

Fysisk aktivitet i en stillasittande arbetsmiljö

Medarbetarnas upplevelser av hälsofrämjande aktiviteter på
Thule Group AB & Försvarsmaktens logistik

Av: Elias Kerem & Daniel Bergdahl

Handledare: Kjell Ljungbo

Södertörns högskola | Institution för Samhällsvetenskap

Kandidatuppsats 15 hp

Företagsekonomi C | Höstterminen 2019



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till Thule Group och Försvarmaktens logistik, för att ni ställt upp i denna studie. Ytterligare ett tack till samtliga respondenter som både tog sig tid att vara med i intervjuerna men som även gav genomtänkta och välformulerade svar. Självklart vill vi avsluta med att rikta ett stort tack till vår handledare Kjell Ljungbo och samtliga opponentgrupper för värdefull feedback och ett bra stöd i uppsatsprocessen.

Elias Kerem & Daniel Bergdahl

Stockholm 2020-01-15

Abstract

According to previous research there is no doubt that it is very important for us human beings to regularly train and be physical active. The physical activity has shown that it increases our physical well being but also our mental health. It is stated that physical activity is crucial in order to avoid different kinds of diseases such as heart disease and diabetes but also reduce the risk of suffer from anxiety and depression. Previous research has at the same time shown that we are becoming less and less physical active in our daily life. After reading about this topic an interest arose to research what companies can do to promote the health of their employees. This study aims to examine and compare two organizations that have introduced physical activity during working hours and how these activities affect employees both positively and negatively. This study is based on the theories; The salutogenesis perspective & Sense of coherence and Self- determination theory. The study is conducted on the basis of a qualitative research strategy with a comparative design. The study's empirical data are collected through semi-structured interviews at Thule Group and FMLOG. The result and conclusions from this study is that physical activity during working hours in fact has a positive impact on employees and on the entire organization. Respondents in this research said that physical activity during working hours is something more organizations should introduce.

Keywords: organization, health promotion activity, physical activity, office employees, health promotion

Sammanfattning

Tidigare forskning har visat på vikten av fysisk aktivitet och dess hälsofördelar, både fysiskt och mentalt. Fysisk träning har visat sig kunna minska risken för att drabbas av sjukdomar som exempelvis hjärt- & kärlsjukdomar och diabetes. Fysisk träning kan även bidra till en förbättrad mental hälsa samt minska ångest och depression. Samtidigt visar studier på att människor idag lever ett allt mer stillasittande liv och aktiverar sig fysiskt allt för lite. Efter genomgång av tidigare forskning kring ämnet väcktes ett intresse av att undersöka vad företag och organisationer kan göra för att främja sina anställdas hälsa. Syftet med denna studie blev att undersöka och jämföra två organisationer som erbjuder fysisk aktivitet i samband med arbetstid för sina anställda och hur dessa aktiviteter påverkar medarbetarna på respektive arbetsplats såväl positivt som negativt. Studien har tagit utgångspunkt i teorierna; Det salutogena perspektivet & Känsla av sammanhang och Self-determination theory. Studien är genomförd utifrån en kvalitativ forskningsstrategi med en komparativ design. Empirin är insamlad genom semistrukturerade intervjuer på Thule Group och Försvarmaktens logistik. Studiens resultat visar att fysisk aktivitet under arbetstid har en positiv inverkan på organisationernas anställda. Slutsatser som kan dras av denna studie är att arbetsprestation, gemenskap, välmående och delar i begreppet motivation förbättras till följd av de hälsofrämjande aktiviteterna under arbetstid. Respondenterna i denna studie menade att fysisk aktivitet under arbetstid är något som fler organisationer bör införa.

Nyckelord: organisation, hälsofrämjande aktivitet, fysisk aktivitet, kontorsanställda, hälsopromotion

Begreppslista

Begreppslistan förklarar hur studiens författare väljer att tolka vissa begrepp som behandlas i undersökningen.

Hälsopromotion: Organisationens arbete för att bidra till medarbetarnas välbefinnande och goda hälsa.

Fysisk aktivitet: Pulshöjande träning (Exempelvis löpträning, styrketräning).

Hälsofrämjande aktiviteter: Syftar i denna studie på fysisk aktivitet.

Salutogenes: "Hälsans ursprung", fokuserar på faktorer som bidrar till att människors hälsa bevaras eller förbättras.

Patogenes: Fokuserar på vad som orsakar ohälsa och sjukdom.

KASAM: Känsla av sammanhang. Psykologisk teori för att förklara vilka förutsättningar som är viktiga för att bidra till hälsans utveckling.

SDT: Self-determination theory. Psykologisk motivationsteori som fokuserar på i vilken grad en individs handlingar är självmotiverande och självbestämmande.

FMLOG: Försvarmaktens logistik.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.1.1 Människan och rörelse ur ett historiskt perspektiv	1
1.1.2 Positiva aspekter av fysisk aktivitet	2
1.1.3 Negativa aspekter av fysisk aktivitet	5
1.2 Problemdiskussion	6
1.2.1 Vikten för organisationer att ha välmående och friska medarbetare	6
1.2.2 Hälsopromotion i arbetslivet	8
1.3 Syfte	9
1.4 Forskningsfrågor	10
1.5 Avgränsningar	10
1.6 Organisationsbeskrivning	10
1.6.1 Thule Group	10
1.6.2 Försvarsmaktens logistik (FMLOG)	11
2. Teoretisk referensram	12
2.1 Salutogena perspektivet & KASAM	12
2.1.1 KASAM	13
2.2 Self-determination theory	15
2.2.1 Inre och yttre motivation	16
2.2.2 Kontrollerad och autonom motivation	17
2.3 Användning av teorier	18
3. Metod	22
3.1 Val av metod	22
3.1.1 Syn på forskningsstrategi och nyttjande av en abduktiv ansats	23
3.1.2 Epistemologi	24
3.1.3 Ontologi	24
3.2 Urval	25
3.3 Intervjuguide	26
3.4 Genomförande	26
3.5 Bearbetning och kodning av insamlad data	27
3.6 Kvalitetskriterier för kvalitativ forskning	28
3.6.1 Trovärdighet	28
3.6.2 Äkthet	30
3.7 Studiens forskningsetiska riktlinjer	30
4. Resultat	32
4.1 Thule Group	32
4.1.1 Organisationen och dess hälsofrämjande aktiviteter	32

4.1.2	Krav kontra frivillighet	33
4.1.3	Upplevda påverkan på arbetsprestation och motivation	33
4.1.4	Upplevda påverkan på hälsa och välmående	34
4.1.5	Upplevda påverkan på gemenskap och sammanhållning	35
4.1.6	Fördelar med hälsopromotion och vad kan utvecklas	35
4.1.7	Förslag till andra organisationer varför dessa bör införa hälsofrämjande aktiviteter	36
4.2	Försvarsmaktens logistik (FMLOG)	37
4.2.1	Organisationen och dess hälsofrämjande aktiviteter	37
4.2.2	Krav kontra frivillighet	38
4.2.3	Upplevda påverkan på arbetsprestation och motivation	39
4.2.4	Upplevda påverkan på hälsa och välmående	39
4.2.5	Upplevda påverkan på gemenskap och sammanhållning	40
4.2.6	Fördelar med hälsopromotion och vad kan utvecklas	40
4.2.7	Förslag till andra organisationer varför dessa bör införa hälsofrämjande aktiviteter	41
5.	Analys & diskussion	43
5.1	Analys av likheter & skillnader mellan organisationerna	43
5.1.1	Likheter mellan organisationerna	43
5.1.2	Skillnader mellan organisationerna	46
5.2	Analys av HR:s syn på de fysiska aktiviteterna jämfört med medarbetarnas	48
5.3	Förbättringsförslag och diskussion kring hälsofrämjande aktiviteter under arbetstid	49
5.3.1	Studiens författare ger sin syn på fysisk aktivitet under arbetstid	51
6.	Slutsatser	54
6.1	Kritik av studien	56
6.1.1	Kritik av metodval	56
6.1.2	Kritik av valda teorier	57
6.1.3	Övergripande kritik av studien	58
6.2	Förslag på framtida forskning	59
7.	Källförteckning	60
	Tryckt material	60
	Elektroniskt material	61
8.	Bilagor	66
	Bilaga 1, Intervjuguide: Medarbetare	66
	Bilaga 2, Intervjuguide: HR-chef	68

1. Inledning

I detta avsnitt presenteras en bakgrund om ämnet i undersökningen. Därefter tas problembakgrund upp som sedan mynnar ut i syfte och forskningsfrågor. Avslutningsvis beskrivs studiens avgränsningar, företag som är med i studien samt tidigare forskning.

1.1 Bakgrund

I dagens moderna kunskapssamhälle har det immateriella kapitalet fått en allt större betydelse. Det immateriella kapitalet syftar på vikten av kunskapen och idéer som företagen och organisationer besitter i form av kompetenta medarbetare (Hanson 2004, s. 24). Sedan 1980-talet och framåt har organisationsutvecklingen lett till en ökad marknadsstyrning och kundorientering där företagsbeslut ofta utgår från vinstmaximering. I och med den nya utvecklingen skapades mer arbetsuppgifter och ansvaret ökade på de anställda. Utvecklingen fick till en början mer engagerade medarbetare men har sedan visat sig resultera i en ökad överbelastning och utbrändhet bland medarbetarna inom företag och organisationer. Gränsdragningar för arbetstid och fritid har minskat och ökade krav på prestation blivit allt viktigare (Hanson 2004, s. 25 f). Denna utveckling är mest påfallande inom näringslivet, men även den offentliga sektorn har försökt hänga med i utvecklingen i form av exempelvis målstyrning inom skola och vård. De nya kraven i samhället har lett till en ökad fysisk och mental påfrestning för medarbetarna och därför behöver företag och organisationer aktivt arbeta mer med hälsopromotion för att bidra till ett ökat välbefinnande för organisationens medarbetare (Hultberg 2007, s 114; Hanson 2004, s. 28 ff).

1.1.1 Människan och rörelse ur ett historiskt perspektiv

Den moderna människans hjärna har inte förändrats nämnvärt under tusentals år men en sak som har förändrats markant är hur samhället ser ut och hur människans livsstil ter sig. I miljoners år har människan varit beroende av att röra på sig varje dag för att skaffa mat och helt enkelt överleva dagen. Resultatet av att människan har levt så under lång tid är att

kroppen och hjärnan är byggd för rörelse och fysisk aktivitet. I och med att både vår kropp och hjärna är van vid att aktiveras fysiskt har det blivit inprogrammerat i människans DNA (Hansen 2016, s. 13).

I miljoner år under människans evolution har behovet av jakt varit fundamentalt för överlevnad. För 10 000 år sedan gick människan över till ett jordbrukssamhälle. Under båda tidsperioderna rörde människan på sig mer än vad som sker nu (Hansen 2016, s. 220). Industrialiseringen av samhället tog ordentlig fart på 1800-talet och övertog då många fysiskt krävande arbetsmoment. Den industriella utvecklingen har ökat människors levnadsstandard men även gjort individer mer bekväma. Uppfinningar som bilar, robotar och datorer har möjliggjort att vi både kan förflytta oss långa sträckor utan vidare ansträngning men även arbeta med ett minimalt krav på fysisk ansträngning. Maskiner har tagit över människans tidigare arbetsysslor i industrin. Arbete kom med åren att utvecklas till en allt mer stillasittande syssla, där fokus på mental kapacitet ökat och där fysiskt krävande arbetsysslor blivit allt mer ovanliga (Faskunger 2001, s. 9). I dagens Sverige lever vi i ett industrialiserat och numer i hög grad digitaliserat samhälle. Effekten av den teknologiska utvecklingen som skett i hög hastighet är att gemene man inte "behöver" röra på sig lika mycket som förr för att överleva, samtidigt har vår kropp och hjärna fortfarande samma behov av fysisk aktivitet för att må bra (Hansen 2016, s. 220). Människans biologiska anpassning till minskad fysisk aktivitet och ökade stillasittande arbete tar flera generationer. Människor som lever idag har därför fortfarande samma behov av fysisk aktivitet som för 40 000 år sedan (Leonard, 2010 och Leonard & Robertson, 1992, se Malm & Isaksson 2017, s. 22). Forskning idag tyder däremot på att människor i dagens samhälle rör på sig mindre och blir allt mer stillasittande (Ekblom et al. 2010).

1.1.2 Positiva aspekter av fysisk aktivitet

Malm och Isaksson (2017) menar att det finns starka vetenskapliga belägg för att fysisk aktivitet leder till en förbättrad fysisk och mental hälsa (Malm & Isaksson 2017, s. 23). En fysiskt aktiv människa har bättre funktion i rörelseorganen och lider en mindre risk för funktionsnedsättning i musklerna. Dessutom har fysisk aktivitet en stor positiv inverkan på den mentala hälsan i form av minskad stress, oro och depression (Malm & Isaksson 2017, s.

27). Tidigare forskning har även visat att fysisk aktivitet kan minska sömnbesvär (Lopresti, Hood, & Drummond, 2013). De fysiologiska faktorerna varför ett mer fysiskt aktivt liv leder till en förbättrad mental hälsa är att blodcirkulationen och hjärnkapaciteten ökar i samband med fysisk aktivitet. Detta resulterar i att en rad olika ämnen frigörs i samband med rörelse, exempelvis endorfiner, noradrenalin, serotonin och dopaminer, ämnen som alla skapar en känsla av välbefinnande hos oss människor (Hansen 2016, s. 234 ff; Malm & Isaksson 2017, s. 27). Ett av dessa ämnen, dopaminer, är dessutom vitalt i hjärnans belöningssystem då den påverkar vår motivation och koncentration att ta oss an nya utmaningar i livet. Detta i syfte att tillfredsställa behovet av belöning igen (Hansen 2016, s. 114).

En vetenskaplig artikel publicerad av Puig-Ribera et al. (2017) genomförd i Spanien 2017 undersökte kontorsanställda och respondenternas vanor när det kommer till rörelse och stillasittande under arbetstid. Cirka 80 % av vuxna personer i välutvecklade länder sitter idag minst en tredjedel av arbetsdagen stillasittande framför skrivbordet. Kontorsanställda bör stå upp alternativt gå omkring och jobba minst 2 timmar per arbetsdag. Deltagarna i studien var kontorsanställda på en rad olika spanska universitet. Personerna som ställde upp i undersökningen fick använda sig av ett webbaserat program "Sit less- move more" som syftade till att deltagarna skulle aktivera sig mer fysiskt under arbetstid. Med hjälp av studien började deltagarna tänka allt mer på att försöka röra på sig med jämna mellanrum. God effekt kunde påvisas med mindre tid spenderad stillasittande framför skrivbordet. En av de viktigaste slutsatserna studien kunde påvisa var att deltagarna upplevde sig själva som mer produktiva i sitt dagliga arbete. (Puig-Ribera et al 2017)

En annan studie gjord i England av Coulson, McKenna och Field (2008) undersökte huruvida fysisk aktivitet under arbetstid påverkade de anställdas arbetsprestation och välmående. Studien undersökte tre olika företag och deras anställda, samtliga företag hade tillgång till ett eget gym/friskvårdsanläggning i anslutning till kontoret. Med hjälp av fokusgruppsintervjuer och enkätfrågor fick deltagarna jämföra känslan dagar då de inte tränade med dagar då de tränade under arbetsdagen. Resultatet forskarna kom fram till med hjälp av intervjuerna från fokusgruppen var att respondenterna på många plan upplevde sig må bättre dagar då fysisk aktivitet var en del av arbetsdagen jämfört med arbetsdagar då dem i stort sett satt stilla hela

dagen. Områden som upplevdes förbättras under dagar med fysisk aktivitet var exempelvis en förbättrad koncentration och ett förbättrat problemlösande. Respondenterna upplevde även att den fysiska aktiviteten var ett bra "break" i vardagen, ett tillfälle att umgås och lära känna sina kollegor på ett djupare plan. En annan viktig slutsats studien gav var att upplevelsen av arbetsrelaterad stress och ångest minskade eller att respondenterna blev bättre på att hantera den. Enligt respondenterna i studien blev arbetsprestationen bättre dagar med fysisk aktivitet jämfört med dagar utan. Intervjuerna från fokusgruppen avslöjade tydligt att respondenterna ansåg det centralt för organisationen att fortsätta erbjuda fysisk aktivitet då detta ansågs öka motivationen och glädjen för att gå till arbetet. Detta antyder att fysisk aktivitet i samband med arbetstid har en moralhöjande effekt. (Coulson, McKenna & Field 2008)

Ytterligare en studie genomfördes under perioden 2010 till 2013 av von Thiele Schwarz (u.å). Studien undersökte vilken effekt hälsoinsatser på arbetsplatsen har på sjukskrivningar, prestation och organisationernas ekonomi. Forskningen gjordes på 200 anställda inom folktandvården i Stockholm som delades upp i tre kontrollgrupper. Första gruppen fick obligatorisk träning inlagt i sitt arbetsschema, andra gruppen fick istället för träning en förkortad arbetstid, den tredje gruppen fick behålla sin vanliga arbetsdag och därmed infördes varken träning eller arbetstidsförkortning inom denna grupp. Resultatet av forskningen visade att både den första och andra kontrollgruppen uppvisade att de kunde bibehålla eller till och med öka antalet behandlade patienter jämfört med tidigare. Kontrollgruppen som fick träning implementerat upplevde även en ökad självskattad arbetsförmåga vilket inte visade sig i resterande kontrollgrupper. Forskningen visade även på att denna kontrollgrupp minskade sin sjukfrånvaro väsentligt. Organisationen minskade kostnaderna under interventionsåret med 22,2 % hos kontrollgruppen som fått obligatorisk träning implementerat i sitt arbetsschema. (von Thiele Schwarz, u.å; Suntarbetsliv 2014)

1.1.3 Negativa aspekter av fysisk aktivitet

Det finns emellertid vissa nackdelar med fysisk aktivitet. När en person aktiverar sig fysiskt exempelvis genom att löpträna, finns en risk att skador uppstår. De träningsrelaterade skadorna kan exempelvis uppstå genom ett fall, eller annan form av olycka men skadan kan även uppkomma genom att individen ådrar sig en muskelbristning, sträckning eller stukning. (MSB 2010)

Vidare är det viktigt att lyssna på kroppen när man känner sig sjuk. Fysisk aktivitet bör ej ske om en individ har feber, ont i halsen eller på annat sätt känner sig sjuk. När en person känner sig sjuk, är det en signal om att låta kroppen vila och återhämta sig. Det finns risker för hälsan om fysisk träning sker i kombination med sjukdom. Det kan exempelvis leda till skador på hjärtat. (Viberg 2019)

Ytterligare en negativ aspekt kopplad till fysisk aktivitet är om det blir en allt för stor kroppsfixering till följd av att individer jämför sina kroppar med varandra. När en individ genomför fysisk träning förbrukas energi och det är därför viktigt för kroppen att personen i fråga fyller på med energi i form av mat både före och efter träningspasset. Det finns exempel på personer som har drabbats av ätstörningen anorexia till följd av missnöje med den egna kroppen. Ofta grundar det sig i att individen upplever sig själv som mer överviktig än andra personer i ens närhet. Genom att sluta äta, eller äta väldigt lite hoppas individen kunna gå ner i vikt och se smalare ut (RF, u.å). Calderwood et al. (2016) menar också att fysisk aktivitet på arbetsplatsen kan resultera i att överviktiga medarbetare kan få sämre motivation och självförtroende i och med jämförelse med andra kollegors utseende och träningskapacitet. Detta problem kan uppkomma när organisationer med syfte att uppmuntra medarbetare anordnar tävlingar på arbetsplatsen som involverar fysisk aktivitet. Även om dessa tävlingar har goda intentioner så riskerar de att leda till att mindre fysiskt aktiva medarbetare jämför prestation och utseende med mer vältränade medarbetare, vilket försämrar individens självförtroende och riskerar leda till en känsla av utanförskap och exkludering (Calderwood et al. 2016, s. 1107).

