



VÄLBEFINNANDE PÅ ARBETSPLATSER

av Johan Holmsäter och Ingmar Lycke
 Rapportunderlag från Liv & Lust Hälsoplan 2001

Teoretisk diskussion

Hur skall en arbetsplats utformas som stärker människors värde, välbefinnande och växtkraft och som dessutom är effektiv? "Mångfald, skillnader, olikheter är de råämnen som mänskighetens framsteg smids av" (Konarski 1992). Det krävs dock mycket ärlighet, tolerans och konfliktlösning för att vidmakthålla ett dynamiskt system, där alla kan växa. Vi kommer att diskutera ovanstående och andra frågor i denna uppsats.

Det är rimligt att anta att en människa som är lugn, harmonisk och i balans ser annorlunda möjligheter än andra. Det visar sig också i resultatet, som vi redovisar i denna uppsats, att Hälsa och Välbefinnande har ett samband med Möjligheter. Detta samband innebär, att om man dagligen känner livsglädje och stark framtidstro och upplever, att ens självförtroende, humör och hälsa till kropp och själ är utmärkt, upplever man, att innehållet i arbetsuppgifterna är mer stimulerande och utvecklande, att det finns utrymme att ta initiativ i arbetet samt att man är nöjd med möjligheten att lära sig nya saker i sitt arbete. Antonovsky (1979) för fram begreppet "Sense of Coherence" eller känsla av sammanhang och mening i tillvaron, vilket kan jämföras med begreppet "Hälsa" i denna uppsats. Givetvis har vi också mer eller mindre dynamik i vår tillvaro. Enligt Frankl (1970, 1971) lever vi i ett spänningstillstånd mellan vad vi är och vad vi borde bli. Det ovanstående sambandet mellan "Hälsa" och "Möjligheter" är ett uttryck för denna relation.

Hur människor tar initiativ och handlar i förhållande till arbetsinnehållet, brukar av förespråkare för teorier kring medvetna val och handlingar (Rational Choice Theory, Becker, 1964; Coleman, 1990), förklaras av skillnader i

de möjligheter en människa möter (Hedström, 1993). Det är en rimlig tanke att människors arbetsinnehåll väcker mer eller mindre lust till att ta initiativ och utföra handlingar som ger möjligheter till lärande. Detta tänkande behöver dock kompletteras med tankar kring känslolivets utveckling. Enligt Konarski (1992) differentieras känslorna successivt i människan för att sedan symboliseras med ord vilket ger urkänslorna mening och ger oss möjligheter till tänkande med ord och begrepp. Även om vi således kognitivt kan förstå att det finns en möjlighet framför oss, kan våra känslor eller intuition kring situationen hindra oss från att använda möjligheten. Man kan i detta sammanhang undra vad det är för ledarstil som får människor på arbetsplatsen, att använda sig av de möjligheter de redan har eller vilken ledarstil som skapar nya möjligheter för andra?

Ledarstil

Traditionellt har man inom ledarskapsforskningen diskuterat relationsorienterat, produktionsorienterat respektive förändringsorienterat ledarskap (Arvonen & Ekvall 1994). Relationsorientering innebär till exempel att man underlättar samarbete och låter de anställda fatta egna beslut. Produktionsorienteringen innebär exempelvis att man skapar ordning och reda och är kostnadsmedveten. Förändringsorienteringen innebär för att exemplifiera, att man har idéer om förändring och driver på utveckling. Dessa huvudorienteringar kan sedan brytas ned till olika stilar med mer eller mindre grad av dessa orienteringar. En ledare kan vara en "superledare", "trevlig prick", "risktagare" och "trädgårdsmästare", etc. (Se vidare Arvonen & Ekvall 1994). En "superledare" har högt på alla orienteringar medan en "trädgårdsmästare" har en något lägre produktionsorientering och

¹ Sambandet är $r=0,32^{***}$ mellan "Hälsa" och "Möjligheter".

förändringsorientering. "Trädgårdsmästaren" lägger större tonvikt på människors egna val och skapar därigenom en större jordmån för ett gott liv.

Den dimension vi vill föra in i detta resonemang kring ledarstilar, är en hälsoinriktad ledare som intresserar sig för människors arbetsituation och för hur människorna mår och utvecklas. Det finns en skillnad i att ha en relation till att faktiskt bry sig om hur en annan människa mår och utvecklas, enligt vår mening. Enklast att se skillnaden i ledarstil är om en ledare har skapat möjligheter till välbefinnande och en systematisk friskträning i organisationen eller om man har en traditionell företagshälsovård i företaget med regelbunden provtagningsverksamhet.

