idag. Trots det skulle vi verkligen uppskatta om ni som redan nu motionerar regelbundet också svarar på vår enkät, för att vi ska kunna se eventuellt samband mellan hälsa och träning.

Vi är mycket tacksamma för att ni tar er tid till att svara på våra frågor och vi skulle uppskatta om ni mailade tillbaka enkäten senast på onsdag den 14 februari.

Hälsningar

Elin Jansson och Julia Kowalska

[a03eliya@student.his.se](mailto:a03eliya@student.his.se) eller [a03julko@student.his.se](mailto:a03julko@student.his.se)

## Enkät

Markera med röd textfärg eller visa på annat sätt det alternativ som stämmer bäst in på dig, ett svar per fråga om inget annat anges. Räcker inte raderna till, fortsatt gärna skriva på baksidan. Enkäten består av 2 sidor.

### Ålder

19-29    30-39    40-49    50-59    60-

### Kön

man    kvinna

### 1. Hur många gånger per vecka tränar/motionerar du?

Ingen    1    2    3    fler än 3 gånger

### 2. Matsa erbjuder dig bidrag till friskvård/motion. Om du inte motionerar, vad är orsaken? Kryssa för det alternativ som stämmer bäst. (Du som tränar, hoppa till nästa fråga).

- a. Stress                      b. Hinner inte                      c. sjuk/ont i kroppen  
d. hittar inte någon rolig träningsform  
e. Annat: \_\_\_\_\_

### 3. Hur skulle Matsa kunna motivera dig till att träna/motionera regelbundet (minst 2 gånger per vecka)? Kryssa gärna för flera alternativ.

- a. Hjälpa mig med att hitta en lämplig och rolig träningsform  
b. Utlottning av priser till regelbundna motionärer, (t.ex. restaurangbesök, biobiljetter, presentkort.)  
c. Gå eller cykla till och från jobbet och få tillgodoräkna sig det som arbetstid  
d. Annat: \_\_\_\_\_
- 

### 4. Har du varit sjukskriven under din anställning hos Matsa?

Ja                      Nej

Om Ja, skulle Matsa kunnat hjälpa dig till snabbare rehabilitering/ingen sjukskrivning  
alls?

---

---

**5. Känner du dig fullt frisk?**

Ja

(Jag har inte ont någonstans och har full arbetsförmåga)

Nej

(Jag har ofta ont och/eller har inte full arbetsförmåga)

**6. Tror du att din stressnivå skulle sjunka om du tränade/motionerade regelbundet?**

Ja      Nej

Varför/varför inte?

---

---

---

**Vi är tacksamma över att ni tagit er tid att svara på våra frågor och skulle vilja ha  
fler åsikter angående motion, stress och motivation. Kom gärna med kommentarer  
eller förslag och funderingar!**

---

---

## Bilaga 2

### Enkätundersökning 2

2007-04-05

Hej,

Det här är Elin Jansson och Julia Kowalska som skriver igen. Vi skriver C-uppsats om friskvård och har nu kommit en bra bit på väg. Ni fick tidigare i vår svara på en enkät angående friskvård och motion, vi tackar för alla kommentarer och tankar som vi har fått stor användning av. Nu är det dags för en uppföljande enkät. Vi bad er som inte motionerar att göra det under denna period vilket vi hoppas att ni tagit er tid till. Även om ni inte känt att ni haft tid till att motionera hoppas vi att ni ändå svarar på enkäten då varje svar betyder mycket. Vi önskar även att ni som redan är regelbundna motionärer också tar er tid att svara för bästa möjliga utfall.

Vi skulle vilja att ni svarade på frågorna så fort som möjligt men senast fredag 13 april.

Tack på förhand!

Med vänlig hälsning

Elin Jansson och Julia Kowalska

Skicka svaren till någon av dessa adresser.

[a03elija@student.his.se](mailto:a03elija@student.his.se), [03julko@student.his.se](mailto:03julko@student.his.se)

### Enkät

Sätt kryss över det alternativ som stämmer bäst in på dig, ett svar per fråga om inget annat anges. Räcker inte raderna till, fortsätt gärna skriva på baksidan.

Enkäten består av 3 sidor.

#### Ålder

19-29      30-39      40-49      50-59      60-

#### Kön

man      kvinna



**1. Tränade du regelbundet (minst 2 gånger per vecka) vid projektets start?**

Ja                      Nej

**2. Har du förändrat dina tränings-/motionsvanor sedan projektet började?**

Ja                      Nej

**3. Har du tränat regelbundet under projektets gång?**

Ja                      Nej

Om Nej, varför inte?

---

---

---

**4. Känner du någon skillnad i välmående när du tränar mot när du inte tränar?**

Ja                      Nej

Kommentar: \_\_\_\_\_

---

---

**5. Känner du motivation till att fortsätta träna efter projektets avslutande?**

Ja                      Nej

Kommentar: \_\_\_\_\_

---

---

---

**6. Känner du någon skillnad i stressnivå när du tränar?**

a. Lägre stressnivå

b. Oförändrad stressnivå

c. Högre stressnivå

Kommentar: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Motionsgrupper**

Vi skulle vilja att det fanns en motionsgrupp på varje avdelning på Matsa. Med motionsgrupp menar vi att det finns en eller flera personer som tycker det är kul med träning och att de hjälps åt till att hitta samt anordna olika aktiviteter på fritiden som alla på avdelningen kan anmäla sig till. Till exempel kanske man ringer o bokar en prova-på omgång på en karateklubb, bokar bowlingbanor, eller planerar in en friluftsdag med vandring runt till exempel Sisjön. Andra aktiviteter skulle kunna vara dykning, cykelturer, minigolf, beachvolley, simning et cetera

**7. Skulle du kunna tänka dig att vara med i eller vara ansvarig för en motionsgrupp på avdelningen?**

Ja

Nej

Varför/Varför inte?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**8. Skulle du bli mer motiverad till att träna om det fanns en motionsgrupp på avdelningen?**

Ja

Nej

Varför/Varför inte?

---

---

**9. Tror du att ni skulle få en bättre sammanhållning på avdelningen om det fanns en motionsgrupp?**

Ja

Nej

Varför/Varför inte?

---

---

**Vi är tacksamma över att ni tagit er tid att svara på våra frågor och skulle vilja ha fler åsikter angående motion, stress och motivation. Kom gärna med kommentarer eller förslag och funderingar!**

---

---