Thanem (2013) påvisar även han att hälsopromotion på arbetsplatsen kan ha en negativ exkluderande effekt. Detta tar han upp i sin studie som handlar om hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen och hur chefer och anställda i ledarpositioner ibland tog hälsopromotionen på arbetsplatsen för långt och var allt för passionerade i frågan. Studien påvisade att vissa anställda kunde uppleva att hälsoinitiativet på arbetsplatsen överdrevs och att cheferna dikterade hur man bör äta och träna för att vara hälsosam. Detta menade Thanem kunna leda till att det uppstår olika grupperingar på arbetsplatsen, en hälsosam grupp som består av de anställda som tränar regelbundet och äter hälsosamt och en annan grupp med resten av de anställda. Enligt studien menade Thanem att det finns risk för att det blir ett vi och dem-tänk på arbetsplatsen, där risk för exkludering uppstår även fast intentionen med hälsopromotionen i grunden är av välvilja (Thanem 2013, s. 409). McGillivray (2005) menar även att hälsorörelsen i grund och botten är diskriminerande, elitistisk och exkluderande. Denna exkludering synliggörs främst i yrkeskategorier som exempelvis brandmän, poliser och militärer, där det ställs krav på att anställda besitter en viss fysisk förmåga. Dessutom har en större vikt på hälsa lagts vid nyrekrytering för att säkerställa att de potentiella nyanställda håller sig friska och orkar med det höga tempot som krävs för sina arbetsuppgifter. Organisationens hälsomedvetenhet kan enligt McGillivray leda till att detta inkräktar i de anställdas privatliv, genom att organisationen i för stor utsträckning dikterar hur anställda bör leva för att vara en så stor tillgång till organisationerna som möjligt (McGillivray 2005, s. 132 f).

1.2 Problemdiskussion

1.2.1 Vikten för organisationer att ha välmående och friska medarbetare

I dagens samhälle då människan har gått ifrån att behöva arbeta fysiskt för att överleva till att maskiner och datorer sköter det mesta åt oss, har det resulterat i att vi har ett betydligt mer stillasittande liv trots att våra kroppar fortfarande har ett behov att röra på sig för att må bra (Hansen 2016, s. 220; Faskunger 2001, s. 9). Den nya livsstilen leder därför ofta till att vår genomsnittliga matkonsumtion överstiger vår totala energiförbrukning vilket resulterar i en ökad övervikt och ohälsa i samhället (Church et al. 2011, s. 5). En studie från 2005 visar på att kostnader för samhället i avseende på produktionsbortfall och sjukvård kopplad till fysisk

inaktivitet beräknas till cirka 6 miljarder kronor per år (Bolin & Lindgren 2005, se Josefsson 2009, s. 46). Försäkringsbolaget Skandia redogör i sin rapport från 2019 att den totala kostnaden för sjukskrivningar i Sverige uppgick 2018 till hela 64 miljarder kronor. Utav denna kostnad beräknas sjukskrivningar på grund av mental ohälsa uppgå till 30,8 miljarder kronor (Skandia 2019, s. 1). Sverige ligger idag över EU-snittet för både långtidssjukskrivningar samt förtidspension till följd av mental ohälsa. Stressrelaterad ohälsa har dessutom blivit en av de vanligaste långtidssjukskrivningarna i samhället (Vingård 2015, s. 79; Åsberg et al. 2010, s. 1307). Om fler människor regelbundet skulle röra på sig skulle det spara in en hel del kostnader för samhället. Det finns dessutom stora fördelar för arbetsgivare att satsa på att anställda är fysiskt aktiva. Både om en förhoppning av minskad sjukfrånvaro men också ur ett lönsamhetsperspektiv då fysisk aktivitet påverkar prestationsförmåga, stresstålighet och välmående hos de anställda (Josefsson 2009, s. 1). McGillivray (2005) är inne på samma spår då han menar att på grund av större vetenskaplig och medicinsk kunskap har organisationers intresse kring hälsopromotion ökat. Detta då man kan förvänta sig ekonomiska fördelar med hälsopromotion i form av minskad sjukfrånvaro och försäkringskostnader, ökad motivation och prestation samt förbättrade arbetsförhållanden och en tydligare marknadspositionering (Mcgillivray 2005, s. 131).

I dagens allt mer globaliserade samhälle är konkurrensen allt hårdare på arbetsmarknaden. Företag och organisationer kämpar om att vinna marknadsandelar, bli produktivare och i längden göra större vinster och växa ekonomiskt. För att kunna vara en produktiv och vinstmaximerande organisation på en marknad där stark konkurrens råder, är det viktigt att ha duktiga och effektiva medarbetare (Chi & Gursoy 2009). Enligt Faskunger (2013) spenderar en heltidsanställd person cirka en tredjedel av sin totala tid under sitt arbetsliv just på arbetsplatsen. Vidare menar författaren att många människor uppger att de inte har tid att träna på sin fritid. Därigenom kommer arbetsplatsen att bli en allt viktigare arena för fysisk aktivitet. Faskunger tar upp att fysisk aktivitet på arbetsplatsen kan leda till en rad positiva effekter på personalen, så som exempelvis, minskad sjukfrånvaro, ett ökat välbefinnande, bättre stresshantering och en ökad och förbättrad produktion och effektivitet (Faskunger 2013).

1.2.2 Hälsopromotion i arbetslivet

Friskvårdsbidrag

Det har genom årens lopp funnits olika varianter av hälsopromotion som organisationer tillhandahållit. Friskvårdsbidraget är en vanlig metod organisationer använder sig av i sin hälsopromotion. Friskvårdsbidraget är en skattefri förmån arbetsgivare har möjlighet att erbjuda sina anställda. Syftet med friskvårdsbidraget är att det ska öka medarbetarnas välmående genom motion- och friskvårdsaktiviteter. För att friskvårdsbidraget ska vara skattefritt får det inte överstiga 5 000 kronor per år och behöver rikta sig till samtliga i personalen (Skatteverket, u.å). Friskvårdsbidragets syfte är att främja anställdas hälsa och välmående men studiens författare anser att det även finns brister med denna förmån. En brist är att det oftast är upp till individen själv att välja om man utnyttjar bidraget eller ej. En annan brist är att det är lätt att investera i ett gymkort och tänka att man ska börja motionera regelbundet men svårare att i praktiken omsätta viljan till handling. Hälsan främjas inte av att man investerar i ett gymkort eller dylikt utan främjas först när motion faktiskt sker.

Fysisk aktivitet i samband med arbetstid

Det den här studien ämnar att lägga fokus vid är hur fysisk aktivitet i samband med arbetstid påverkar medarbetarna. Studien kommer att undersöka detta område då denna studies författare upplever det som en nytänkande strategi som många företag ännu inte applicerat i sin organisation. I denna studie kommer två organisationer som har applicerat detta tankesätt att undersökas för att se hur strategin påverkar medarbetare och organisationen. Med begreppet fysisk aktivitet avser studien pulshöjande träning i form av löpträning, gymträning etcetera. En amerikansk studie visade att promenader är bra för hälsan men att löpträning och mer pulshöjande fysisk aktivitet är ännu mer effektivt. En 25 minuters löptur visade sig ge samma effekt på hälsan som en 105 minuters promenad (Wen et al. 2014). Med andra ord är löpträning eller annan form av pulshöjande styrketräning ett mer tidseffektivt instrument att ta till än promenader. Som det beskrivits i tidigare avsnitt är fysisk aktivitet livsviktigt för oss människor samtidigt som det blir allt fler som lever ett inaktivt och stillasittande liv (Ekblom et al 2010). Studier har kunnat påvisa att en person efter genomförd fysisk aktivitet både är piggare och har ett bättre fokus. Coulson, McKenna & Field (2008) menar att arbetsprestation

och motivation kan påverkas positivt efter utförd fysisk aktivitet. Forskning har även visat att hälsofrämjande arbete på arbetsplatser kan leda till en minskad sjukfrånvaro. Förutom den fysiska aktivitetens fördelar kan dessutom gemensam träning leda till ett mer positivt arbetsklimat inom organisationen och skapa en bättre gemenskap (Coulson, McKenna & Field 2008; Dellve, Skagert & Wilhelmsson 2006).

Fysisk aktivitet under arbetstid kan alltså komma att bli ett centralt instrument för fler organisationer att implementera för att förbli så konkurrenskraftiga som möjligt på arbetsmarknaden (Faskunger 2013). Studiens författare anser att fysisk aktivitet under arbetstid är ett viktigt ämne att undersöka och att ämnet tydligt kan kopplas till organisationer, medarbetare och i längden medarbetarnas och hela organisationers produktivitet och effektivitet.

Vikten av fysisk aktivitet och motion är ett väl utforskat område. Däremot upplevdes forskningsläget tunnare kring frågor som kopplar fysisk aktivitet till organisationer. Utöver detta framträder en forskningslucka då ingen tidigare forskning som hittats, har undersökt och jämfört organisationer inom både den privata sektorn och den offentliga sektorn som arbetar aktivt med fysisk aktivitet i samband med arbetstid. Två organisationer som dessutom tillämpar olika förhållningssätt till de hälsofrämjande aktiviteterna i respektive verksamhet i form av frivillighet eller krav till organisationens fysiska aktiviteter.

1.3 Syfte

Studiens syfte är att undersöka och jämföra hur medarbetarna i två olika organisationer upplever hur frivillig respektive obligatorisk fysisk aktivitet i samband med arbetstid påverkar deras arbetsprestation, motivation, välmående och gemenskap, samt hur de anser att dessa aktiviteter kan utvecklas och förbättras.

1.4 Forskningsfrågor

- Hur påverkar respektive organisations hälsofrämjande aktiviteter medarbetarnas upplevda arbetsprestation och motivation samt välmående och gemenskap på arbetsplatsen?
- Vad finns det för likheter och skillnader mellan organisationernas hälsofrämjande aktiviteter, syn på aktiviteterna samt medarbetarnas upplevelser kring dessa?
- Hur kan organisationer som erbjuder fysisk aktivitet i samband med arbetstid utveckla och förbättra sitt hälsofrämjande arbete?

1.5 Avgränsningar

Studien har avgränsats till att undersöka två organisationer som implementerat fysisk aktivitet, i form av pulshöjande träning, som hälsofrämjande aktivitet under eller i samband med arbetstid. En annan central del i studien var att finna två företag som är kontorsbaserade, där risk för fysisk inaktivitet och stillasittande är extra stor. De organisationer som valdes ut till studien var Thule Group, en privat organisation som säljer friluftsprodukter. Den andra organisationen som valdes var Försvarsmaktens logistik, ett förband inom den statliga organisationen försvarsmakten. Intervjuerna genomfördes med anställda som jobbar på respektive huvudkontor som båda är belägna i Sverige. I studien används psykologiska teorier som är tillämpliga i företagsekonomiska studier.

1.6 Organisationsbeskrivning

1.6.1 Thule Group

Thule Group grundades 1942 av Erik Thulin som var en sann friluftssälskare. Idag är Thule Group ett börsnoterat företag som är världsledande inom friluftsprodukter och transportlösningar. Företaget har cirka 2 300 anställda inom hela koncernen och en nettoomsättning på 6,5 miljarder kronor 2018. Huvudkontoret är placerat i Malmö där cirka 65 personer arbetar. Thule Group är ett sport- och fritidsföretag inom den privata sektorn som vill bygga vidare på traditionen att erbjuda produkter och lösningar som underlättar för folk som vill leva ett aktivt liv. (Thule Group, u.å)

1.6.2 Försvarsmaktens logistik (FMLOG)

FMLOG är ett logistikförband inom försvarsmakten. Förbandets uppgifter kan delas upp i försörjning, transporter, stöd till internationella insatser och funktionsstyrning. Inom förbandet FMLOG jobbar cirka 450 personer. Verksamheten är utspridd till flera orter i landet och har sin förbandsledning förlagd i Stockholm där cirka 80 personer arbetar (Försvarsmakten, u.å). Försvarsmakten är en statlig myndighet som med tanke på sin grundläggande uppgift att försvara landet vid händelse av krig har ett stort behov av vältränade anställda. Krav på fysisk aktivitet för soldater och officerare har funnits under lång tid. Försvarsmaktens olika förband lägger stor vikt vid fysisk aktivitet och tillhandahåller flera former av träning och motion på sina anläggningar runt om i landet.

2. Teoretisk referensram

I detta avsnitt presenteras studiens teoretiska referensram. Teorierna som studien förhåller sig till är det salutogena perspektivet & KASAM samt Self-determination theory. Dessa teorier grundar sig i studiens syfte och dess forskningsfrågor.

2.1 Salutogena perspektivet & KASAM

Det salutogena perspektivet myntades av den bortgångna amerikansk-israeliska professorn Aaron Antonovsky under sent 1900-tal och grundar sig i begreppet salutogenes vilket betyder "hälsans ursprung". Det salutogena perspektivet fokuserar på vilka faktorer som bidrar till att människors hälsa bevaras eller förbättras. Motsatsen till salutogenes är patogenes där ett fokus ligger vid vad som orsakar ohälsa och sjukdom och hur behandlingen av sjukdomstillståndet ska ske (Antonovsky 2005, s. 38 f; Hanson 2004, s. 36). I det patogena perspektivet ställer man sig frågan "Varför uppstår sjukdom, och hur ska sjukdomstillståndet behandlas". Det salutogena perspektivet söker istället svar på "Vilka faktorer bidrar till en friskare livsstil" (Antonovsky 2005, s. 39). Antonovsky beskriver inom det salutogena perspektivet att människans hälsa inte kan klassificeras i de absoluta polerna frisk-sjuk, utan förespråkar istället en syn på hälsa där varje människa befinner sig längs ett kontinuum mellan polerna hälsa och ohälsa och där varje individ strävar efter att få en bättre och bättre hälsa hela tiden. Så länge som människan fortfarande andas, finns alltid ett visst mått av hälsa kvar menar Antonovsky (Thedin 2015, s. 40 f; Lindström & Eriksson 2005, s. 440; Hanson 2004, s. 110; Antonovsky 2005, s. 38).

I Antonovskys (1996) strävan att skapa en teori som kan förklara människans rörelse mot kontinuumets hälsopol upptäckte han att det fanns faktorer som hade betydelse för hälsan. Dessa faktorer kallar han för generella motståndresurser och fungerar som en resurs för att stå emot och klara av tuffa motgångar och stressorer som livet består utav. De generella motståndresurserna finns både i människans historiska bakgrund, uppväxt och i den sociala

och kulturella omgivningen som människan befinner sig i. Förutom ärftliga faktorer består generella motståndsresurser bland annat av faktorer som kunskap, självkänsla, fantasi, religion, socialt nätverk, engagemang och hälsomedvetenhet. Faktorerna har alla gemensamt att de samverkar och bidrar till positiva livserfarenheter och blev därmed grunden till teorin Känsla av sammanhang (KASAM). (Antonovsky 1996, s.15; Hanson 2004, s. 111 f; Lindström & Eriksson 2005, s. 440)

2.1.1 KASAM

Tanken Antonovsky (2005) hade med KASAM var att på ett tydligt och lättillgängligt sätt kunna förklara vilka förutsättningar som är viktiga för att bidra till hälsans utveckling. För att få en djupare förståelse av vad som definierar KASAM gjorde Antonovsky en studie där han intervjuade 51 personer som alla hade gemensamt att de upplevt svåra trauman i livet men samtidigt tycks ha klarat sig igenom dessa trauman på ett bra sätt. I sin analys av studien kom Antonovsky fram till att det fanns ett samband som gång på gång var gemensamt hos respondenterna som lyckats ta sig igenom påfrestningar och kriser i livet. Detta samband var att respondenterna hade en stark upplevelse av begreppen *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet* (Antonovsky 2005, s. 43; Hanson 2004, s. 112). Komponenterna har en nära koppling till varandra men samtidigt kan upplevelsen av de olika delarna variera hos människan. En genomgående stark upplevelse av komponenterna leder till att människan lättare klarar av livets olika stressorer och utmaningar, detta resulterar i en mer hälsosam livsstil (Antonovsky 2005, s. 47 f).