Organisationsform

Det diskuteras mycket kring synen på organisationen i organisationslitteraturen (Se Morgan 1986 för en överblick). Man pratar om organisationer, projektorganisationer och lärande organisationer, etc. I grunden är det, enligt vår mening, vad som sker i mötet mellan människor som avgör vilken organisation det blir i slutändan. Genom att ledaren för samman människor till olika aktiviteter, till exempel en systematisk friskträning i organisationen, kan ledaren skapa en grogrund för entreprenörskap och fylla "strukturella hål" i nätverket av människor, dvs genom att föra samman människor väcks idéer, nya synsätt och möjligheter som täpper till "håligheter" i organisationens och människors nätverk (Burt 1992). Enligt Granovetter (1990) ligger förutsättningarna för den goda ekonomin inbäddad ("Embedded") i det sociala systemet eller nätverket, vilket borde stimulera ledarens vilja till relationsskapande.

Givetvis underlättas människors egenkontroll, ansvarstagande, lärande, nätverksskapande och möjligheter till att handla, av en organisation som är decentraliserad, småskalig och flexibel. På moderna arbetsplatser utförs arbetet av självgående individer eller gemensamt i självstyrande grupper. En sådan form kan medföra att chefen, måste intressera sig för en individs, arbetsgrupps eller ett projekts arbetsituation, lära sig projektmedlemmarnas referensram, för att sedan värdera projektet, förmedla projek-

tets tankegångar samt tillföra mer resurser, om projektet skall fortleva. Chefen eller ledaren har i dessa fall ett ansvar att skapa möjligheter för människor att arbeta.

Människors tankar kring vad de vill göra är viktiga för hur människor handlar. Fantasi, drömmar och visioner kan medverka till att flytta gränser för vad som är möjligt att göra. En alltför hög grad av produktionsorientering och förändringsorientering i en projektorganisation kan medföra att chefen hindrar människor från att växa genom ett alltför stort behov av, att t ex skapa ordning och reda och att förändra det som sker. Genom att inte lyssna på människorna i organisationen ger man en signal, att människornas tankegångar inte är viktiga. Likaså kan en alltför hög grad av "Commitment" verka hämmande på växtkraften i organisationen.

Ledarskap och commitment

"Commitment" brukar definieras som en människas identifikation med sitt arbete (Kanungo 1979, Sjöberg 1997) eller identifikation med företaget (Mowday et. al. 1979). Enklare uttryckt innebär "Commitment" att man är "ett" eller "detsamma" som arbetet respektive företaget. Arbetet skall genom identifikationen tillfredsställa människans behov och förväntningar. Frågan är vem som skall tillfredsställa behoven och förväntningarna, individen, gruppen, ledaren eller företaget. Det finns en risk att de som vill vara till lags far illa av en alltför hög identifikation med arbetet. Skälet till att man vill vara till lags är troligtvis att man inte känner sig älskad för den man är (Siegel 1987, s 183). Om då till exempel chefen tar över individens ansvar och egenkontroll genom att bestämma åt individen, eller på annat sätt utnyttjar individens beroendeförhållande, förstärks troligtvis identifikationen med arbetet beroende på behovet av bekräftelse. Om människor vill vara chefen till lags kan således ledarskapet förstärka och vidmakthålla en beroendesituation. Speciellt den produktionsorienterade chefen som skapar ordning och reda och tar över andras tankegångar vidmakthåller troligtvis detta beroende. Arbetstempot drivs upp och det som händer är att hälsan försämras successivt för vissa människor. Ett högt Commitment" på arbetet kan

också medföra att individen inte känner sig tillräcklig och att hälsan försämras genom att andra värden i livet än arbetet inte får utrymme. Skälet för denna ledarstil är att chefen får andra att göra det som chefen vill. Vidare slipper chefen, genom denna instrumentella inställning, ta hand om konsekvenserna som uppstår för andra. Det som saknas i ledarskapet är tanken hur andra mår och hänsyn till hur andra vill forma sina liv till hur det borde bli. Det man förlorar genom detta agerande är individens förtroende, kreativitet och möjligheten att gå över gränser och forma nytt. Givetvis kan en hög identifikation med arbetet och företaget inverka positivt på arbetsförhållandena. Men det är viktigt att komma ihåg att identifikationen är inriktad på det som är istället för det som borde bli, vilket är viktigt att ta hänsyn till i detta sammanhang.

Välbefinnande

Genom att älska sig själv och sin kropp kan man bestiga berg och samtidigt vara mån om sin hälsa. Grunden till att älska sig själv och känna sig älskad, är att man har haft föräldrar eller andra viktiga personer närvarande och att man har talat till varandra och inte om eller förbi varandra. Barn till exempel känner om föräldern talat sanning om deras förmåga. De tål kritiken, både den negativa och den positiva. Det är viktigt att man kan tala om för- och nackdelar hos varandra för att skapa en vettig verklighetsuppfattning. Ärligheten är viktig för förtroendet individerna emellan. När barnet får handla i en miljö med villkorlös kärlek och reflektera över handlingarna tillsammans med andra, skapas en självkänsla och en positiv självbild samt att känslorna differentieras. Enligt Konarski (1992) skall föräldern, "skapa en harmonisk och ostörd utveckling för symbolisering av känslan". Barnet utsätts, enligt Konarski, successivt för en alltmer intensiv känslospänning och föräldern skall stiga in i situationen innan känslorna överväldigar barnet. Vidare, "I denna process är förälderns empati för barnet helt avgörande, men också att man finns där just då, har tid och ser barnet". Sedan behöver barnet eller den vuxne träna på att klara av handlingarna. Men då man ser möjligheten och att lusten att lära sig har väckts är inte träningen några problem. För den vuxne tar det i genomsnitt 21 gånger att lägga en ny god vana till sina andra goda vanor.

Människan föds med vissa genetiska förutsättningar. Människan tar vidare intryck av och formas av en kultur. Individens val är ett sätt att jämka samman de genetiska förutsättningarna med intrycken från kulturen (Konarski 1992). Det som formas är ett "Jag" med kontakt med både arv och miljö och en individ som är "inifrånstyrd". Valet är en viktig mekanism för att skapa mening och välbefinnande.

Med ett fullt utvecklat känsloliv ser man möjligheterna i tillvaron och urskönjer alternativen och gör medvetna val. När individen reflekterar kring valen och ser konsekvenserna av samma skapar valen mening och ett meningsfullt sammanhang. Inför ett val är det bara positivt om man har någon att fråga "vad denne tror". Därav är relationerna till andra betydelsefulla. Men det är viktigt att individen själv gör valet. Välbefinnandet uppstår när man är älskad, sedd och hörd, gör val som skapar mening och att man gillar resultatet av det som hänt.

Vad borde det bli?

Om det skall bli ett resultat måste individen tro på det han/hon gör och vara övertygad om att det är möjligt att genomföra. Genom att vi alla möter svåra situationer i livet är uthålligheten avgörande för om vi skall orka genomföra de mål vi har satt upp. Desto brantare backen är ju mer uthållighet krävs för att nå toppen. Resultatet av våra ansträngningar kan dock bli en överblick över tillvaron. Sedan finns det massor av berg att bestiga i bergskedjorna. det är bara att välja ett av dem.

Ledarskap och normer

Givetvis måste det finnas normer. Dessa skall dock medverka till att ge möjligheter för alla att växa. Chefen eller ledaren har i dessa fall ett ansvar att skapa möjligheter för alla människor att arbeta på arbetsplatsen. Inom tankegångarna kring "Management by objectives - MBO", försöker man att styra målen och definiera vad som skall göras i organisationen. Det gäller dock att kunna få med sig människor på att förverkliga målen och kunna förändra målen beroende på den process som initieras. MBO i form av att människor har en målklarhet, är delaktiga och får feedback från arbetet och omgivningen,

har visat sig ha en inverkan på produktiviteten i företaget (Rodgers&Hunter 1994). Människors förväntan att nå de mål de sätter upp har också en inverkan på produktiviteten i företag (Pritchard, 1995). Men det som antagligen är avgörande för produktiviteten är att människorna orkar genomföra det de tycker det borde bli. Det är också i detta perspektiv man skall se glidningen från MBO till fokuseringen på resultat, kundorientering och kvalitetsutveckling inom vissa organisationer. Man kan också ge uttryck för denna fokusering genom att betona handling och relationer. Att handla och fråga sig själv "kändes det bra - gör det igen", samt att "lägga en god vana till mina andra vanor" är uttryck för denna inställning. Ett antagande är således att hälsa till kropp och själ stimulerar människor till att bli "doers". Normerna hjälper till med övertygelsen och uthålligheten för att vidmakthålla handlingar som ligger i linje med företagets mål, visioner, kundorientering och kvalitetsutveckling.

Hälsa och kroppen

För att orka vara uthållig är det viktigt att ha en god kondition. Livsstilen i form av sunda matvanor och aktiva rörelsevanor är den bästa friskfaktorn för att till exempel förhindra hjärt- och kärlsjukdomar. Man klarar av känslostormar bättre och tänker klarare om inte kroppen ger signaler, att man inte orkar. Dels behöver man röra på sig för att träna muskulatur, syreupptagning och blodomlopp. Dels påverkas hormonbalansen i kroppen av aktiviteten. En viktig värdemätare på att hormonerna är i balans är blodtrycket.