Begriplighet

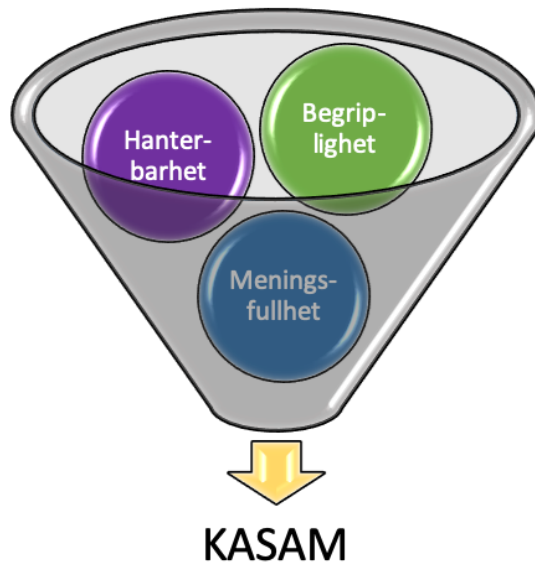
Begriplighet enligt Antonovsky (2005) handlar om i vilken utsträckning en person upplever all information i tillvaron som förnuftsmässigt gripbar och förutsägbar. En viktig del i detta är att kunna bedöma verkligheten och kunna förstå varför det är som det är eller blir som det blir, istället för att se världen som oordnad, oförklarlig och kaotisk. En människa med hög känsla av begriplighet är förberedd och kan på ett bra sätt kontrollera tuffa händelser som uppstår på exempelvis arbetsplatsen eller livet i allmänhet. Vidare har personen en inställning att försöka samla på sig erfarenheter och se framtidens oväntade händelser som utmaningar. (Antonovsky 2005, s. 44 f.; Hanson 2004, s. 113)

Hanterbarhet

Hanterbarhet bygger på att personen upplever att det finns resurser och möjlighet att agera utifrån de krav som ställs på en. Det kan vara egna resurser eller resurser som finns hos människor i ens närhet som exempelvis kollegor, familj eller vänner. En stor del i hanterbarhetsbegreppet inbegriper att kunna och vilja ta emot hjälp från människor i ens omgivning. Med en hög känsla av hanterbarhet behöver personen inte känna sig som ett offer för omständigheterna utan när det sker oväntade situationer så försöks dessa hanteras på bästa möjliga sätt utifrån rådande förutsättningar. (Antonovsky 2005, s. 45; Hanson 2004, s. 113 f)

Meningsfullhet

Meningsfullhet är nyckelbegreppet inom KASAM och är teorins motivationskomponent. På arbetsplatser finns det både anställda som upplever motivation och glädje inför arbetet de utför och anställda som upplever att arbetet känns trist och meningslöst. De anställda som är positiva ser arbetet som meningsfullt och har ofta en förhoppning om att personlig utveckling ska ske på arbetsplatsen. Områden som kan rymmas inom det meningsskapande begreppet kan exempelvis vara mellanmänniska relationer, handlingar som företas för att de är betydelsefulla för individen men även huruvida det finns ett mål att sträva mot eller ej. En människa som upplever en hög meningsfullhet och motivation kommer troligtvis att skaffa sig kunskap och resurser för att lösa uppgiften. Med andra ord kan graden av upplevd meningsfullhet och motivation komma att påverka arbetsprestationen i slutändan. Antonovsky (2005) beskriver meningsfullhet som den viktigaste av de tre komponenterna inom KASAM då han menar att utan en hög grad av meningsfullhet blir troligen begripligheten och hanterbarheten relativt kortvariga hos människan om syftet för aktiviteterna saknas. (Antonovsky 2005, s. 45; Hanson 2004, s. 114 f)



Figur 1. KASAM. En hög begriflighet, hanterbarhet och meningsfullhet leder till en stark Känsla Av SAMmanhang. (Egenkonstruerad figur).

2.2 Self-determination theory

Self-determination theory (SDT) är en teori som fokuserar på motivation, prestation och välmående hos människor. SDT har på senare år använts inom forskning i ämnen som arbete, idrott, hållbarhet och hälsa för att undersöka motivation samt prestation (Deci & Ryan 2008, s. 182). Teorin lägger fokus vid olika typer av motivation istället för mängden motivation en människa besitter (Deci & Ryan 2008, s. 182). Ryan och Deci (2000) beskriver motivation som att bli inspirerad till att göra någonting. Den som saknar motivation är heller inte inspirerad till att ta sig an en speciell uppgift. Detta kallas för amotivation och kan uppkomma om en individ inte värdesätter en aktivitet, saknar kompetens eller upplever att belöningen inte är tillräcklig (Ryan & Deci 2000, s. 61). Motivation och viljan till utveckling grundar sig i de medfödda psykologiska behoven *kompetens*, *självbestämmande* och *samhörighet* som alla människor strävar efter och som är grundläggande för att motivera oss människor (Deci & Ryan 2008, s. 183; Ryan & Deci 2000, s. 57).

Kompetens

Behovet av kompetens beskriver Deci och Ryan (2008) som att en människa behöver känna sig tillräckligt kompetent för att ta sig an en uppgift. Ju mer kompetent en individ uppfattar sig själv, desto mer motivation upplever hen till själva aktiviteten. Individen behöver känna att uppgiften är tillräckligt utmanande, möjlig att utföra och att det finns en viss del av eget självbestämmande i uppgiften. Syftet med att uppgiften ska kännas stimulerande är för att människan strävar efter att utvecklas hela tiden (Deci & Ryan 1985, s. 58 f). För att en individ ska kunna känna självförtroende till sin egen kompetens och potential är det viktigt att få feedback och uppmuntran från sin omgivning, exempelvis från arbetsplatsen (Ryan & Deci 2000, s. 58 f; Teixeira et al. 2012, s. 3; Deci & Ryan 1985, s. 59).

Självbestämmande

Självbestämmande syftar på att man ska ha en frihet och egen kontroll över sitt lärande. När hen får möjlighet att själv bestämma och inte känner sig tvingad att utföra en uppgift skapas motivation (Weinstein & Ryan 2011, s. 12). En omgivning som accepterar självbestämmande möjliggör att personen själv kan besluta vad den värdesätter i sin utveckling. Genom att belöning alternativt bestraffning sker kopplat till uppgiften finns risken att självbestämmandet hos individen minskar, då personen upplever en yttre kontroll inför uppgiften (Deci & Ryan 1985, s. 154 f).

Samhörighet

Genom relationer till andra människor kan hen uppleva en känsla av samhörighet och gemenskap. Behovet tillfredsställs när individen känner sig respekterad och delar känslor, värderingar och åsikter med andra inom till exempel arbetsgruppen. (Ryan & Deci 2000, s. 64; Weinstein & Ryan 2011, s. 12)

2.2.1 Inre och yttre motivation

Ryan och Deci (2000) beskriver att det inom Self-determination theory främst finns två olika former av motivation, inre motivation och yttre motivation (Ryan & Deci 2000, s. 54). Inre motivation handlar om människans vilja att göra en aktivitet för sin inre tillfredsställelse.

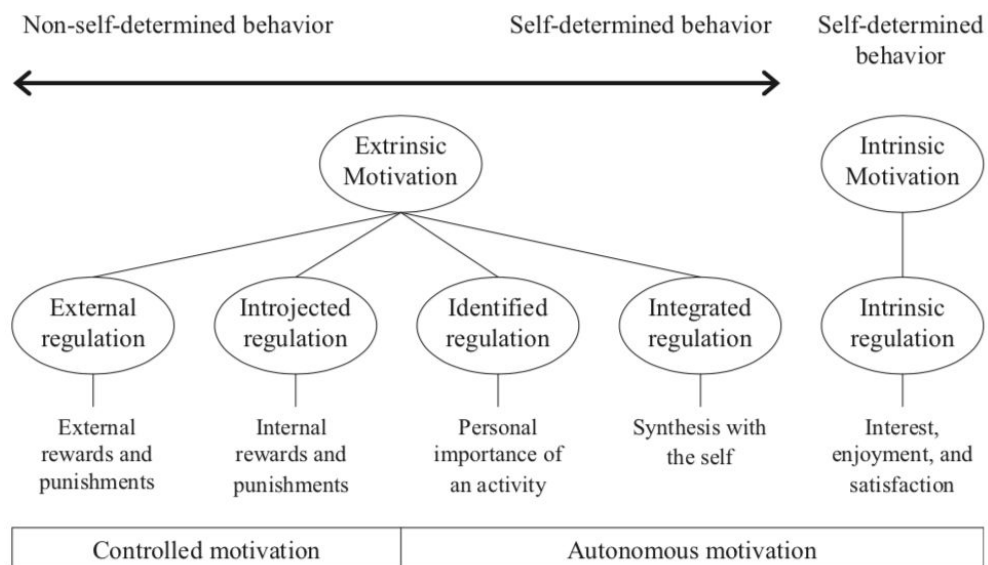
Individer som motiveras av ett eget intresse har inget behov av belöningar utan upplever att aktiviteten i sig är drivkraften. Detta då känslor kopplat till personlig utveckling, nöje och välbehag ofta infinner sig. Den inre motivationen grundar sig i människans naturliga intresse av ständig utveckling, lärande och nyfikenhet. Människor upplever emellertid aktiviteter och uppgifter som olika motiverande vilket gör att den inre motivationen ser olika ut för varje individ (Teixeira et al. 2012, s. 2; Ryan & Deci 2000, s. 56). Att aktiviteten utförs på grund av ens uppriktiga intresse inför den resulterar ofta i högkvalitativ inlärning och kreativitet kopplat till själva aktiviteten. Flertalet studier visar att människor som känner mer inre motivation jämfört med yttre motivation presterar bättre och upplever ett högre välmående (Deci & Ryan 2008, s. 183; Ryan & Deci 2000, s. 55). Samtidigt menar Ryan och Deci (2000) att de flesta aktiviteter människor utför är till följd av yttre motivation. Detta sker framförallt efter barndomen då människan påtvingas sociala krav, roller och ansvar, vilket frångår de inre drivkrafterna till en arbetsuppgift. Den yttre påverkan kan bland annat vara faktorer som lön, socialt erkännande, grupstryck eller bestraffning (Ryan & Deci 2000, s. 60 ff; Teixeira et al. 2012, s. 2).

2.2.2 Kontrollerad och autonom motivation

Deci och Ryan (2008) menar att det finns två begrepp inom SDT som är viktiga att skilja på, kontrollerad motivation och autonom motivation. Den kontrollerade motivationen styrs av yttre faktorer där aktiviteterna utförs med konsekvensen av belöning eller bestraffning. Dessutom finns faktorer som grupstryck, skam och tvång i medvetandet som påverkar självbestämmandet. När människor känner sig kontrollerade, upplever de en större press att tänka, känna och bete sig på ett visst sätt, vilket även det minskar självbestämmandet hos individen. (Deci & Ryan 2008, s. 182; Ryan & Deci 2000, s. 61 ff)

I den autonoma motivationen inbegrips både den motivation som skapats genom inre motivation och de former av yttre motivation där aktivitetens värde har integrerats med individens egna värderingar och intressen. När en människa är autonomt motiverad upplever hen ett självbestämmande till sina aktiviteter. (Deci & Ryan 2008, s. 182)

Studier visar att den autonoma motivationen och den kontrollerade motivationen kan leda till mycket olika utfall. Den autonoma motivationen resulterar i bättre psykologisk hälsa och effektivare prestation vid individuella uppgifter. Den bidrar även med en bättre långsiktig uthållighet jämfört med den kontrollerande motivationen (Deci & Ryan 2008, s. 182 f). Figur 2 presenterar en överskådlig modell av SDT för att förstå vikten av de olika motivations-delarna närmare.



Figur 2. Self-determination theory (Van Beek, Taris, & Schaufeli 2011, s. 470).

2.3 Användning av teorier

Första steget i denna studies process var att skapa en tydlig bild av vad som skulle undersökas. Först efter att denna bild hade klarnat söktes det efter teorier som kunde vara passande för undersökningen. Teorierna som studien landade i var Känsla av sammanhang (KASAM) grundat i det salutogena perspektivet och Self-determination theory (SDT).

Både teorin SDT och KASAM har växt fram ur ämnet psykologi, ett ämne som historisk sett framförallt betonat kvantitativ data. Dock har psykologiämnet de senaste decennierna bedrivit allt mer kvalitativ forskning (Langemar 2008). Teorin SDT är i grunden en kvantitativt empiriskt bevisad teori med tillhörande mätinstrument som senare även har inkluderat kvalitativ forskning (Deci & Ryan 1985, s. 9). KASAM är kvalitativt genererad på empirisk

grund. Antonovsky studerade verkligheten och formulerade utifrån detta teorin, detta anses som en induktiv forskningsansats. Antonovsky genomförde även ett deduktivt forskningsarbete då han med teorin som utgångspunkt utvecklade ett kvantitativt frågeformulär som gjorde det möjligt att kunna testa teorin på stora grupper (Hanson 2004, s. 117). Denna studie ämnar däremot att utifrån en kvalitativ forskningsstrategi undersöka en rad givna arbetsrelaterade områden. Dessa områden; arbetsprestation, motivation, välmående och gemenskap var samtliga involverade i de psykologiskt baserade teorierna som denna studien valt att stödja sig emot.

En genomgång av teorierna SDT och KASAM samt i vilken typ av forskning dessa teorier förekommer klargjorde för denna studies författare att dessa var vanligt förekommande teorier även i kvalitativ forskning. Exempelvis är det vanligt att kvalitativ idrottsforskning använder sig av teorin SDT.

Hancox et al. (2018) använde sig av en kvalitativ forskningsdesign när man med hjälp av semistrukturerade intervjuer undersökte hur en träningsgrupp i spinning påverkades av SDT. Detta studerades både sett ur ett ledarperspektiv från spinninginstruktören men även hur spinning-deltagarnas motivation och vilja för att delta i aktiviteten påverkats. Hancox et al. (2018) hänvisar till att mycket forskning inom idrott, men även rörande individers livssituation, har använt sig av teorin SDT, detta för att kunna förstå en individs motivation och engagemang inför en aktivitet.

SDT har även i andra studier varit grunden i kvalitativa undersökningar baserade på semistrukturerade intervjuer. Exempel på andra sådana studier är bland annat studien som Bentzen et al. (2014) genomförde som undersökte utbrända idrottscoacher och kopplade detta till teorin SDT. Hardcastle och Hagger (2011) har även de använt sig av SDT och semistrukturerade intervjuer i sin studie som undersökt hur konsultationer ansikte mot ansikte kan påverka beteendeförändringsförsök kopplade till fysisk aktivitet och kost.

Även teorin KASAM har förekommit i kvalitativa studier. Ett sådant exempel är studien som Griffiths et al. (2011) genomförde för att undersöka hur teorin kunde kopplas ihop med hur respondenterna i undersökningen hanterade problem och motgångar som uppstod i deras liv.

Studien använde sig av semistrukturerade intervjuer och forskarna till studien valde ut en rad olika teman som de ansåg synonyma och kunde kopplas till teorin KASAM. Dessa teman var inte explicit nämnda i Antonovskys teori utan detta var teman som studiens forskare utarbetade själva. Forskarna till den aktuella studien menade att det gick bra att utgå från teorin KASAM i en kvalitativ studie. Griffiths et al. (2011) hänvisar vidare till att Antonovsky hade en önskan om att hans teori skulle kunna studeras med andra metoder än hans kvantitativa frågeformulär "orientation of life".

Ytterligare en kvalitativ studie som lutat sig mot teorin KASAM är den som Ericson et al. (2018) genomförde. Studien ville med hjälp av fokusgruppsintervjuer undersöka 14 stycken svenska kvinnor och deras syn på vad för typ av fysiska aktiviteter som i deras fall karaktäriseras som viktiga för att bibehålla en god hälsa, där författarna kopplade den empiriska datan till teorin KASAM.

Denna genomgång visar att det existerar omfattande kvalitativ forskning utgående från teorierna som denna studie valt att förhålla sig till. Därmed anser studiens författare att dessa teorier kan tillämpas i denna kvalitativa studie även fast teoriernas tillhörande kvantitativa mätinstrument ej nyttjades. Enligt Bryman och Bell (2013, s. 49) lägger kvantitativ forskning stor vikt vid siffror och mätbarhet. Mätinstrumenten i kvantitativt utarbetade teorier lämpar sig bäst för kvantitativa studier, ofta enkätstudier, där fokus ligger vid siffror snarare än ord. Bryman och Bell menar vidare att det finns problematik med det kvantitativa sättet att se på begrepp, att denna syn kan vara allt för definitiv och missa viktiga nyanser i den sociala verkligheten. En kvalitativ forskare kan istället se begreppen i en viss teori som ett redskap, där begreppen inte är definitiva utan inbegriper olika tolkningar och nyanser (Bryman & Bell 2013, s. 399).

För att undersöka vilka upplevda faktorer som påverkar anställda i organisationer som implementerat hälsofrämjande arbete, fungerar det salutogena perspektivet som ett bra verktyg för att studera hälsopromotion. Perspektivet ger en mer konkret relation till hälsa än vad många andra perspektiv inom hälsopromotion gör. Hanson (2004) bekräftar detta antagande och menar att många andra teorier inom hälsa fastnar i det låsta synsättet frisk-sjuk (Hanson 2004, s. 110). KASAM är en högt uppskattad teori inom forskning om

hälsopromotion och kan hjälpa till med sökandet efter vilka faktorer som är viktiga för att anställda i organisationer ska hålla sig hälsosamma och må bra både fysiskt och mentalt. Hanson (2004) menar att arbetslivet påverkar KASAM avsevärt då människor tillbringar en stor del av sin vakna tid på arbetsplatsen. Dessutom påverkar den sociofysiska miljön och de sociala rollerna människans KASAM (Hanson 2004, s. 118 f). Det är vanligt på de flesta arbetsplatserna att en anställd då och då känner sig stressad på grund av sina arbetsuppgifter. Stressen kan grunda sig i att personen har tagit på sig för mycket att göra, att arbetsuppgiften är invecklad eller att en deadline hänger över en. Antonovsky (2005) syftar på att en stark KASAM ökar chansen till att kunna hantera stressfyllda och känslomässiga situationer, både i arbetslivet och i privatlivet (Antonovsky 2005, s. 57; Hanson 2004, s. 116).

KASAM har en stark koppling till motivationsteorin Self-determination theory. I boken *The handbook of Salutogenesis* beskriver författarna att en stark KASAM är kopplat till höga nivåer av kompetens och självbestämmande vilka var två av de medfödda psykologiska behoven för människans motivation och utveckling (Mittelmark et al. 2017, s. 64; Ryan & Deci 2000, s. 57). Samtidigt är även relationsskapande och gemenskap på till exempel arbetsplatsen centralt inom båda teorierna. Inom KASAM kan relationer på arbetsplatsen skapa goda möjligheter för anställda att hålla sig friska och undvika stress och sjukdom. Lika viktigt är relationer inom SDT om vi tittar på det tredje medfödda behovet, samhörighet, som lägger stor vikt vid att känna en gemenskap (Hanson 2004, s. 121 f; Ryan & Deci 2000, s.64). KASAM:s viktigaste komponent meningsfullhet som behandlar motivation och engagemang är snarlik den autonoma motivationen inom SDT. Med en hög meningsfullhet ökar förståelsen och motivationen att ta sig an nya utmaningar i livet. Den autonoma motivationen som är självbestämmande, resulterar som tidigare nämnts i en bättre psykologisk hälsa och en långsiktig uthållighet vilket leder människan mot den önskvärda hälsopoolen i det salutogena perspektivet (Hanson 2004, s. 114 f; Deci & Ryan 2008, s. 182). Teorierna kan som beskrivits kopplas till varandra och är användbara till denna studies syfte och forskningsfrågor.