Vidare så behöver kroppen mat eller energi. Regelbundenheten i intaget av mat och att man äter mat som räcker längre, t ex fiberrik kost och långa kolhydrater, ger att kroppen kan tillgodogöra sig energi i en jämn utsträckning. Intag av fet mat påverkar graden av bukfetma. Bukfetma kan orsaka eller förvärra sjukdomstillstånd som högt blodtryck och hjärt- och kärlsjukdomer. Bukfetma frisätter fettsyror från inre fettväv runt tarmarna till levern vilket kan leda till ökad bildning av blodfett. Kolesterol är ett blodfett som finns i blodet. En sort av kolesterol kallas LDL och påskyndar åderförfettningen. Överskottsfettet i blodet lagras i kärlväggarna och leder till åderförkalkning. Åderförkalkning

gen medför att blodet har svårare att strömma genom ådrorna vilket kan leda till blodproppar, kärlkramp och hjärtinfarkt.

Rökning

Rökning har en inverkan på graden av hälsa, välbefinnande och kondition. Lungorna består av alveoler, dvs små ballonger med tunna väggar. Dessa sitter i klasar och tar hand om den luft vi andas in. Blodet åker runt dessa alveoler och syresätts genom att syret "går igenom" alveolernas väggar. Vid rökning tar hemoglobinet i de röda blodkropparna upp kolmonoxid, vilket medför en minskad grad av syre i blodet. En kombination av rökning, vilket ger kolmonoxid i blodet, tillsammans med ett stort intag av fet mat, som bildar ett överskott av blodfetter i blodet vilket leder till åderförkalkning, kan sammantaget leda till syrebrist i kroppen. Genom att träna kroppen kan vi visserligen öka den maximala syreupptagningsförmågan. Den förbättrade konditionen kan kompensera för rökningen men kolmonoxiden, tjäran och åderförkalkningen nedsätter ändå syreupptagningsförmågan successivt. Om man slutar att röka tar hemoglobinet upp en större mängd syre relativt snabbt vilket kan medföra ökat välbefinnande och ge bättre förutsättningar för kondition. Frågan är vilket val man gör med denna kunskap i bagaget?

METOD

Normalt användes sammansatta eller indexerade mått i arbetsmiljöforskningen för att fånga attityder. Anledningen till detta är att hitta dimensioner eller faktorer i svarsmonstret på en högre nivå än frågenivå. En enkel struktur roteras för att få fram mätpunkternas variation på olika axlar i den multivariata analysen. Sammansatta eller indexerade attitydmått kan öka reliabiliteten men kan ge lägre validitet vid mätningar över tid eller vid tidsserieanalys. Detta beroende på vilka roteringsregler man använder i den multivariata analysen. Normalt används reduktiva metoder som t ex viktad least squares och/eller att matriserna inte skall skilja sig åt signifikant. Det finns dock vissa metodproblem när två strukturer i form av kovariansmatriser skall roteras samman (Se t ex Orthogonal Procrustes Problem, beskrivet av Cliff och

Schönemann 1966). Därav har stor energi lagts på att försöka bedöma den sk felvariationen i strukturerna eller matriserna för att korrigera de mättekniska bristerna vid rotering (Se t ex Muthen, 1994; Hoyle, 1995; Gustafsson, 1995).

Mätningar över tid är avsedda att fånga en underliggande process, dvs hur människornas upplevelser och fysiska värden förändras över tid. Men om metoden i form av roteringar av datamatriser sätter begränsningar för att följa förändringar över tid, minskar undersökningarnas validitet, om inte hänsyn togs till detta. Få undersökningar med användandet av faktor-analyserade sammansatta mått visar på detta hänsynstagande i metodhänseende i forskningsslitteraturen. Detta ger att denna datainsamling kan ge nya intressanta resultat då individer har följts över tid när det gäller arbetssituationen och hälsa.

Frågeställning

Den övergripande frågeställningen är: Vilka variabler inverkar positivt och negativt på den upplevda hälsan och den fysiska hälsan över tid?

Datainsamling

I databasen finns 1454 individer som har kartlagts vad gäller hälsa och arbetssituation. Mätningarna har utförts vid minst två tillfällen och ger därigenom en möjlighet att följa individer över tid vad gäller följande variabler: Hälsa, Commitment, Möjligheter, Hälsoinriktad ledarstil, Tillräcklighet, Matlust, Rörelselust, Kondition, Syreupptagning, Bukfetma, Blodtryck, Kolesterol, Rökning, Alkohol, Intag av medicin, Kön, Ålder, Civilstånd, Antal barn, Vikt, Längd, Befattning, Utbildning, etc. Nedan beskrivs variablerna som ingår i denna uppsats mer ingående.