3. Metod

I detta avsnitt presenteras studiens tillvägagångssätt. Avsnittet innehåller delar som utformning av studie, urval, genomförande, bearbetning av data och kvalitetskriterier. Avslutningsvis kommer forskningsetiska riktlinjer för studien redogöras.

3.1 Val av metod

Studien ämnar att undersöka och jämföra två olika organisationer som arbetar med hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen. Undersökningen lägger en stor vikt vid att få en djup förståelse för respondenternas upplevelse av den fysiska aktiviteten under arbetstid. Därför har en kvalitativ metod valts, en forskningsstrategi som lägger stor vikt vid ord och förståelse av den sociala verkligheten (Bryman & Bell, 2013, s. 390 f). Den kvalitativa forskningsstrategin kompletterades med en komparativ design för att ha möjlighet att undersöka likheter och skillnader mellan de två organisationerna. Bryman och Bell menar att man genom en komparativ design kan få en bättre förståelse av ett visst socialt fenomen och hur det skapas om det jämförs utifrån två eller flera olika fall. Detta gynnar ofta teoretiska reflektioner över studiens resultat (Bryman & Bell, 2013, s. 89 ff).

För att samla in data ansågs semistrukturerade intervjuer vara det mest lämpade alternativet. Detta för att kunna få en så bred bild av ämnet som möjligt men även för att få en djupare förståelse för hur medarbetarna upplever de hälsofrämjande aktiviteterna. Semistrukturerade intervjuer är lämpliga i studier för att både behålla en viss struktur i varje enskild intervju men också kunna ha en frihet att utforma intervjuerna mer individuellt beroende på situation. Dessutom ger semistrukturerade intervjuer respondenten en möjlighet att utveckla sina tankar och tala mer utförligt om de frågor som behandlas (Bryman & Bell 2013, s. 475; Denscombe 2018, s. 266).

3.1.1 Syn på forskningsstrategi och nyttjande av en abduktiv ansats

Denna studies fokus ligger i att skapa en förståelse för respondenternas upplevelser. Ett antal områden kopplade till fysisk aktivitet har valts ut för att kunna undersökas. Studiens teorier har valts ut på grundval av att författarna bedömde att de på ett bra sätt kan kopplas till vad studien avser att undersöka. Med andra ord uppkom det först en tydlig idé kring vad studien ämnade att undersöka och därefter söktes det efter teorier som på ett bra sätt kunde härledas till valda undersökningsområden. Studiens forskningsstrategi är snarare empiristyrd än teoristyrd. Studiens valda teorier har alltså fungerat som en referensram att kunna stödja den insamlade empirin emot.

Bryman och Bell (2013) beskriver att deduktiv teori främst förekommer i kvantitativ forskning och är en ansats som utgår från teorier, för att sedan formulera en hypotes som slutligen granskas och testas. De beskriver vidare att induktiv teori däremot är mest synonym med kvalitativ forskning och att denna ansats grundar sig i observationer och för att teorin sedan utkristalliseras och blir resultatet av forskningen. Alvesson och Sköldberg (2017) beskriver begreppet abduktion som en ansats med både deduktiva och induktiva inslag. Författarna menar att abduktion har blivit en vanlig ansats i kvalitativa studier och att den har tydliga beröringspunkter med det hermeneutiska synsättet. Abduktion lägger likt induktion stort fokus vid empirin men avvisar inte teoretiska föreställningar. Analysen av empirin kan i det abduktiva synsättet mycket väl kombineras och kopplas till tidigare teori i litteraturen, detta för att ge mer nyans och förståelse för empirin (Alvesson & Sköldberg 2017 s. 12 ff).

Denna studies forskare landar i att undersökningen har en abduktiv ansats med mestadels induktiva inslag. Detta konstaterande finner studiens forskare på grund av att studien i grunden är empiristyrd men att studien samtidigt ämnat kunna kopplas till tidigare teorier. Detta för att uppnå en mer utvecklad förståelse för forskningsområdet samt stärka analysen.

Denna studie har ett hermeneutiskt synsätt. Langemar (2008) beskriver i metodboken "*Kvalitativ forskningsmetod inom psykologi*" hermeneutik mer ingående. Hermeneutik syftar mycket till att få en förståelse för ett fenomen, man söker alltså inte efter naturvetenskapliga lagbundenheter. Språket är centralt inom hermeneutiken och tolkningsarbetet kan ofta stödja

sig emot olika teoretiska perspektiv (Langemar 2008, s. 121 f). Studien äger även inslag av en kombinerad tematiskt analys, i vilken såväl deduktiv teoristyrd analys som induktiv empiristyrd analys ingår. Detta kan göras genom att analysera insamlad data och valda teman för undersökningen för att senare även koppla detta till teori med hjälp av befintliga teoretiska begrepp (Langemar 2008, s 127 ff).

3.1.2 Epistemologi

Epistemologi betyder “läran om kunskap”, och syftar på vad som faktiskt är eller kan betraktas som accepterad kunskap inom ett forskningsområde. Epistemologin delas upp i två olika perspektiv, positivism och tolkningsperspektiv. Positivismen anser att den sociala verkligheten ska följa naturvetenskapens synsätt och att vetenskapen ska vara objektiv. Tolkingsperspektivet förespråkar istället att det behövs ett tillvägagångssätt som tar hänsyn till skillnaderna mellan människor och naturvetenskapens studieobjekt. Studier försöker därmed uppmärksamma den subjektiva innebörden i den sociala verkligheten (Bryman & Bell, 2013, s. 35 ff). Denna studie har tillämpat tolkningsperspektivet då det är ett bra instrument för att kunna tolka och förstå den komplexa sociala verkligheten (Bryman & Bell, 2013, s. 38).

3.1.3 Ontologi

Ontologi betyder “läran om det varande”, och handlar om de sociala entiteternas art och natur samt synen på hur världen är beskaffad. Ontologi har två olika synsätt, objektivism och konstruktionism. (Bryman & Bell, 2013, s. 41 f)

Denna studie utgår från det konstruktionistiska synsättet som innebär att den sociala verkligheten inte är förutbestämd och konstant utan att den ständigt är under förändring, som påverkas av alla sociala aktörer. Den sociala verkligheten är därför vad samhället anser detta vara tills en ny verklighet skapas av de sociala aktörerna. Till skillnad från konstruktivismen anser objektivismen att sociala företeelser och deras betydelse har en existens som är oberoende av sociala aktörer (Bryman & Bell, 2013, s. 41 ff). Då organisationer ständigt försöker utveckla sina verksamheter samt förfogar över anställda med olika bakgrunder, intressen och mål anser studiens författare att det konstruktionistiska synsättet har passat bäst för denna studie.

3.2 Urval

För att kunna besvara studiens syfte och frågeställningar sökte författarna efter organisationer som redan tillämpade hälsofrämjande aktiviteter i samband med arbetstid. Det upptäcktes att två organisationer, Thule Group och Försvarsmaktens logistik, hade en lång erfarenhet av att erbjuda hälsofrämjande aktiviteter för sina medarbetare. Att studera två olika organisationer gav studien möjlighet att undersöka om det fanns likheter och skillnader mellan organisationerna. Dessutom erbjöds möjligheten att undersöka huruvida det påverkade ifall den fysiska aktiviteten var frivillig eller fanns med som ett krav inom organisationen. I Thule Group:s fall var träningen frivillig för medarbetarna medan ett krav fanns inom FMLOG.

Organisationerna blev kontaktade där författarna gav en presentation av forskargruppen, kort bakgrund till ämnet, studiens syfte och frågeställningar. Studien har använt sig av ett målstyrt urval i kombination med ett bekvämlighetsurval i valet av organisationer. Målstyrt urval är en form av ett icke-sannolikhetsurval och syftar på att organisationerna valts ut på grund av deras relevans, kunskap samt erfarenhet kring ämnet (Bryman & Bell, 2013, s. 452). Bekvämlighetsurvalet grundar sig i de begränsade resurserna tid och pengar, vilket har begränsat studien till dessa två organisationer. Denscombe (2018) menar att det sannolikt finns ett inslag av bekvämlighet i de flesta forskares urvalsprocesser på grund av de begränsade resurserna som ofta erbjuds (Denscombe 2018, s. 77).

Efter att organisationerna tackat ja till att delta i studien skickade kontaktpersonerna i respektive organisation ut en intresseanmälan till de anställda med kort information om studiens ämne och en förfrågan om de hade intresse att ställa upp på intervjuer. Utöver intervjuer med medarbetare bad studiens författare att få intervjua respektive organisations HR-chef för att få en bild av varför aktiviteterna införts. Därmed har författarna även inom urvalet av respondenter använt sig av ett bekvämlighetsurval, på så sätt att de medarbetare som valts ut till studien varit de som varit intresserade och haft möjlighet att delta i undersökningen. Dessutom har ett målstyrt urval använts vid förfrågan om intervju med HR-cheferna inom organisationerna. Detta då deras kunskap och insyn i hela organisationen kunde hjälpa till att besvara studiens syfte och frågeställningar. Urvalet i studien uppgick till

16 respondenter, en respondent från respektive organisation fick förhinder att ställa upp på intervju som därmed ledde till ett bortfall på två personer. Totalt genomfördes till följd av detta 14 intervjuer, där sex respondenter från vardera organisation var medarbetare med olika befattningar samt intervju med HR-chef från respektive organisation.

3.3 Intervjuguide

Två intervjuguides användes vid intervjuerna (Se bilaga 1 och 2). En intervjuguide utformades för medarbetarna samt en för HR-cheferna. I de olika intervjuguiderna fanns en del likheter men även vissa skillnader i utformningen av frågorna. Detta för att ha möjlighet att fördjupa sig i vardera perspektiv om hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen. När intervjuguiderna utformades var det viktigt att få med samtliga undersökningsområden som var centrala för studien. Intervjuguiderna fungerade som en bra mall att utgå ifrån under intervjuerna så att samtliga centrala områden berördes. Samtidigt fanns det en frihet att under intervjuernas gång ställa följdfrågor och även ställa individuella frågor som uppkom under varje unik intervju.

3.4 Genomförande

När idén hade formats hur studien skulle se ut gällde det att hitta två relevanta organisationer som lämpade sig väl för undersökningen. Som nämnts i tidigare avsnitt föll valet på Thule Group och Försvarmaktens logistik. Thule Group har sitt huvudkontor i Malmö medan studiens författare är stationerade i Stockholm. På grund av det fysiska avståndet beslutades det tidigt i processen att semistrukturerade telefonintervjuer skulle genomföras med anställda på Thule Group. En fördel med att genomföra telefonintervjuer är att det är billigare och tar mindre tid i anspråk. En annan fördel är att respondenten inte på samma sätt som vid personliga intervjuer påverkas av intervjuarens personliga egenskaper. Det faktum att intervjuaren ej finns fysiskt närvarande kan minska risken för att respondenten påverkas av intervjuaren. En nackdel som telefonintervjuer kan ha är att intervjuaren inte har möjlighet att läsa av respondentens ansiktsuttryck och därigenom är det svårare att upptäcka när respondenten upplever oklarhet kring någon av frågorna (Bryman & Bell 2013, s. 220 f).

Försvarsmaktens logistik bedriver verksamhet i flera orter i Sverige men FMLOGs förbandsledning, med huvudsakligen kontorsbaserad personal, ligger i Stockholm. Därav blev det naturligt att åka till huvudkontoret och genomföra personliga intervjuer på plats i ett enskilt mötesrum. En personlig intervju där både intervjuare och respondent är närvarande ger ett behov av att vara extra uppmärksam. I personliga intervjuer uppstår ofta en tystnad under samtalet, då är det viktigt att intervjuaren väger av situationen och ser ifall tystnaden kan göra att respondenten reflekterar kring ämnet och möjligtvis kommer på något ytterligare att säga, eller ifall intervjuaren bör gå vidare till nästa fråga. En fördel med en personlig intervju är att respondenten har svårare att avsluta intervjun i och med att den genomförs ansikte mot ansikte jämfört med en telefonintervju. Ytterligare en fördel är att intervjuaren kan se respondentens ansiktsuttryck och då kunna tolka när osäkerhet eller oklarhet uppstår kring någon fråga (Bryman & Bell 2013, s. 221; Denscombe 2018, s. 274).

För att uppfylla konfidentialitetskravet och garantera respondenternas integritet blev alla respondenter informerade innan intervjuerna att de skulle få vara anonyma i undersökningen (Bryman & Bell 2013, s. 137). Längden på både telefonintervjuerna och de personliga intervjuerna landade samtliga på runt 30 minuter, som även var kommunicerat till respondenterna i förväg. Det fanns en liten oro för hur telefonintervjuerna skulle falla ut men det visade sig att dessa gick över förväntan. Samtliga telefonrespondenter tog sig tid att svara på samtliga frågor som ställdes och gav utvecklade och genomtänkta svar. Samtliga intervjuer både hos Thule Group och FMLOG fick spelas in efter godkännande från respondenterna, detta för att underlätta transkriberingen av svaren i efterhand. Dessutom antecknade en av studiens författare kortfattat svaren från varje enskild intervju.

3.5 Bearbetning och kodning av insamlad data

Efter att all data samlats in från studiens 14 respondenter transkriberades samtliga intervjuer med hjälp av anteckningarna som tagits under intervjuerna samt det inspelade materialet som fanns att tillgå. Inspelning av intervjuerna underlättade studiens bearbetning och kodning väsentligt då forskningsgruppen kunde gå tillbaka och kontrollera vad som sagts vilket gav möjlighet att analysera datan på djupet (Bryman & Bell 2013, s. 489 f). Bryman och Bell (2013) menar att inspelning under intervjuer kan skapa oro och göra respondenterna något

reserverade i sina svar (Bryman & Bell 2013, s. 490). Alla respondenter vi tillfrågade godkände att intervjuerna spelades in och studiens författare upplevde att inspelningen inte påverkade respondenternas svar negativt i intervjuerna.

Efter att bearbetning av den insamlade datan var avklarad gjordes en kodning av datan. Kodning görs för att skilja onödig data från relevant data som kan kopplas till studiens forskningsämne. Därtill erbjuder kodning en möjlighet att upptäcka samband i den insamlade datan som därefter delas in i olika teman eller kategorier för att underlätta besvarandet av studiens forskningsfrågor (Denscombe 2018, s. 395 ff). De sju teman som identifierades under kodningen var: *organisationen och dess hälsofrämjande aktiviteter, krav kontra frivillighet, upplevda påverkan på arbetsprestation och motivation, upplevda påverkan på hälsa och välmående, upplevda påverkan på gemenskap och sammanhållning, fördelar med hälsopromotion och vad kan utvecklas* samt till sist *förslag till andra organisationer varför dessa bör införa hälsofrämjande aktiviteter.*

3.6 Kvalitetskriterier för kvalitativ forskning

Då studien har använts sig av en kvalitativ forskningsstrategi beslutades det att de kriterier som skulle mäta studiens kvalitet kom att bli trovärdighet och äkthet. Detta val av kvalitetskriterium stärktes i och med Guba och Lincolns resonemang om osäkerhet kring användandet av reliabilitets- och validitetskriterierna i kvalitativa undersökningar. Begreppen validitet och reliabilitet förutsätter att man kan komma fram till en enda och absolut bild av den sociala verkligheten. (Lincoln & Guba 1985; Guba & Lincoln 1994, se Bryman & Bell 2013, s. 402)

3.6.1 Trovärdighet

Trovärdighet har delats upp i fyra olika delkriterier vilka är: *tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet* och *konfirmering* (Bryman & Bell 2013, s. 402).

Tillförlitlighet

Tillförlitlighet handlar om hur väl resultatet representerar en trovärdig tolkning av den sociala verkligheten. Bland annat genom hur väl datan stämmer överens med respondenternas

tolkningar av situationen samt huruvida studien har genomförts i enlighet med de regler som finns (Bryman & Bell 2013, s. 403). En respondentvalidering för att säkerställa att den insamlade datan stämmer överens med respondenternas tolkningar har på grund av tidsbrist inte genomförts vilket sänker tillförlitligheten (Denscombe 2018, s. 411). Däremot höjs tillförlitligheten med valet av att spela in intervjuerna då risken för misstolkning av datan minskar avsevärt. Antalet genomförda intervjuer ökar också tillförlitligheten i och med att studien i det här fallet har fått in mycket data från respondenter med varierande kön, ålder, befattningar och erfarenheter.

Överförbarhet

Överförbarhet syftar på hur väl resultatet kan överföras till andra liknande miljöer. Överförbarhet till andra miljöer kan vara svårt i kvalitativ forskning då urvalet ofta är en liten grupp av populationen (Bryman & Bell 2013, s. 403 f; Denscombe 2018, s. 412). Överförbarheten i denna studie sänks på grund av att urvalet till viss del bestod av ett bekvämlighetsurval. Dessutom såg författarna till studien ett tydligt mönster under intervjuernas gång att respondenterna var positivt inställda till fysisk aktivitet på arbetsplatsen. Trots det visar det sig att inte alla medarbetare inom organisationerna deltar i dessa aktiviteter. Därmed visade det sig att det fanns medarbetare inom respektive organisation med annan inställning till fysisk träning än de som intervjuades, vilket även sänker överförbarheten.

Pålitlighet

Ifall studiens pålitlighet anses hög eller ej beror på huruvida studiens resultat och slutsatser skulle vara desamma om undersökningen genomförs på nytt av andra forskare (Denscombe 2018, s. 411). Båda studiens författare har varit med under samtliga intervjuer samt deltagit vid bearbetningen av datan för att minska risken för missuppfattningar eller egna tolkningar. Då författarna är medvetna om deras egenintresse i att undersöka hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatser så har ett objektiva förhållningssätt till intervjuerna och respondenterna försökt att upprätthållas genom att sträva efter att ställa öppna frågor istället för ledande.

Konfirmering

Konfirmering syftar på att det inte går att nå någon fullständig objektivitet i kvalitativ forskning men att forskare ändå bör agera i god tro och sträva efter att vara så objektiva som möjligt (Bryman & Bell 2013, s. 405). Studiens konfirmering anses hög då författarna försökt bevara sin objektiva inställning till undersökningen genom hela studien, samtidigt som forskningsetiska riktlinjer har uppfyllts.

3.6.2 Äkthet

För att försöka få en rättvis bild av medarbetarnas åsikter och upplevelser kring hälsofrämjande aktiviteter har forskningsgruppen försökt att få till så många intervjuer som möjligt med respondenter av olika kön, åldrar, befattningar, intressen och bakgrund. Detta för att kunna få så bred data som möjligt och därefter djupdyka och analysera varje specifikt fall för ökad förståelse kring ämnet. Studiens äkthet stärks även av att respondenterna får ta del av undersökningen när den är slutförd. Detta för att ge respondenterna en möjlighet att få en bättre förståelse för sin sociala situation, hur andra personer i samma miljö upplever ämnet samt hur undersökningen kan hjälpa individ och organisation i deras fortsatta arbete kring detta ämne (Bryman & Bell 2013, s. 405).

3.7 Studiens forskningsetiska riktlinjer

Studien har vid insamling av data förhållit sig till Vetenskapsrådets (u.å) fyra forskningsetiska huvudkrav om god forskningsetik. Dessa huvudkrav är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet u.å, s. 6).

Inför varje intervju har författarna informerat respondenterna om studiens syfte och tillvägagångssätt. Vidare har respondenterna blivit informerade att deras deltagande är frivilligt och att rätten finns att avbryta intervjuerna om så önskas. Därmed har informationskravet samt samtyckeskravet uppfyllts för studien (Vetenskapsrådet u.å, s. 7 ff). Respondenterna har i undersökningen fått vara anonyma och studiens transkriberade data finns endast tillgänglig för författarna till studien. Slutligen har de uppgifter som samlats in

till studien enbart använts till forskningsändamål av undersökningens skribenter. I och med det är även konfidentialitetskravet och nyttjandekravet uppfyllda för studien (Vetenskapsrådet u.å, s. 12 ff).

4. Resultat

I detta avsnitt kommer studiens insamlade data att presenteras. Organisationerna presenteras var för sig utifrån de sju teman som identifierades under kodningsprocessen. Dessa är: organisationen och dess hälsofrämjande aktiviteter, krav kontra frivillighet, upplevda påverkan på arbetsmotivation och motivation, upplevda påverkan på hälsa och välmående, upplevda påverkan på gemenskap och sammanhållning, fördelar med hälsopromotion och vad kan utvecklas och slutligen förslag till andra organisationer varför dessa bör införa hälsofrämjande aktiviteter.

4.1 Thule Group

Respondenter Thule Group

Antal respondenter: 6 medarbetare & 1 HR-chef

Kön: 6 kvinnor & 1 man

Arbetsuppgifter: Kontorspersonal med varierande arbetsområden

4.1.1 Organisationen och dess hälsofrämjande aktiviteter

För cirka tio år sedan genomgick Thule Group en intern hållbarhetsundersökning och upptäckte att organisationen inte levde efter vad deras varumärke står för. Med syfte att försöka leva som man lär var det viktigt för organisationen att implementera fysisk aktivitet och hälsa på arbetsplatsen. Detta resulterade i att Thule Group två dagar i veckan under lunchtid, erbjöd sina anställda på huvudkontoret i Malmö gruppträningar på SATS, som ligger i nära anslutning till kontoret. En hälsosatsning som än idag är högst relevant inom företaget. Sedan våren 2019 har detta erbjudande ökat och ger nu de anställda möjlighet att delta i SATS gruppträningar samtliga vardagar i samband med de anställdas lunchraster. Medarbetarna på Thule kan välja mellan olika grupplass, exempel på populära träningsformer som erbjuds är cirkelfys, spinning och yoga. Thule försöker att uppmuntra medarbetarna att delta i gruppträningen under lunchtid, då företaget tror att det är bra att träna gemensamt så att sammanhållningen stärks. Gruppträning passar inte alla så möjlighet finns även att köra individuell träning i gymmet om man så vill.

Samtliga respondenter från Thule Group var regelbundet med i de fysiska aktiviteterna företaget erbjuder. De flesta respondenterna var varje vecka med i de gemensamma gruppträningarna som sker på SATS i samband med lunchtid. I snitt tränade varje respondent 2 gånger per vecka under arbetstid.

4.1.2 Krav kontra frivillighet

Thule Group har inget krav på att anställda måste delta i de fysiska aktiviteter som organisationen erbjuder, det är frivilligt och upp till var och en om man väljer att vara med eller inte. Överlag var inställningen negativ på frågan om att införa ett krav på träning under arbetstid.

“Krav tror jag inte riktigt på. Jag tror på det frivilliga. Kan lägga på en onödig stress om det skulle vara ett krav.”

Medarbetare 5

Däremot var det flera respondenter som uttryckte att de själva inte hade påverkats negativt av ifall det hade funnits ett krav kring att delta i de fysiska aktiviteterna. Det fanns även tankar kring att det hade kunnat vara en idé att ha ett krav på att delta i de hälsofrämjande aktiviteterna under en begränsad period för att kunna få med fler av medarbetarna som inte tränar. Krav under en begränsad period skulle förhoppningsvis göra att fler av medarbetarna skulle få upp ögonen för träningens positiva effekter.

“Man kan inte hålla på med tvång, det hade nog uppfattats väldigt negativt om vi hade infört ett krav.”

HR-chef

4.1.3 Upplevda påverkan på arbetsprestation och motivation

Det var tydligt att respondenterna ansåg att deras arbetsprestation efter genomförd fysisk aktivitet påverkades positivt. På eftermiddagen efter genomförd lunchträning var medarbetarna både piggare, mer koncentrerade och att effektiviteten i deras arbete ökade. Att

få ett miljöombyte mitt under arbetsdagen ansåg flertalet var positivt, en möjlighet att samla ny energi till eftermiddagens arbetsuppgifter.

“Av lunchträningen blir jag piggare, gladare och det är bra att få en paus i tankeverksamheten. På eftermiddagen efter träningen känns ofta arbetsuppgifterna lättare och man är mer effektiv.”

Medarbetare 3

“Jag tycker min arbetsprestation blir bättre. Mycket lättare att hålla koncentrationen uppe på eftermiddagen efter ett träningspass. Sitter man stilla hela dagen blir det tyngre. Man får ny energi efter lunchträningarna.”

Medarbetare 1

Motivationen till arbetet eller arbetsuppgifterna i sig ansågs inte påverkas på grund av den hälsofrämjande satsningen. Däremot ansågs den hälsofrämjande satsningen bidra till en ökad motivation till Thule som bolag i och med att det är en bra förmån för de anställda.

“Motivationen till arbetsuppgifterna i sig påverkas inte men däremot ökar motivationen till arbetsgivaren. Man får en högre motivation till Thule som bolag för att man tycker det är en schysst förmån som företaget erbjuder.”

Medarbetare 1

4.1.4 Upplevda påverkan på hälsa och välmående

Det allmänna välmåendet hos respondenterna ansågs förbättras i och med deltagandet i de fysiska aktiviteterna under arbetstid. Det var svårt för respondenterna att med säkerhet konstatera att det var på grund av den fysiska träningen som anställda i organisationen håller sig friska. Men flera respondenter var inne på att träningen är en av anledningarna varför organisationen i stort har en låg sjukfrånvaro. Det ansågs även skönt att få träningen avklarad under arbetstid så att mindre stress uppstår efter jobbet. Det kan vara svårt att hinna med fysisk aktivitet efter arbetstid om man exempelvis är småbarnsförälder.

“Mitt allmänna välmående ökar på grund av möjligheten till träning under arbetstid. Det gör att jag kan vara mindre stressad och piggare när jag kommer hem.”

Medarbetare 3

4.1.5 Upplevda påverkan på gemenskap och sammanhållning

Samtliga respondenter var positiva till gemensam träning och belyste att faktorer som gemenskap och sammanhållning på arbetsplatsen blivit bättre av de gemensamma hälsofrämjande aktiviteterna. Flera respondenter ansåg det som en bra teambuilding aktivitet för att lära känna varandra på ett bättre sätt.

“Det sociala på arbetsplatsen blir bättre. Vi sitter utspridda på tre våningsplan, så det är inte alltid man har en naturlig kontakt med dom som sitter på andra våningsplan men detta är ett bra tillfälle att lära känna nya människor inom organisationen. Både socialt för att det är trevligt men även rent arbetsmässigt, att man får en kontakt som man kan ha nytta av.”

Medarbetare 2

I och med att samtliga inom organisationen inte är med och deltar i de fysiska aktiviteterna kan det vara så att de personerna kanske kan känna sig lite utanför. Därför var det enligt respondenterna viktigt att organisationen samtalar med dessa personer och hör sig för vilken typ av träningsaktivitet som skulle kunna passa dem.

4.1.6 Fördelar med hälsopromotion och vad kan utvecklas

Största fördelarna med satsningen kring fysisk aktivitet inom Thule var enligt respondenterna följande:

- Hälsoaspekten. Man mår mycket bättre både fysiskt och mentalt.
- Ökad arbetsprestation som en effekt efter genomförd fysisk aktivitet.
- Teambuilding. Det ger en bättre gemenskap och sammanhållning på arbetsplatsen.
- Nöjdare och gladare medarbetare, då man ser det som en stor arbetsförmån.

- Tidsaspekten. Det är skönt att ha träningen avklarad när man kommer hem. Minskar känslan av stress.

Överlag var respondenterna positiva och nöjda med vad som erbjuds inom Thule när det kommer till fysisk aktivitet under arbetstid. Några respondenter belyste att det är viktigt att försöka fånga upp medarbetare som fortfarande är inaktiva och stillasittande.

“Jag tycker att upplägget är väldigt bra men det skulle varit bra om man skulle kunna fånga upp personerna som varken är med i Thules fysiska aktiviteter eller som tränar på egen hand. Man kan försöka höra sig för med dessa personer och fråga vad för fysisk aktivitet som skulle kunna passa och vad som skulle kunna få dem att börja aktivera sig.”

Medarbetare 5

“Den fysiska träningen är ett bra avbrott mitt under arbetsdagen, medarbetarna får träningen avklarad för dagen och kan fokusera på familjen när man kommer hem samtidigt som det är en aktivitet som skapar en väldigt stark gemenskap mellan medarbetarna.”

HR-chef

4.1.7 Förslag till andra organisationer varför dessa bör införa hälsofrämjande aktiviteter

Flertalet av intervjupersonerna menade på att fler organisationer borde satsa mer på fysisk aktivitet under eller i samband med arbetstid. Detta är något som kan få organisationen att bli ännu attraktivare som arbetsgivare, en faktor som kan locka personer att jobba just där. Företag och organisationer skulle tjäna på en sådan satsning även ekonomiskt då sjukfrånvaron går ner samtidigt som arbetsprestationen och det allmänna välmåendet förbättras.

“Jag tror att vår modell skulle funka bra för fler organisationer. När jag pratar med kompisar som inte har möjlighet till träning under arbetstid så upplever jag att det finns ett behov och en önskan från dessa att ha fysisk aktivitet under arbetstid på sin arbetsplats.”

Medarbetare 6

Vidare belyser respondenterna vikten av att ha varierad träning för att träningen ska kunna passa så många anställda som möjligt. Den fysiska aktiviteten som tillhandahålls bör därför erbjuda både individuell träning och gruppträning samtidigt som träningsformen ska vara omväxlande då alla generellt inte kanske uppskattar en viss specifik form av träning. Träning i samband med arbetstid kräver att de anställda kan utföra sin fysiska aktivitet snabbt och effektivt för att träningen inte ska ha för stor påverkan på medarbetarnas vanliga arbetsuppgifter. Därför ställer det krav på organisationen att de kan erbjuda både träning men också bra ombytesmöjligheter i nära anslutning till arbetsplatsen.

“För att få med så många som möjligt att delta i de fysiska aktiviteterna tror jag att det är viktigt att ha ett brett och varierat utbud som kan passa alla. Sen tycker jag att det är viktigt att organisationer tillhandahåller bra ombytesmöjligheter på kontoret.”

Medarbetare 2

4.2 Försvarsmaktens logistik (FMLOG)

Respondenter Försvarsmaktens logistik

Antal respondenter: 6 medarbetare & 1 HR-chef

Kön: 6 kvinnor & 1 man

Arbetsuppgifter: Kontorspersonal med varierande arbetsområden

4.2.1 Organisationen och dess hälsofrämjande aktiviteter

FMLOG har tidigare haft krav på fysisk aktivitet bland sina yrkesofficerare men sedan 2016 då förbandet övergick till att bli ett krigsförband ingår numera förbandets civilanställda också inom detta krav. Det innebär att fysisk aktivitet är en del av varje anställds arbetsuppgift. FMLOG:s kravbild omfattar för samtliga anställda ett grundkrav på tre timmar träning per vecka under arbetstid, utöver detta krav ska ett två kilometer långt konditionstest genomföras en gång varje år. FMLOG:s anställda har fri tillgång till Friskis & Svettis som ligger i samma byggnad som förbandets kontor i Stockholm, där både individuell träning och gemensam gruppträning finns som alternativ. Utöver detta finns möjligheten till gemensam löpträning, tennis samt tillgång till GIH-badet. Dessutom finns möjlighet för medarbetarna att medverka i olika löpartävlingar som förbandet ställer sig bakom.

4.2.2 Krav kontra frivillighet

FMLOG har ett krav för samtliga anställda att fysisk aktivitet ska ske 3 timmar per vecka under arbetstid. Den fysiska träningen är med andra ord en del av varje medarbetares arbetsbeskrivning.

Samtliga respondenter som deltog i denna studie visade sig vara fysiskt aktiva och genomförde sin träning regelbundet varje vecka men det framgick samtidigt av intervjuerna att trots att det i dagsläget finns ett krav på träning, så finns det medarbetare inom organisationen som inte är fysiskt aktiva. På frågan hur respondenterna ser på att det finns ett krav på fysisk aktivitet under arbetstid varierade svaren. Flera respondenter var positiva till att ha ett krav och menade att strategin är bra som den ser ut idag samtidigt som det var en respondent som ansåg att organisationen kunde vara ännu striktare med kravet så att verkligen samtliga genomför sin träning.

“Jag tycker att det är bra att det finns ett krav på att vi ska träna under arbetstid. Kravet skulle gärna kunna få vara lite hårdare också, jag tror att vissa behöver bli pushade för att komma igång med träningen.”

Medarbetare 2

En respondent menade att det hade varit bättre för organisationen att uttrycka för medarbetarna att samtliga har möjligheten att aktivera sig fysiskt tre timmar per vecka under arbetstid, snarare än att uttryckligen ha ett krav på att alla måste delta. Slutligen var det en respondent som ansåg att krav inte är att föredra, att träningen bör grunda sig i frivillighet.

“En av anledningarna till att det finns ett krav är att vi är ett krigsförband. Samtliga behöver ha en viss fysisk förmåga om läget i landet skulle bli skarpt. Men sen är det mycket pga hälsoaspekten också, att vi tror att fysisk aktivitet leder till friskare, gladare och mer effektiva medarbetare.”

HR-chef

4.2.3 Upplevda påverkan på arbetsprestation och motivation

Samtliga respondenter ansåg att deras arbetsprestation påverkas positivt av den hälsofrämjande strategin inom organisationen. Upplevelsen från respondenterna var att träningen bidrar till en ökad känsla av pigghet, förbättrad koncentration och ökad effektivitet kopplat till arbetsuppgifterna. Flertalet av respondenterna menade på att de blev sega och mindre effektiva dagar då de inte tränar under arbetstid och då ett långvarigt stillasittande sker. De flesta av respondenterna genomför sin träning i samband med lunchen och menade på att produktiviteten och arbetsprestationen på eftermiddagen är hög dagar då träning sker. Dagar då ingen träning genomförs och då ett långvarigt stillasittande sker var upplevelsen att man lätt segnar till, blir tröttare, får svårare att koncentrera sig och i längden blir mindre effektiv i sin arbetsprestation.

“Jag tycker att jag är mycket piggare och mer effektiv i mitt arbete under eftermiddagar då jag har tränat mitt på dagen jämfört med dagar utan träning. Jag upplever absolut en skillnad.”

Medarbetare 3

4.2.4 Upplevda påverkan på hälsa och välmående

Flera respondenter menade att träningen under arbetstid är stressreducerande och hjälper att kunna hantera stressade situationer som uppstår på ett bättre sätt. Alla blir vi någon gång stressade på grund av olika orsaker men tränar man regelbundet menade respondenterna att stressen kan hanteras på ett bättre sätt.

En annan central punkt flera respondenter kom in på i intervjuerna var den minskade sjukfrånvaron. Respondenterna ansåg att de själva sällan är sjuka efter att de börjat träna under arbetstid. Upplevelsen respondenterna gav var att gruppen som tränar regelbundet under arbetstid har en betydligt lägre sjukfrånvaro jämfört med personerna inom organisationen som är inaktiva fysiskt.

Utöver dessa två punkter var det genomgående att respondenternas upplevelse var att deras allmänna välmående förbättras tack vare den hälsofrämjande satsningen inom organisationen.

De flesta respondenterna ansåg det som en stor förmån att kunna träna under arbetstid och menade på att de inte hade varit lika fysiskt aktiva om inte möjligheten till träning under arbetstid fanns. Flera respondenter menade även på att det kan vara svårt att hinna med träning efter arbetstid, då mycket tid går åt att umgås och ta hand om familjen.

4.2.5 Upplevda påverkan på gemenskap och sammanhållning

Det genomgående i samtliga intervjuer var att de hälsofrämjande aktiviteterna inom FMLOG har förbättrat organisationens sammanhållning. Samtliga respondenter var positiva till att träningen sker i grupp gemensamt, just för att det sociala på arbetsplatsen gynnas av detta. En punkt flera av respondenterna tog upp var att medarbetarna pushar varandra att komma iväg och träna, när detta sker är chansen större att man faktiskt kommer iväg och tränar jämfört med om man hela tiden tränar individuellt.

Det blir en förbättrad sammanhållning mellan personerna som gillar träning och är delaktiga i aktiviteterna. Samtliga medarbetare inom FMLOG är inte med i de fysiska aktiviteterna under arbetstid, så det gäller enligt respondenterna att försöka samtala med dessa, fråga om hen vill hänga med på ett träningspass, så att dessa personer känner sig sedda och en del av gemenskapen.