Variabler i Hälsoplanen

Hälsa (Alpha=0,82)

Mäts genom fyra påståenden som berör om man dagligen känner livsglädje och stark framtidstro och upplever att ens självförtroende, humör och hälsa till kropp och själ är utmärkt.

Möjligheter (Alpha=0,77)

Mäts genom tre påståenden som handlar om man upplever innehållet i arbetsuppgifterna stimulerande och utvecklande, att det finns utrymme att ta initiativ i arbetet samt att man är nöjd med möjligheten att lära sig nya saker i sitt arbete.

Hälsoinriktad ledarstil (Alpha= 0,90)

Mäts genom två påståenden som belyser om chefen visar intresse för arbetssituationen och hur individen mår och utvecklas.

Commitment (Alpha=0,60)

Mäts genom två påståenden som berör huruvida individen går helt upp i sitt arbete och känner starkt för sitt företag.

Tillräcklighet (Alpha=0,64)

Mäts genom två frågor som behandlar om man dagligen avsätter tid för sig själv och om man räcker till hemma, på arbetet och på fritiden.

Rörelselust

Mäts genom nio frågor som belyser vilken livsstil man har när det gäller att röra på sig. Om man promenerar, tränar ombytt i träningskläder, utövar dagliga fysiska aktiviteter, om upplevelsen är viktigare än resultatet vid träning och om man tycker om att röra på kroppen, etc.

Matlust

Mäts genom 14 frågor som tar upp livsstilen vad gäller det man äter. Om man äter regelbundet, om man äter fibrer och långa kolhydrater, om man äter fet mat och snabbmat, hur mycket vatten man dricker, hur mycket the och kaffe man dricker, om man använder lugnande eller smärtstillande tabletter, om man nyttjar alkohol, etc.

Kondition

Konditionen mäts genom Professor Åstrand«s konditionstest och Professor Saltin«s konditions- eller stegringstest, nedan kallat Bedömning Saltin.

Syreupptagning

Dels mäts syreupptagningen i liter per minut och dels i formeln milliliter per kilogram gånger minut.

Bukfetma

Mäts genom Buk och stuss kvoten (B/S-kvot), Body Mass Index dvs, vikten dividerad med längden i kvadrat (BMI) samt procenten fett i vävnaden (Fett%). Dessa variabler omräknas efter vissa kriterier till så kallade FRISK-faktorer med värdet tre som värderingsgrund för godkänt värde på faktorn.

Blodtryck

Normalt blodtryck med diastoliska och systoliska värden. Denna variabel omräknas efter vissa kriterier till en så kallad FRISK-faktor med värdet tre som värderingsgrund för godkänt värde på faktorn..

Kolesterol

Totalkolesterolet mäts dvs både HDL- och LDL-kolesterol. Denna variabel omräknas efter vissa kriterier till en så kallad FRISK-faktor med värdet tre som värderingsgrund för godkänt värde på faktorn.

Rökning

Man får ta ställning till om man röker eller ej. Hur många cigaretter man röker, 1-10 cigaretter per dag eller om man vistas i rökig miljö samt mer än 10 cigaretter per dag.

Alkohol

Man får ta ställning till om man dricker mer eller mindre än en folköl, ett glas vin eller två centiliter starksprit per dag.

Intag av medicin

Det frågas om man använder medicin som påverkar hjärt- och kärlsystem.

Bakgrundsvariabler

Kön, Ålder, Civilstånd, Antal barn, Vikt, Längd, Befattning, Utbildning,

RESULTAT

Arbetsstil och ledarstil

Det visar sig i resultaten av analyserna att Hälsa har ett samband med Möjligheter². Detta innebär att om man dagligen känner livsglädje och stark framtidstro och upplever att ens självförtroende, humör och hälsa till kropp och själ är utmärkt, upplever man att innehållet i arbetsuppgifterna är mer stimulerande och utvecklande. Det finns således utrymme att ta initiativ i arbetet samt att man är nöjd med möjligheten att lära sig nya saker i sitt arbete. Genom att också bry sig om hur de anställda mår och utvecklas skapar chefen förutsättningar för Hälsa och en relation till medarbetarna som ger Möjligheter³. Att uppnå en balans i tillvaron förutsätter att man avsätter tid för sig själv och känner sig tillräcklig på arbetet, hemma och på fritiden⁴.