“Sammanhållningen på arbetsplatsen blir mycket bättre av gemensam träning, det är viktigt att ha roligt tillsammans med kollegor. Nackdelen kan vara att det är risk att det blir olika grupperingar. Dom som tränar och dom som inte tränar. Däremot upplever jag inte det som att det är olika grupperingar i nuläget, det känns som att alla är med i gemenskapen och att vi är ett bra team.”

Medarbetare 5

4.2.6 Fördelar med hälsopromotion och vad kan utvecklas

Den största fördelen som respondenterna upplever med satsningen inom FMLOG är att organisationen blivit både friskare och en mer välmående arbetsplats. Respondenterna som blev intervjuade i denna studie var samtliga aktiva i organisationens fysiska aktiviteter och intresserade av träning. Respondenterna ansåg satsningen som en stor personalförmån och var tacksamma för att organisationen satsar kring området fysisk aktivitet. Det respondenterna

menade kunde utvecklas vidare var dels att organisationen kan bli ännu bättre på att fånga upp medarbetarna som är inaktiva och försöka få dessa att börja aktivera sig mer fysiskt. Respondenterna menade vidare att det är viktigt att försöka inspirera och motivera dessa individer att få upp ögonen för fysisk aktivitet och låta dessa personer aktivera sig utifrån deras individuella förutsättningar, det är bättre att göra någonting än att vara helt inaktiv. En annan del respondenterna önskade var att det blir ännu fler gemensamma fysiska aktiviteter, det finns idag men skulle kunna bli ännu mer av det menade respondenterna.

4.2.7 Förslag till andra organisationer varför dessa bör införa hälsofrämjande aktiviteter

Samtliga respondenter ansåg att andra företag och organisationer bör satsa på fysisk aktivitet under arbetstid. Faktorer som belystes och ansågs viktiga för andra organisationer att tänka på var:

- Inför fysisk aktivitet i alla fall under en begränsad tidsperiod så att organisationen testat på det och utvärdera efter perioden hur väl satsningen föll ut.
- Försöka att planera in träningen i jobbschemat. Gärna gemensam träning där kontoret går iväg och tränar tillsammans för att få med så många som möjligt och för att stärka sammanhållningen.
- Det är en stor löneförmån som säkerligen skulle uppskattas av många anställda i andra organisationer där fysisk aktivitet ännu inte införts. Kopplat till detta menade respondenterna att organisationer blir en attraktivare arbetsgivare.

“Det är en otrolig löneförmån med fysisk aktivitet under arbetstid, jag tror att många anställda i andra organisationer skulle uppskatta det mycket. Du blir inte mindre produktiv för att du avsätter en del av din arbetsdag för träning, snarare mer produktiv i och med att du blir så mycket piggare och mer koncentrerad efter genomförd träning. En annan otroligt viktig aspekt är att man i och med en sådan satsning gör att personalen mår bättre, man får träningen avklarad under dagen och har tid till familj och annat efter jobbet. Lätt att träningen inte alls blir av om man lägger den efter jobbet.”

Medarbetare 6

“Jag tror att fysisk aktivitet under arbetstid minskar sjukfrånvaro och sjukskrivningar. Att organisationer skulle få en friskare och mer hälsosam personal. Jag tycker att träningen bör vara planerad, att man ger plats för den i schemat, annars finns det en risk att träningen inte blir av. Tycker även att andra företag kan testa på konceptet under en begränsad period. Så kan man utvärdera efter den perioden och se hur det gick. En sista viktig punkt för företag att erbjuda är att dom ser till att det finns bra träningsförutsättningar och omklädningsrum, så att man kan duscha i anslutning till jobbet.”

Medarbetare 3

5. Analys & diskussion

I detta avsnitt kommer en jämförande analys av organisationerna att presenteras och huruvida HR-chefer i respektive organisation har en liknande syn på satsningen kring fysisk aktivitet som medarbetarna och avslutningsvis kommer en diskussion att föras kring förbättringsförslag kopplat till området hälsopromotion under arbetstid.

5.1 Analys av likheter & skillnader mellan organisationerna

I och med att två olika organisationer studerades framkom det både en rad likheter dessa emellan men även vissa skillnader när det kom till synen på fysisk aktivitet under arbetstid.

5.1.1 Likheter mellan organisationerna

Organisationerna hade en liknande syn på att fysisk aktivitet under arbetstid är en bra satsning som för med sig positiva effekter när det kommer till arbetsprestation, välmående och gemenskap. Det rådde även en samsyn kring att vissa delar i motivationsbegreppet påverkats positivt av den hälsofrämjande satsningen.

Kopplat till området arbetsprestation och gemenskap menade samtliga respondenter att dessa påverkats positivt av att de deltar i organisationernas hälsofrämjande aktiviteter under arbetstid. Ord som piggare, effektivare, ökad koncentration, förbättrad arbetsprestation, förbättrad gemenskap och förbättrad sammanhållning nämndes av samtliga respondenter.

Av denna studie framgick det tydligt att känslan av en ökad gemenskap och sammanhållning var en av de stora fördelarna med satsningen kring fysisk aktivitet under arbetstid. Att träna tillsammans, pusha varandra och ha roligt i grupp stärker sammanhållningen på arbetsplatsen. Inom teorin KASAM ryms ett begrepp som kallas för "meningsfullhet". Detta begrepp involverar mellanmänniska relationer, huruvida uppgiften upplevs som meningsfull och om

det finns ett mål att sträva mot. Antonovsky (2005) menar att graden av upplevd meningsfullhet kan ha en påverkan på arbetsprestationen (Antonovsky 2005, s. 45).

Efter analys av insamlad empiri från denna studie kan tydliga kopplingar till begreppet meningsfullhet konstateras. I princip samtliga respondenter menade på att den fysiska aktiviteten både bidrog till en förbättrad gemenskap på arbetsplatsen men också en upplevd förbättrad arbetsprestation. Helt i linje med begreppet meningsfullhet inom teorin KASAM (Antonovsky 2005, s. 45).

Kopplat till området välmående så var detta en punkt där samtliga respondenter var överens om att det påverkas positivt av de hälsofrämjande aktiviteterna på arbetsplatsen.

Upplevelsen inom båda organisationerna var att respondenternas allmänna välmående och hälsa påverkats positivt av deltagandet i aktiviteterna. Ord som stressreducerande och en minskad sjukfrånvaro nämndes bland många respondenter i båda organisationerna.

Som det beskrivits i tidigare delar av studien är fysisk aktivitet viktigt för oss människor. Tyvärr har det visat sig att människor rör på sig allt mindre. Hansen (2016) understryker att människan har samma behov av att aktivera sig fysiskt idag som för 10 000 år sedan. Skillnaden mellan idag och hur det såg ut för 10 000 år sedan är att all form av teknologi har gått så fort framåt. För flera tusen år sedan var människan tvungen att röra på sig för att överleva, idag med hjälp av alla hjälpmedel kan man sitta stilla hela dagar och ändå överleva (Hansen 2016, s. 220). Men frågan är hur bra vi mår av att vara inaktiva och inte aktivera oss fysiskt. Som tidigare nämnts har forskning visat att människan löper mindre risk att drabbas av diverse allvarliga sjukdomar om hen lever ett aktivt fysiskt liv (Malm & Isaksson 2017, s. 27). Denna studies empiri kan konstatera att fysisk aktivitet under arbetstid för med sig positiva effekter på anställdas hälsa både fysisk och mentalt. Flera respondenter i denna studie menade på att deras sjukfrånvaro minskat till följd av deltagande i de fysiska aktiviteterna. Därutöver var flera respondenter inne på att allmänna krämpor minskat samt att deras välbefinnande mentalt har ökat till följd av deltagandet i aktiviteterna. Fysisk aktivitet under arbetstid kan alltså verka som ett bra instrument för företag och organisationer för att få

sina medarbetare att dras mot hälsopoolen i det salutogena perspektivet. Därmed kan en koppling mellan insamlad empiri och det salutogena perspektivet konstateras. (Antonovsky 2005, s. 38; Lindström & Eriksson 2005, s. 440).

Respondenterna menade att området motivation är ett brett begrepp som kan kopplas till olika områden. Motivation för arbetsuppgifterna och arbetet i sig påverkades enligt respondenterna inte nämnvärt på grund av den hälsofrämjande satsningen inom respektive organisation. Flertalet respondenter belyste att motivation till själva arbetsuppgifterna och arbetet som sådant var oberoende av de fysiska aktiviteterna under arbetstid. Däremot ökade deras motivation för arbetsgivaren i och med att man ansåg de fysiska aktiviteterna under arbetstid som en stor arbetsförmån. Respondenterna i denna studie menade även att deras motivation för att delta i de hälsofrämjande aktiviteterna var hög. Self-determination theory är som tidigare beskrivits en teori som fokuserar på motivation, prestation samt välmående och gemenskap hos människor (Deci & Ryan 2008, s. 182). En av komponenterna inom teorin för att skapa motivation är begreppet "kompetens". Begreppet handlar om att individer behöver känna ett visst mått av kompetens för att vilja ta sig an en uppgift. Uppgiften bör vara möjlig att genomföra samtidigt som det är bra om den är något utmanande (Deci & Ryan 1985, s. 58 f). Samtliga respondenter i denna studie var regelbundet med i de fysiska aktiviteterna under arbetstid. Troligtvis upplever dessa respondenter en viss form av kompetens kopplat till fysisk träning. Respondenterna i denna studie upplevde en motivation för att ta sig iväg och träna, ansåg träningen som en rolig utmaning och något som är utvecklande. Författarna till denna studie kan se en tydlig koppling mellan respondenternas svar och motivationskomponenten "kompetens" från teorin SDT.

Medan personerna som aldrig är med i de fysiska aktiviteterna som organisationerna erbjuder troligtvis saknar känslan av kompetens, det kan grunda sig exempelvis i att individen upplever sig otränad och har ett dåligt självförtroende när det kommer till fysisk träning.

5.1.2 Skillnader mellan organisationerna

En skillnad mellan organisationerna är att Thule är en privat organisation som säljer friluftsprodukter. En av anledningarna till varför organisationen införde fysisk aktivitet under arbetstid var för att företaget ville leva som man lär. I och med att organisationen säljer produkter kopplat till friluftaktiviteter och ett aktivt liv konstaterade företaget att det var viktigt att medarbetarna är aktiva fysiskt. Detta kan härledas till att företaget strävar efter att göra sitt varumärke trovärdigt och stärka sin image. Till skillnad från Thule så är Försvarmaktens logistik en statlig organisation där det är viktigt för medarbetarna att besitta en god fysik i händelse av krig. Inom FMLOG är det alltså centralt för medarbetarna på grund av detta att besitta en god fysisk förmåga. Där kan en skillnad skönjas mellan organisationerna. Däremot var organisationerna ense om att en annan central del i varför man infört den hälsofrämjande satsningen är för att medarbetarna och organisationen i helhet mår bra av detta.

En annan skillnad mellan studiens undersökta organisationer var att träningen inom Thule var frivillig medan den inom FMLOG var ett krav. Därutöver skiljde sig även synen på huruvida ett krav kring fysisk aktivitet under arbetstid var något att föredra eller ej. Tillämpning av krav är en form av yttre kontroll som enligt Deci och Ryan (2008) kan resultera i en kontrollerad motivation och kan påverka medarbetarnas inställning till träning negativt. Den kontrollerade motivationen minskar individens självbestämmande till aktiviteten vilket bidrar till en minskad motivation till att utföra den fysiska aktiviteten (Deci & Ryan 2008, s. 182).

På Thule Group där den fysiska aktiviteten under arbetstid är frivillig ställde sig respondenterna mycket tveksamma till att införa ett krav på deltagande i aktiviteterna. Respondenterna ansåg att det bör bygga på frivillighet huruvida man väljer att delta i aktiviteterna eller ej och att ett krav inte hade varit något som hade uppskattats.

På FMLOG där det finns ett krav på att samtliga medarbetare ska träna tre timmar i veckan under arbetstid som en del av arbetsbeskrivningen, var inställningen till ett krav mer positivt. Upplevelsen som respondenterna hade var att det var lättare att verkligen få till träningen nu när det är ett krav och att det hade varit svårare att få träningen genomförd om det hade varit

frivilligt. I och med att träningen är en del av arbetsbeskrivningen ansåg respondenterna inom FMLOG att det är viktigt att då och då åsidosätta sitt vanliga arbete en stund för att gå och träna.

En koppling mellan teorin SDT och huruvida organisationerna har ett krav eller ej kan konstateras. Organisationernas hälsofrämjande arbete visar på att respondenternas självbestämmande och samhörighet, som är två av komponenterna inom SDT för att uppleva motivation, påverkas hos individerna. Självbestämmandet inom Thule är högt då träningen för medarbetarna är frivillig att delta i. På FMLOG finns en formell kravbild gällande träning inom organisationen. Detta krav menade dock respondenterna fungerade mer som en morot än en piska. Kravet gav medarbetarna snarare en känsla av att det är viktigt att då och då sätta sitt vanliga arbete åt sidan för att gå och genomföra sitt träningspass. Även fast det finns ett formellt krav på träning inom organisationen upplevde studiens respondenter ändå att träningen på arbetsplatsen i mångt och mycket är självbestämmande (Weinstein & Ryan 2011, s. 12). Respondenterna på FMLOG anses ha en hög grad av autonom motivation då de har låtit integrera yttre kontroll till sina egna värderingar och intressen. Den autonoma motivationen har som tidigare nämnts visat på bättre psykologisk hälsa samt effektivare prestationer i ens uppgifter (Deci & Ryan 2008, s. 182). Den fysiska aktiviteten på FMLOG ger på grund av kravet intryck av att den fysiska aktiviteten är mer legitimt förankrad i organisationen än hos Thule där frivilligheten till träning är central. Då fysisk aktivitet är en del av arbetsuppgifterna inom FMLOG uppfattades dessa respondenter ha bättre möjlighet att planera in träningen i sitt vardagliga arbete. På Thule är fortfarande arbetsuppgifterna första prioritering vilket enligt respondenterna kunde påverka möjligheten till deltagande i de fysiska aktiviteterna under perioder av mycket arbete.

Oavsett krav eller ej så visade det sig av den insamlade datan att det inom båda organisationerna finns en grupp personer som aldrig varken är med i aktiviteterna under arbetstid eller tränar utanför arbetstid. Hur en organisation kan få med dessa fysiskt inaktiva personer i aktiviteterna är med andra ord inte nödvändigtvis beroende av huruvida det finns ett krav eller ej utan beroende av andra variabler och faktorer. Dessa faktorer kan bland annat vara hur mycket organisationen uppmuntrar och trycker på faktorer varför dessa personer bör

träna. En annan faktor av respondenternas svar att döma kan vara att anpassa träningen utifrån nuvarande fysisk status. Att lyssna på personerna som är inaktiva fysiskt och se vad som skulle kunna få dessa att börja träna är ytterligare en punkt som kan vara viktig.

5.2 Analys av HR:s syn på de fysiska aktiviteterna jämfört med medarbetarnas

HR-chefernas svar gick mångt och mycket i linje med medarbetarnas. Det fanns en samsyn kring hur viktiga de fysiska aktiviteterna är för anställda inom respektive organisation när det kommer till arbetsprestation, motivation, välmående och gemenskap.

En punkt där svaren skiljde sig något åt mellan HR-chef och medarbetare var kring upplevelsen av hur många som är delaktiga i de fysiska aktiviteterna. Det var flera respondenter från respektive organisation som menade på att det fortfarande är många anställda som ännu inte aktiverar sig fysiskt, varken som är med i företagets hälsofrämjande aktiviteter eller tränar på fritiden. Samma bild gav inte riktigt HR-cheferna från respektive organisation, där menade dessa att de flesta är med i aktiviteterna och aktiverar sig fysiskt. Det var med andra ord svårt för studiens författare att skapa sig en tydlig bild av hur många av de anställda i respektive organisation som faktiskt är med och deltar. Enligt studiens författare är det svårt att sätta fingret på vad detta beror på att bilden av hur många det är som deltar skiljer sig åt. Dock konstaterar denna studies författare att det är viktigt för organisationernas fortsatta utveckling att analysera hur många det är som är fysiskt aktiva eller ej inom respektive organisation. Kan data samlas in kring detta område blir det lättare för organisationerna att i framtiden få med fler personer i aktiviteterna.

En annan aspekt som skiljde sig åt mellan HR-cheferna och medarbetarna var i hur stor utsträckning den fysiska aktiviteten ska förknippas med ett tävlingsmoment och prestation. För att locka fler medarbetare att börja delta i de hälsofrämjande aktiviteterna under arbetstid erbjuder organisationerna då och då olika tävlingar som har med fysisk aktivitet att göra. En del medarbetare är betydligt mer fysiskt aktiva än andra och ständigt delaktiga i företagets fysiska aktiviteter. Dessa personer uppmuntras av tävlingsmomentet och ger därmed sitt yttersta för att vinna. HR-cheferna menade istället att dessa tävlingar och aktiviteter främst

ska motivera de anställda som ännu inte börjat delta i organisationens fysiska aktiviteter och att tävlingsmomentet i sig inte är det centrala. Visionen från HR-håll är alltså att försöka inspirera dessa personer att börja aktivera sig fysiskt. Med andra ord finns det en hel del medarbetare som uppskattar tävlingsmomentet och sporras av att prestera bättre än kollegorna i aktiviteterna medan HR-cheferna snarare önskar att dämpa prestations- och tävlingshetsen. HR-cheferna menade att organisationernas hälsofrämjande aktiviteter har som bäst påverkan och resultat på de anställda som rör sig allra minst. HR-chefernas åsikt är att det mest centrala är den personliga utvecklingen för varje enskild medarbetare, att samtliga anställda uppmuntras utifrån individuell nivå och att så många medarbetare som möjligt upplever att det är roligt, utmanande och stimulerande att vara med i de fysiska aktiviteterna. Detta kan kopplas till komponenterna "kompetens" och "samhörighet" som är delar i teorin SDT. Komponenterna "kompetens" handlar om att individen behöver känna att uppgiften är tillräckligt utmanande, möjlig att utföra och den upplevs stimulerande (Deci & Ryan 1985, s. 58 f). Komponenterna "samhörighet" handlar om att relationer till andra människor är av central betydelse och att individen ska uppleva en känsla av samhörighet och gemenskap (Ryan & Deci 2000, s. 64; Weinstein & Ryan 2011, s. 12). Vikten av komponenterna "samhörighet" kan kopplas ihop med HR-chefernas respons gällande hur viktigt det är att få med så många som möjligt i aktiviteterna och att alla medarbetare ska känna sig som en del i gemenskapen. En del medarbetare som ännu inte är delaktiga i de fysiska aktiviteterna kan möjligtvis skrämmas av ifall det finns en för stor prestations- och tävlings fixering, speciellt ifall dessa personer anser sig dåligt tränade och långt ifrån övriga kollegors fysiska status.

5.3 Förbättringsförslag och diskussion kring hälsofrämjande aktiviteter under arbetstid

En del i denna studie var att undersöka vad organisationer bör tänka på för att utveckla en redan befintlig hälsofrämjande satsning men även ge förslag till organisationer som ännu inte infört fysisk aktivitet i samband med arbetstid. Nedan presenteras delarna som respondenterna ansåg som mest centrala för att utveckla och förbättra hälsofrämjande aktiviteter under arbetstid.

Respondenter från både Thule Group och FMLOG var positiva till respektive organisations hälsofrämjande aktiviteter. De menade att aktiviteterna har gjort organisationerna i helhet mer välmående och att medarbetarnas arbetsprestation och gemenskap sinsemellan förbättrats till följd av satsningen inom området. Enligt respondenterna finns det emellertid områden som kan utvecklas och förbättras kring den hälsofrämjande satsningen. En sådan punkt var att båda organisationerna bör bli ännu bättre på att fånga upp personer som aldrig eller sällan är med i aktiviteterna. Det gynnar organisationen om så många medarbetare som möjligt är med och deltar i de fysiska aktiviteterna och får upp ögonen för fysisk aktivitets positiva effekter. För att fler medarbetare inom organisationerna ska hänga på och börja delta ansåg respondenterna det som centralt att man från ledningshåll uppmuntrar och motiverar dessa personer till att börja delta. Vidare menade respondenterna att det är viktigt att de personer som är inaktiva får komma till tals och att organisationerna är lyhörda för vilka faktorer som skulle kunna få dessa personer att börja delta i de fysiska aktiviteterna. Att medarbetarna känner sig sedda och uppmuntras till att träna går att kopplas till teorin KASAM och begreppet "hanterbarhet". Graden av hanterbarhet ökar då organisationen stöttar och inspirerar till fysisk aktivitet, därmed erbjuds hjälp från omgivningen vilket underlättar deltagandet för mindre aktiva medarbetare (Antonovsky 2005, s. 45).

Respondenterna i denna studie ansåg som tidigare nämnts att fysisk aktivitet under arbetstid är ett område som fler organisationer bör testa på och implementera i sin verksamhet. Respondenterna gav en rad tips på vad organisationer som ännu inte infört fysisk aktivitet under arbetstid bör tänka på när en sådan satsning ska implementeras. Ett sådant tips som framkom var att det är viktigt för organisationer att erbjuda varierad träning. Både olika typer av träningsformer men även både grupp- och individuell träning. Respondenterna menade på att det är en fördel om träningen sker i nära anslutning till arbetsplatsen samt att det är viktigt att bra ombytesmöjligheter finns att tillgå. Övriga punkter som framkom efter intervjuer med respondenter från båda organisationerna var:

- *Att det kan vara en god idé för organisationer att avsätta en bestämd dag och tid för aktiviteterna så att träningen lätt kan planeras in i kalendern.*
- *Att organisationer som funderar på att införa fysisk aktivitet under arbetstid i alla fall bör testa satsningen under en begränsad period, förslagsvis som ett tillfälligt krav, för*

att sedan kunna utvärdera hur väl det föll ut. Efter detta kan organisationen revidera konceptet och se ifall fysisk aktivitet under arbetstid kan bli en långsiktig och permanent satsning på arbetsplatsen.

Emellertid kan det förekomma problem med att implementera krav om fysisk aktivitet på arbetsplatsen. Calderwood et al. (2016) menar att de medarbetare som anser att motion är roligt och givande, upplever den positiva autonoma motivationen och får därmed ut mycket av sin egna träning. De medarbetare som inte uppskattar fysisk aktivitet lika mycket och vanligtvis inte deltar i dessa aktiviteter riskerar istället att uppleva den kontrollerade motivationen, där aktiviteterna utförs på grund av tvång och risk för bestraffning vilket därmed kan resultera till motsatt effekt för träningen (Calderwood et al. 2016, s. 1107). Författarna till denna studie anser likt ett antal respondenter att ett krav på fysisk aktivitet under en temporär period skulle kunna öppna upp ögonen för fler medarbetare kring vikten av hälsa och motion. Däremot skulle en implementering av ett strikt krav med tvång och bestraffning inte vara att föredra då detta påverkar medarbetarnas självbestämmande över deras egna handlingar negativt. Målet bör vara att få medarbetare som upplever en autonom motivation till de fysiska aktiviteterna på arbetsplatsen, då författarna tror att detta leder till ett bättre resultat av träningen samt medför att fler medarbetare väljer att fortsätta delta i organisationens aktiviteter.

5.3.1 Studiens författare ger sin syn på fysisk aktivitet under arbetstid

I denna del kommer en diskussion kring fysisk aktivitet under arbetstid att föras, en diskussion som grundar sig författarnas egna tankar och reflektioner.

En viktig anledning till varför denna studie genomfördes var för att undersökningens författare ansåg ämnet som både spännande, intressant och viktigt. Under studiens process har det blivit allt mer tydligt hur viktigt detta område är ur flera olika perspektiv. Ur ett rent individuellt perspektiv är det viktigt att människor med ett stillasittande arbete kommer ihåg att aktivera sig fysiskt. Detta kopplat till hälsa och välmående. Fysisk aktivitet är vitalt för att en individ inte ska bli överviktig, drabbas av diverse folksjukdomar men även centralt för det psykiska välbefinnandet. Kopplat till detta är det viktigt att företag och organisationer i allt

större utsträckning satsar på sina medarbetares hälsa. Ett hälsofrämjande instrument företag och organisationer kan implementera är just fysisk aktivitet under arbetstid. Detta för att organisationer som inför detta skulle bli mer välmående, effektivare och mer produktiva. Studiens författare både tror och hoppas att fysisk aktivitet under arbetstid är något som allt fler organisationer med tiden kommer att införa och se fördelarna med. Slutligen finns det ett större folkhälsoperspektiv på samhällsnivå att beakta. Om sjukskrivningar ökar till följd av en alltmer stillasittande befolkning leder detta i slutändan till en stor ekonomisk kostnad för samhället. Med andra ord bör det finnas flera olika intressegrupper i Sverige som kan gynnas av en förbättrad hälsopromotion under arbetstid.

Självklart finns det även kritiska aspekter kopplat till fysisk aktivitet under arbetstid. En sådan aspekt skulle exempelvis kunna vara skador som orsakas av den fysiska aktiviteten. Fysisk träning kan exempelvis orsaka stukningar, muskelbristningar eller benbrott som kan påverka medarbetarens vanliga arbete och leda till kortare sjukskrivningar.

Fysisk aktivitet bör heller inte gå till överdrift som kan leda till att individen övertränar sig. Denna punkt kan härledas till HR-chefernas respons då dessa menade på att det både är centralt att medarbetarna är med i de fysiska aktiviteterna samtidigt som träningen inte ska bli allt för extrem. En annan aspekt som skulle kunna vara negativ är ifall en medarbetare på grund av sjukdom eller fysiskt handikapp inte har möjlighet att delta i aktiviteterna till följd av detta. Detta kan möjligtvis leda till att personen i fråga upplever sig exkluderad från gemenskapen på arbetsplatsen. Exkludering riskerar också att infinna sig inom organisationerna då grupperingar kan uppstå mellan de medarbetare som utövar fysisk aktivitet och de som inte gör det. Svaren från respondenterna visade inte på några upplevda grupperingar inom organisationerna. Dock menade ett antal respondenter att gemensamma samtalsämnen spelar en roll i hur man lär känna vissa kollegor bättre. Det är däremot möjligt att medarbetare som inte deltar i de fysiska aktiviteterna och som inte intervjuats, upplever situationen kopplad till exkludering annorlunda. Detta är inget som studien varken kan bekräfta eller dementera då deras åsikter inte blivit hörda.

Denna studies författare finner det viktigt att både vara medveten om den fysiska aktivitetens fördelar men även dess nackdelar. Däremot anser författarna att de positiva effekterna av

fysisk träning under arbetstid väger tyngre än nackdelarna. Författarna menar att fysisk aktivitet ska vara något som i grunden fokuserar på den personliga utvecklingen snarare än att individer i för stor utsträckning jämför sig med varandra. Fysisk aktivitet är något som enligt studiens författare bör vara inkluderande oavsett den enskilde medarbetarens längd, vikt, kön, ålder eller andra individuella faktorer.

6. Slutsatser

I detta avsnitt presenteras studiens slutsatser kopplat till undersökningens syfte och forskningsfrågor.

- *Hur påverkar respektive organisations hälsofrämjande aktiviteter medarbetarnas upplevda arbetsprestation och motivation samt välmående och gemenskap på arbetsplatsen?*

Efter analys av den insamlade datan kan vissa slutsatser dras från denna studie. En slutsats är att fysisk aktivitet under arbetstid inom dessa två undersökta organisationer tydligt påverkar medarbetarnas upplevda arbetsprestation, välmående och gemenskap på arbetsplatsen i positiv riktning. Samtliga respondenter belyste att den fysiska aktiviteten under arbetstid är ett utmärkt instrument för att främja gemenskap, sammanhållning och det sociala på arbetsplatsen. Respondenter från båda organisationerna menade på att träningen även var ett bra avbrott i arbetsdagen, en stund för att kunna ta en paus, tänka på annat en stund och komma tillbaka till kontoret med ny energi. Kopplat till detta menade även samtliga respondenter att deras arbetsprestation efter utförd fysisk aktivitet i regel förbättras. Detta beror på att träningen enligt respondenterna leder till en ökad känsla av pigghet, bättre koncentration och fokus. Välmåendet var ytterligare en punkt som visade sig förbättras av den fysiska aktiviteten under arbetstid. Detta menade respondenterna var faktorer kopplat till saker som bättre stresshantering, ökad känsla av pigghet och att hälsan överlag förbättrats med mindre sjukfrånvaro och krämpor. Respondenterna menade att deras allmänna motivation inför sina arbetsuppgifter inte påverkades av den fysiska aktiviteten men däremot att motivationen till själva arbetsplatsen och arbetsgivaren stärkts. Flera respondenter från båda organisationerna menade på att det är en väldigt bra arbetsförmån. Detta är något som kan bidra till att organisationen blir en attraktiv arbetsplats för arbetssökande och något som gynnar organisationens varumärke.

- *Vad finns det för likheter och skillnader mellan organisationernas hälsofrämjande aktiviteter, syn på aktiviteterna samt medarbetarnas upplevelser kring dessa?*

Den främsta skillnaden mellan organisationernas hälsofrämjande aktiviteter var frivillighet kontra krav kopplat till den fysiska aktiviteten för medarbetarna. Respondenterna menade att situationen inom respektive organisation var uppskattad, både där det fanns ett krav och även där frivillighet gällde. Medarbetarna inom FMLOG upplevde inte kravet som något negativt utan snarare något som gav bättre förutsättningar för att få till träningen. Flera respondenter menade att organisationer som ännu inte implementerat fysisk aktivitet under arbetstid skulle kunna testa på att införa ett temporärt krav på att delta för att sedan utvärdera hur satsningen påverkat organisationen. Detta för att medarbetarna ska få upp ögonen för den fysiska aktivitetens positiva effekter.

HR-chefernas syn på fysisk aktivitet överensstämde mycket med medarbetarnas upplevelse. Skillnader som däremot framkom var vid temporära tävlingar som arrangerats inom respektive organisation. Syftet med tävlingarna inom båda organisationerna var att introducera fysisk aktivitet till medarbetare som normalt inte är med och aktiverar sig fysiskt. Däremot har tävlingsmomentet i flera fall snarare motiverat redan fysiskt aktiva medarbetare att tävla och prestera sitt yttersta. Känslan att inte kunna prestera lika bra som vissa andra riskerade enligt HR-cheferna påverka de mindre aktiva medarbetarnas motivation till fortsatt deltagande i de fysiska aktiviteterna.

- *Hur kan organisationer som erbjuder fysisk aktivitet i samband med arbetstid utveckla och förbättra sitt hälsofrämjande arbete?*

För att organisationer ska kunna utveckla och förbättra hälsopromotion på arbetsplatsen är det viktigt att det erbjuds variation av fysisk aktivitet, både i form av individuell träning och i grupp, men också olika former av träning. Detta för att locka så många medarbetare som möjligt att vilja delta. Dessutom behöver organisationer tänka på att lyssna på sina

medarbetares åsikter kring träningen, detta för att kunna erbjuda aktiviteter som passar så många medarbetare som möjligt. Det är även viktigt för organisationer att ge stöd och uppmuntran till sina medarbetare för att motivationen att delta inte ska avta. Avslutningsvis menade samtliga respondenter i denna undersökning att fysisk aktivitet under arbetstid är något som fler organisationer bör införa på deras arbetsplats.

6.1 Kritik av studien

6.1.1 Kritik av metodval

För denna studie användes ett bekvämlighetsurval i kombination med ett målstyrt urval. Därför går det att argumentera för att organisationerna tackat ja till undersökningen då de upplevt att de har en positiv bild av hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen.

Likadant går det att hävda att de respondenter som ställt upp på att delta i intervjuerna även de har gjort det utifrån deras positiva uppfattning kring organisationens aktiviteter. Då åsikter och upplevelser från anställda med negativ inställning till ämnet inte har kunnat tas i beaktning, påverkar dessa omständigheter undersökningens kvalitetskriterier, allra främst överförbarhet och äkthet. Men då undersökningen syftar på att undersöka och jämföra hur medarbetarna som aktivt deltar i organisationernas hälsofrämjande arbete upplever aktiviteterna så är ändå författarna av åsikten att bekvämlighetsurvalet inte påverkat studiens möjlighet att svara på undersökningens syfte och forskningsfrågor.

För att stärka studiens tillförlitlighet hade en respondentvalidering kunnat skickas ut till respektive respondent efter bearbetning av data för att få bekräftelse på att författarna till studien inte misstolkat eller felaktigt påverkat den insamlade datan (Bryman & Bell 2013, s. 402). Detta var något som författarna medvetet valde bort på grund av dess tidskrävande process med att vänta in svar från respondenterna. Dessutom var uppfattningen att den goda kvaliteten på det inspelade materialet kombinerat med transkribering tätt efter intervjuerna var tillräckligt för att den insamlade datan skulle upplevas korrekt behandlad av författarna till studien.

6.1.2 Kritik av valda teorier

Studiens författare är medvetna om att det emellertid finns problematik med att använda sig av kvantitativt utformade teorier i en kvalitativ studie. Problematiken kan enligt Bryman och Bell dels grunda sig i uppfattningen att olika forskningsmetoder bygger på kunskapsteoretiska teser som skiljer sig åt. Men även kring uppfattningen att kvantitativ och kvalitativ forskning bygger på olika paradig (Bryman & Bell 2013, s. 630).

Hanson (2004) hänvisar till Tishelman som kritiserar Antonovskys kvantitativa frågeformulär inom teorin KASAM. Han menar att mätinstrumentet är för psykologiskt och att den brister i att kunna beskriva den globala orienteringen utifrån sociala och kulturella aspekter (Hanson 2004, s. 118). Denna studie har valt en kvalitativ inriktning som inte använt sig av det kvantitativa frågeformuläret och påverkas därför inte av denna kritik. Hanson menar dessutom att KASAM fungerar bra som teori för att upptäcka hälsofaktorer på exempelvis arbetsplatsen (Hanson 2004, s. 118).

SDT är en kvantitativt utarbetad teori inom psykologiämnet. Teorin är i grunden bäst lämpad för kvantitativ forskning, eftersom att tillhörande mätinstrument är av kvantitativ art och syftar till att kunna mäta den insamlade datan i olika skalor (Deci & Ryan 1985, s.9). Författarna till denna studie är medvetna om denna problematik men har samtidigt visat på att flertalet studier har använt denna teori i kvalitativ forskning. Deci och Ryan understryker detta genom att mena på att allt mer kvalitativ forskning har börjat använda sig av teorin SDT (Deci & Ryan 1985, s.9).

SDT har även kritiserats av Pyszczynski, Greenberg och Soloman (2000) som menar att de tre psykologiska basbehoven kompetens, självbestämmande och samhörighet är för generella. De menar dessutom att utifrån Maslows välkända behovstrappa även finns behov som exempelvis trygghet och självkänsla som också påverkar individens grad av motivation (Pyszczynski, Greenberg & Soloman 2000). Orsaken till varför studiens författare har valt Self-determination theory istället för andra liknande teorier är för att SDT i tidigare forskning kopplat till organisationer, hälsa och idrott använts framgångsrikt (Deci & Ryan 2008, s. 182). Teorin upplevdes användbar då den i studien underlättat för författarna att få en bättre

förståelse till orsakerna varför medarbetarna upplever en ökad motivation samt prestationsförmåga till följd av de hälsofrämjande aktiviteterna i organisationerna.

6.1.3 Övergripande kritik av studien

Bryman och Bell (2013) beskriver att forskningen har blivit allt mer medveten om att det är omöjligt för forskare att ha fullständig kontroll över sina värderingar. Dessa värderingar kan uppstå överallt i forskningsprocessen, bland annat i valet av forskningsområde och i utformningen av de frågeställningar som ska utforskas. Dessa förutfattade meningar och värderingar kan störa forskningsprocessen. Bryman och Bell menar att elementen av förutfattade meningar och värderingar inte är något som betraktas som ovälkomna distraktioner utan som viktiga delar i forskningsprocessen. Vidare landar de i slutsatsen att det är mycket svårt för en forskare att vara en neutral observatör.

(Bryman & Bell 2013, s. 52)

Denna studies författare hade redan innan undersökningens start ett stort intresse för fysisk aktivitet och hälsa. Studiens författare ansåg det som inspirerande att välja ett ämne som berörde fysisk aktivitet men som samtidigt kunde kopplas till företag, organisationsnivå och ämnet företagsekonomi. Detta på förhand existerande intresse kring fysisk aktivitet påverkade studiens val av forskningsområde. Hade detta intresse kring fysisk aktivitet inte existerat hade studien högst sannolikt behandlat ett annat forskningsområde. Utformningen av studiens frågeställningar kan omedvetet ha påverkats av författarnas värderingar. Studiens författare menar däremot att ett så objektivt synsätt på forskningsprocessen har varit målet. Exempelvis så är studiens författare tillfreds med att intervjuerna som genomfördes var objektiva, där författarna försökt problematisera ämnet och ställt frågor som sökt efter negativa aspekter kopplade till hälsopromotionen på respektive arbetsplats.