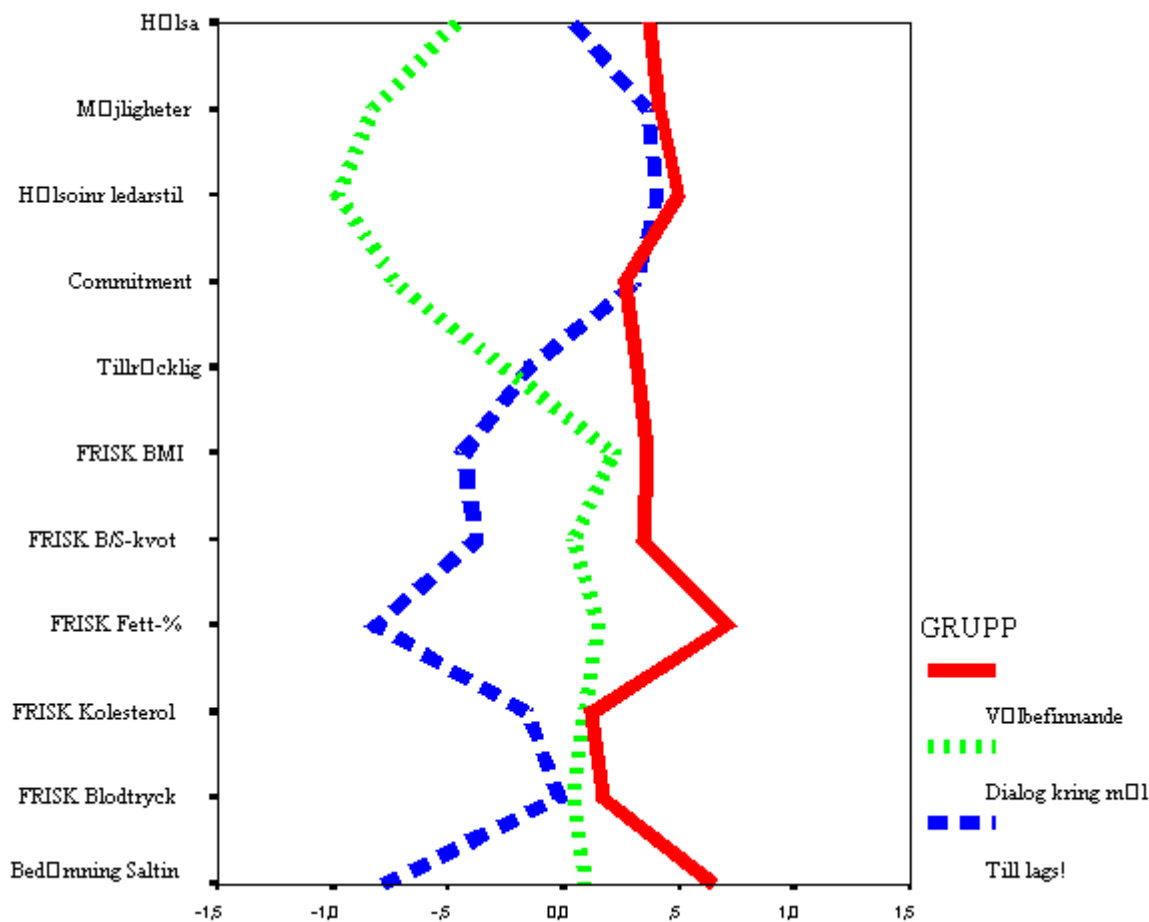
De som har mycket möjligheter kan antagligen helt gå upp i sitt arbete och känner troligtvis starkt för sitt företag⁵. Konsekvenserna kring detta förhållande skiljer sig dock för olika grupper av människor, vilket vi kan se i nedanstående graf. Det finns till exempel en grupp av människor som vill vara till lags på arbetet, vilket får konsekvenser på Hälsan och Tillräckligheten.

¹ Sambandet är $r=0,32^{***}$ mellan "Hälsa" och "Möjligheter". En korrelationsmatris med de variabler som belyses i rapporten visas i bilaga 1.

³ Genom att föra in ledarstil i regressionsmodellen ökar sambandets styrka väsentligt mellan "Hälsa" och "Möjligheter" $r=0,55^{***}$.

⁴ Sambandet mellan "Hälsa" och "Tillräcklighet" är $r=0,43^{***}$.

⁵ Ett resultat av analyserna i databasen visar ett samband mellan "Möjligheter" och "Commitment" på $r=0,53^{***}$.