Det kan vara så att studien visar en alltför positiv och förskönad bild av ämnet fysisk aktivitet under arbetstid. Detta är dock inget som studiens författare avsiktligt velat göra utan grundar sig mycket i det faktum att urvalet av respondenter oavsiktligt blev vinklat. Samtliga respondenter som deltog i studien var starkt positiva till fysisk aktivitet och träning under arbetstid. Samtidigt framkom en bild av att det fanns anställda inom organisationerna som var

mer negativt inställda till träning och hälsopromotion på arbetsplatsen men som inte intervjuats i studien.

Slutligen finns kritik mot studien för hur pass central träningen på arbetsplatsen är för medarbetarnas välmående och hälsa. Den övergripande åsikten från studiens respondenter var att organisationens hälsofrämjande aktiviteter skapade ett avbrott från arbetet och som tidigare nämnts bidrog med positiva effekter hos medarbetarna. Dock kan det vara så att dessa aktiviteter inte är hela sanningen till varför medarbetarna mår bra utan det kan finnas andra faktorer som påverkar välmåendet. Exempel på andra faktorer som kan påverka hur en person mår är saker som sömn, kost, privatliv, träning utanför arbetet etcetera. Studiens författare har däremot önskat från respondenterna att försöka skilja träningen under arbetstid med annan fysisk aktivitet som sker på fritiden. Detta för att kunna analysera effekterna som träningen under arbetstid bidrar till.

6.2 Förslag på framtida forskning

Förhoppningsvis har denna studie varit till nytta för Thule Group och Försvarsmaktens logistik i deras strävan efter att analysera, utveckla och förbättra sitt hälsofrämjande arbete. Studiens författare har även en förhoppning av att studien kan vara till nytta för andra organisationer som har eller vill implementera hälsopromotion på arbetsplatsen.

Denna studie visar på att fysisk aktivitet under arbetstid har en positiv inverkan på organisationers anställda och som är något som fler företag och organisationer bör testa på om man ännu inte har infört konceptet. Däremot har denna studie en svaghet i att den ger en positiv bild av fysisk aktivitet under arbetstid, detta på grund av att samtliga respondenter var med i aktiviteterna och uppskattade träningen som erbjöds. Det hade varit intressant om framtida forskning skulle kunna fånga upp data från personer som inte är med i dessa aktiviteter och generellt är negativt inställda till fysisk aktivitet. Detta skulle kunna ge klarhet i vad det är som gör att personer är negativt inställda till fysisk aktivitet under arbetstid och vad som skulle kunna göra att dessa personer ändrar sin uppfattning och vilja till att delta i organisationers hälsofrämjande arbete.

7. Källförteckning

Tryckt material

Alvesson, M. & Sköldbberg, K. (2017). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod* Tredje upplagan., Lund: Studentlitteratur.

Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. 2. utg. Stockholm: Natur och kultur

Bryman, A & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 2., [rev.] uppl. Stockholm: Liber

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: Plenum P.

Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Fjärde upplagan Lund: Studentlitteratur

Faskunger, J. (2013). *Fysisk aktivitet och folkhälsa* 1. uppl., Lund: Studentlitteratur.

Faskunger, J. (2001). *Motivation för motion : en handbok för hälsovägledning steg för steg*, Farsta: SISU idrottsböcker.

Hansen, A. (2016). *Hjärnstark: hur motion och träning stärker din hjärna*. [Stockholm]: Fitnessförlaget

Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig* 1. uppl., Stockholm: Liber.

Theдин-Jakobsson, B. (2015). *Vilka stannar kvar och varför?: En studie om ungas föreningsidrottande under uppväxtåren*. Avhandlingsserie för Gymnastik- och idrottshögskolan.

Elektroniskt material

Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), pp. 11–18.

Bentzen, M., Lemyre, P.-N. & Kenttä, G. (2014). The process of burnout among professional sport coaches through the lens of self-determination theory: a qualitative approach. *Sports Coaching Review*, 3(2), pp. 101–116.

Calderwood, C., Gabriel, A. S., Rosen, C. C., Simon, L. S. & Koopman, J. (2016). 100 years running: The need to understand why employee physical activity benefits organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), pp. 1104–1109.

Chi, C. G. & Gursoy, D. (2009). Employee satisfaction, customer satisfaction, and financial performance: An empirical examination. *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), pp. 245–253.

Church, T. S., Thomas, D. M., Tudor-Locke, C., Katzmarzyk, P. T., Earnest, C. P., Rodarte, R. Q. & Bouchard, C. (2011). Trends over 5 decades in U.S. occupation-related physical activity and their associations with obesity. *PLoS One*, 6(5), e19657.

Coulson, J. C., Mckenna, J. & Field, M. (2008). Exercising at work and self-reported work performance. *International Journal of Workplace Health Management*, 1(3), pp. 176–197.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), pp. 182–185.

Dellve, L., Skagert, K. & Vilhelmsson, R. (2007). Leadership in workplace health promotion projects: 1- and 2-year effects on long-term work attendance. *European Journal of Public Health*, 17(5), pp. 471–476.

Ekblom-Bak, E., Ekblom, B. & Hellénus, M. (2010). Minskat stillasittande lika viktigt som ökad fysisk aktivitet: Less sitting as important as increased physical activity. *Läkartidningen*, 107(9), pp. 587–588.

Ericson, H., Quennerstedt, M., Skoog, T. & Johansson, M. (2018). Health resources, ageing and physical activity: a study of physically active women aged 69-75 years. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 10(2), pp. 206–222.

Försvarmakten. (u.å.). *FMLOG:S VERKSAMHETER*.

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/organisation/forsvarsmaktens-logistik-fmlog/fmlogs-verksamheter/> [Hämtad 2019-12-04].

Griffiths, C.A., Ryan, P. & Foster, J.H. (2011). Thematic analysis of Antonovsky's sense of coherence theory. *Scandinavian journal of psychology*, 52(2), pp. 168–173.

Hancox, J. E., Quested, E., Ntoumanis, N & Thøgersen-Ntoumani, C. (2018). Putting self-determination theory into practice: application of adaptive motivational principles in the exercise domain. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 10(1), pp. 75–91.

Hardcastle, S. & Hagger, M. S. (2011). “You Can’t Do It on Your Own”: Experiences of a motivational interviewing intervention on physical activity and dietary behaviour. *Psychology of Sport & Exercise*, 12(3), pp. 314–323.

Hultberg, A. (2007). Ett hälsosammare arbetsliv. - Vägledning för goda psykosociala arbetsförhållanden. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 84(2), pp. 114–122.

Josefsson, K. (2009). Arbetsgivarens roll för motionsfrämjande och hälsopromotion. *Svensk Idrottsforskning*, 18(4), pp. 46–49.

Lindström, B. & Eriksson, M. (2005). Salutogenesis. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59(6), pp. 440–442.

Lopresti, A. L., Hood, S. D. & Drummond, P. D. (2013). A review of lifestyle factors that contribute to important pathways associated with major depression: Diet, sleep and exercise. *Journal of Affective Disorders*, 148(1), pp. 12–27.

Malm, C & Isaksson, A. (2017). Idrott: en viktig faktor för fysisk och psykisk hälsa. I: Faskunger, J & Sjöblom, P (red.) *Idrottens samhällsnytta: En vetenskaplig översikt av idrottsrörelsens mervärden för individ och samhälle*. (FoU-rapport 2017:1). Stockholm: Riksidrottsförbundet. ss. 21–39.

<https://www.rf.se/contentassets/f4f47abbf0794de987c5cca9b400e67f/idrottens-samhallsnytta-fysisk-och-psykisk-halsa.pdf> [Hämtad 2019-09-26].

Mcgillivray, D. (2005). Fitter, happier, more productive: Governing working bodies through wellness. *Culture and Organization*, 11(2), pp. 125–138.

Mittelmark, M. B., Sagy, S., Eriksson, M., Baur, G. F., Pelikan, J. M., Lindström, B & Espnes, G. A. (2017). *The Handbook of Salutogenesis*, Cham: Springer.

MSB. (2010). *Fysisk aktivitet och skador: statistik och analys*.

<https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/25550.pdf> [Hämtad 2020-02-19].

Puig-Ribera, A., Bort-Roig, J., Giné-Garriga, M., González-Suárez, A. M., Martínez-Lemos, I., Fortuño, J., Martori, J. C., Muñoz-Ortiz, L., Milà, R., Gilson, N. D & McKenna, J. (2017). *Impact of a workplace 'sit less, move more' program on efficiency-related outcomes of office employees*. *BMC Public Health*, 17(1), pp. 1–11.

Pyszczynski, T., Greenberg, J., & Solomon, S. (2000). Toward a dialectical analysis of growth and defensive motives. *Psychological inquiry*, 11(4), pp. 301-305.

Riksidrottsförbundet. (u.å.). *Riksidrottsförbundets kostpolicy*.

<http://www.atstorning.se/wp-content/uploads/2013/01/Riktlinjer.pdf> [Hämtad 2020-02-19].

Ryan, R. M & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), pp. 54–67.

Skandia. (2019). *Samhällsförlusten av sjukskrivningar: 64 miljarder kronor*.

<https://www.skandia.se/globalassets/pdf/press-och-media/rapporter-och-debatt/sjuknotan-november-2019.pdf> [Hämtad 2020-01-13].

Skatteverket. (u.å.). *Personalvårdsförmån, motion och friskvård.*

<https://skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/formaner/personalvardmotionochfriskvard.4.7459477810df5bccdd4800014540.html> [Hämtad 2019-12-02].

Suntarbetsliv. (2014). *Effektivare medarbetare med träning på arbetstid.*

<https://www.suntarbetsliv.se/forskning/ledarskap-och-organisation/traning-pa-arbets-schemat-sparar-pengar/> [Hämtad 2019-12-18].

Teixeira, P. J., Carraça, E. V., Markland, D., Silva, M. N & Ryan, R. M. (2012). Exercise, physical activity, and self-determination theory: A systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9(1), pp. 1-30.

Thanem, T. (2013). More passion than the job requires? Monstrously transgressive leadership in the promotion of health at work. *Leadership*, 9(3), pp. 396–415.

Thule Group. (u.å.). *Om thule Group.*

<https://www.thulegroup.com/sv/om-thule-group> [Hämtad 2019-12-04].

Van Beek, I., Taris, T. W. & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and Work Engaged Employees: Dead Ringers or Worlds Apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), pp. 468–482.

Vetenskapsrådet (u.å.). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.*

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [Hämtad 2020-01-04].

Viberg, R. (2019). *Kan man träna fast man är lite sjuk?*

<https://www.1177.se/Stockholm/fragorsvar/nationellt/liv--halsa/kan-man-trana-fast-man-ar-lite-sjuk/> [Hämtad 2020-02-19].

Vingård, E. (2015). *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro: en kunskapsöversikt*.

Von Thiele-Schwarz, U. (u.å). *Hälsointerventioner på arbetsplatsen: Effekter på prestation, ork, motivation och konsekvenser för sjukskrivning, produktivitet och ekonomiskt utfall*. Slutrapport., Diarienummer: 090043. [Hämtad 2019-12-18].

Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2011). A self-determination theory approach to understanding stress incursion and responses. *Stress and Health*, 27(1), pp. 4-17.

Wen, C. P., Wai, J. P. M., Tsai, M. K. & Chen, C. H. (2014). Minimal Amount of Exercise to Prolong Life: To Walk, to Run, or Just Mix It Up? *Journal of the American College of Cardiology*, 64(5), pp. 482–484.

Åsberg, M., Grape, T., Krakau, I., Nygren, Å., Rodhe, M., Wahlberg, A. & Währborg, P. (2010). Stress som orsak till psykisk ohälsa. *Läkartidningen*, 107(19-20), pp. 1307–1310.

8. Bilagor

Bilaga 1, Intervjuguide: Medarbetare

Allmänna inledande frågor:

- Vad erbjuder Thule/FMLOG för former av hälsofrämjande aktiviteter, hur ofta erbjuds dessa aktiviteter, samt vart sker aktiviteterna?
- Hur ofta deltar du i de fysiska aktiviteter som Thule/FMLOG erbjuder?
- Under hur lång tid har du deltagit i aktiviteterna?
- Hur många uppskattar du är det som deltar i de fysiska aktiviteterna?
- Upplever du att Thule/FMLOG uppmuntrar och strävar efter att dess anställda deltar i företagets hälsofrämjande aktiviteter? På vilka sätt?
 - Upplever du att medarbetarna får vara med och påverka vilka träningsaktiviteter som erbjuds?
- Är det ett krav inom er organisation att delta i de fysiska aktiviteterna eller är det frivilligt?
 - Vad upplever du för för- och nackdelar med att ha ett krav kontra frivillighet kring dessa aktiviteter?
 - Hur påverkar kravet/frivilligheten din benägenhet att delta i aktiviteterna?
 - Hade du velat att Thule/FMLOG har en annorlunda förhållning till organisationens fysiska aktivitet än vad de har idag?
 - Om ja, hade det i så fall påverkat ditt engagemang och deltagande till organisationens fysiska aktivitet från vad du har idag?

Effekter av den hälsofrämjande aktiviteten:

- Vad har de hälsofrämjande aktiviteterna haft för påverkan på dig personligen?
- Vad har de hälsofrämjande aktiviteterna haft för påverkan på arbetsgruppen i stort, enligt din uppfattning?

Frågor som rör arbetsprestation och motivation:

- Upplever du att den fysiska aktiviteten påverkar din arbetsprestation och motivation till dina arbetsuppgifter och till ditt arbete i helhet?
 - Om ja, på vilket sätt påverkas din arbetsprestation?
 - Om ja, på vilket sätt påverkas din motivation?
- Upplever du en skillnad i produktivitet och koncentration efter genomförd fysisk aktivitet kontra när du suttit stilla en längre period? Utveckla gärna.

Frågor som rör hälsa och välmående:

- Upplever du att den fysiska aktiviteten på arbetsplatsen påverkar ditt allmänna välmående (både fysiskt och mentalt)? På vilket sätt då?
- Upplever du att den fysiska aktiviteten har gjort dig friskare? Utveckla gärna.
 - Tror du att den fysiska aktiviteten kan ha en påverkan på din sjukfrånvaro?

Frågor som rör sammanhållning och gemenskap:

- Vad ser du för fördelar/nackdelar med att träna tillsammans med andra kollegor?
- Upplever du att den fysiska aktiviteten tillsammans med medarbetarna påverkar gemenskapen och sammanhållningen på arbetsplatsen? På vilket sätt?

Avslutande frågor:

- Vad är de största fördelarna med satsningen på fysisk aktivitet inom er organisation?
 - Finns det någon nackdel?
 - Något som saknas eller bör utvecklas vidare?
- Om du får ge några förslag till andra organisationer som ännu inte infört något hälsofrämjande arbete i sin verksamhet, vad skulle de behöva tänka på? Vad ser du för fördelar för organisationer att införa fysisk aktivitet i samband med arbetstid? Finns det några nackdelar? Utveckla gärna.

Bilaga 2, Intervjuguide: HR-chef

Allmänna inledande frågor:

- Hur länge har Thule/FMLOG arbetat med hälsofrämjande aktiviteter i samband med arbetstid?
- Vad erbjuder Thule/FMLOG för former av hälsofrämjande aktiviteter, hur ofta erbjuds dessa aktiviteter, vart sker aktiviteterna?
- Hur ofta deltar du i de fysiska aktiviteterna som Thule/FMLOG erbjuder?
- Hur många arbetar på erat kontor och hur många av dessa skulle du uppskatta är det som deltar i de fysiska aktiviteterna?
 - Vad skulle ni på Thule/FMLOG behöva göra för att ännu fler i organisationen ska delta? Vad tror du det beror på att vissa väljer att inte träna?
- Varför har ni valt att implementera fysisk aktivitet i samband med arbetstid inom er organisation?
 - Hur är responsen från era medarbetare angående er satsning på fysisk aktivitet?
 - Ger ni medarbetarna möjlighet att vara med och påverka vilka träningsaktiviteter som erbjuds?
- Inom Thule Group har ni implementerat frivillig träning i samband med arbetstid för era medarbetare. Varför har ni valt att göra träningen frivillig för era anställda?
 - Hur tror du det hade uppfattats av de anställda om träningen hade varit ett krav?
- FMLOG har under en tid haft krav på fysisk aktivitet och sedan 2016 även för organisationens civilanställda, Kan du förklara mer vad detta krav innebär i praktiken?
 - Varför finns krav på fysisk aktivitet för civilanställda inom förbundet?
 - Finns det några påföljder eller liknande för de anställda som väljer att inte träna på arbetstid i och med detta krav?
 - Hur tror du att träningen inom förbundet påverkas av att ha ett krav till fysisk aktivitet på arbetstid i jämförelse om det hade varit frivilligt för de anställda?

Effekter av den hälsofrämjande aktiviteten:

- Vad har den hälsofrämjande satsningen haft för påverkan på organisationen anser du? Utveckla gärna.

Frågor som rör arbetsprestation och motivation:

- Upplever du att den hälsofrämjande satsningen inom Thule/FMLOG påverkar organisationens produktivitet och effektivitet?
 - Upplever du att den hälsofrämjande satsningen påverkar medarbetarnas arbetsprestation och motivation i deras arbete?

Frågor som rör hälsa och välmående:

- Upplever du att den hälsofrämjande satsningen inom Thule/FMLOG har en påverkan på anställdas sjukfrånvaro och deras allmänna välmående inom organisationen?

Frågor som rör sammanhållning och gemenskap:

- Anser du att det är viktigt inom Thule/FMLOG att träningen sker gemensamt med kollegor?
- Upplever du att sammanhållningen och gemenskapen på arbetsplatsen har stärkts efter att ha implementerat er hälsofrämjande satsning?
 - Om ja, på vilket sätt och hur märks det av?

Avslutande frågor:

- Om du får ge några förslag till andra organisationer som ännu inte infört någon hälsofrämjande aktivitet. Vad ser du för fördelar för organisationer att införa fysisk aktivitet i samband med arbetstid? Finns det några nackdelar? Utveckla gärna.