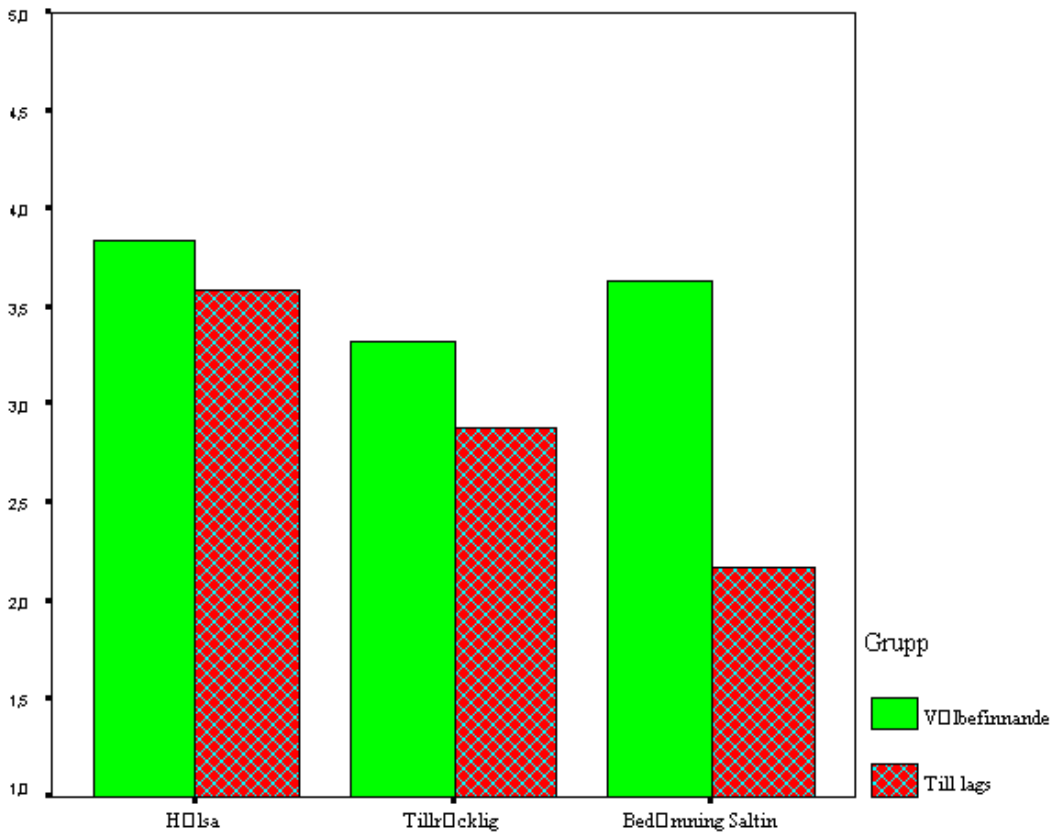


Figur 1. Resultatet av en cluster-analys över tre grupper av människor som ingår i databasen.

Vi kan notera att vi har en grupp “Dialog kring mål” som upplever låg grad av Hälsa, Möjligheter, Hälsorik ledarstil, Commitment och Tillräcklighet. De har dock inte så hög grad av bukfetma och har ganska bra kolesterolvärden, blodtryck och kondition.

Vi kan också se att vi har en grupp av människor som både upplever och har ett “Välbefinnande”. De ligger på höga värden på samtliga variabler. Om vi jämför denna grupp med gruppen som vi antar är “Till lags” så finns det väsentliga skillnader mellan grupperna som vi kan se tydligare i nedanstående graf.

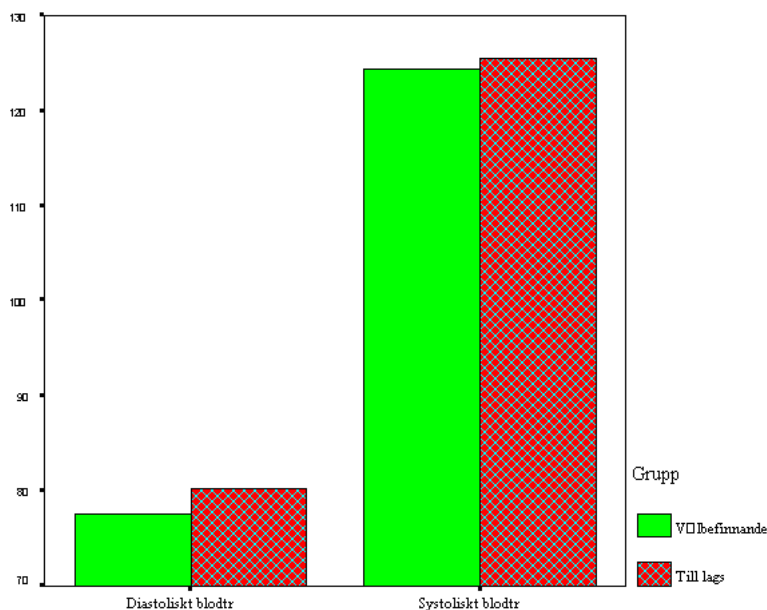
⁶ Clusteranalysen tar fram grupper av människor som liknar varandra. I grafen redovisas skillnaderna mellan grupperna genom medelvärden på standardiserade z-värden.



Figur 2. Skillnader i medelvärden mellan grupperna “Välbefinnande” och “Till lags”, på variablerna Hälsa, Tillräcklig och Bedömning Saltin .

Gruppen som vi antar är “Till lags” har signifikanta skillnader i värdena på variablerna Hälsa, Tillräcklighet och Bedömning Saltin mot gruppen “Välbefinnande”. De har dock liknande värden på variablerna Möjligheter, Hälsoinriktad ledarstil och Commitment (Se fig 1 ovan). Blodtrycket är en värde mätare på om hormonsystemet är i balans, därav kan det vara intressant att se skillnaderna i blodtryck mellan de två grupperna.

⁷ Samtliga skillnader är signifikanta på 99%-nivån.



Figur 3. Skillnader i medelvärden vad gäller blodtryck mellan grupperna “Välbefinnande” och “Till lags” .

Det visar sig att det finns skillnader mellan grupperna vad gäller blodtryck. Detta skulle kunna hänga samman med ett högre påslag av stress-hormon i den ena gruppen.

Skilnaderna är signifikant på 99%-nivån vad gäller det diastoliska blodtrycket.

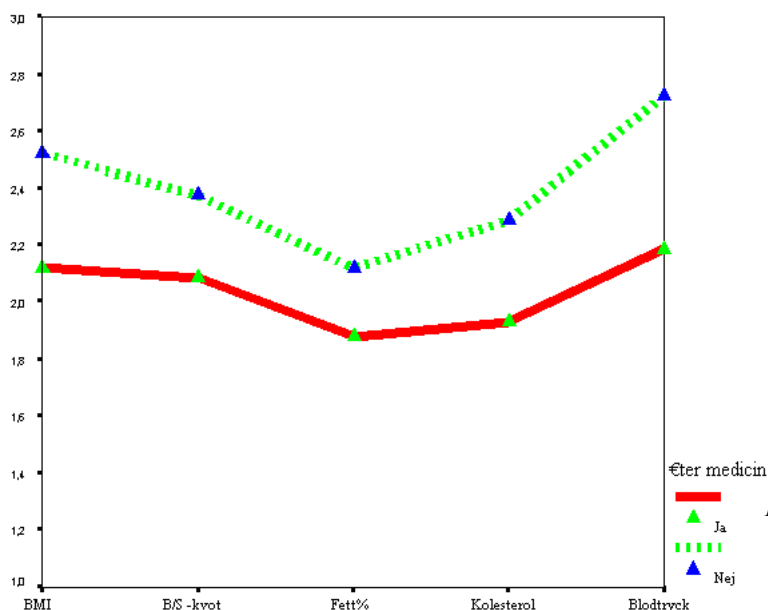
⁹Sambanden är i förhållande till bedömningen av Saltin-testet ligger på följande värden. Tycker om att röra på kroppen $r=0,32^{***}$, dagligen fysiska aktiviteter $r=0,27^{***}$, motionerar ombytt i träningskläder $r=0,35^{***}$. ¹⁰Sambandets styrka ligger på $r=0,12^{***}$.

Livsstil

Den bedömning man gör i Saltin-testet har ett samband med variablerna; om man tycker om att röra på kroppen, om man dagligen utövar fysiska aktiviteter samt hur ofta man motionerar ombytt i träningskläder. Det finns också svaga samband mellan Saltin-testet och variabeln; om man sällan upplever sitt arbete som fysiskt ansträngande. Huruvida kroppens kondition har en inverkan på upplevelsen av arbetssituationen kan diskuteras. Vidare analyser visar att det är medelålders anställda som starkare kopplar konditionen och arbetsförhållandena till varandra. Givetvis beror dessa samvariationer på vilken arbetssituation man har. Det är rimligt att anta att ett fysiskt ansträngande arbete hanteras lättare om man har bra kondition. Vad gäller matlusten så har den ett visst allmänt samband med om man räcker till hemma, på arbetet och på fritiden.

FRISK-faktorer

I Hälsoplanen mäts ett antal FRISK-faktorer. Dessa är relaterade till graden av fetma, kolesterol och blodtryck. När det gäller fetma mäts; bukfetma (Buk/Stuss kvoten), Fettprocenten i vävnader (Fett %) och Body Mass Index (BMI). Låt oss titta på FRISK-faktorerna i förhållande till de som äter medicin för hjärt- och kärlsjukdom.



Figur 4. Medelvärden på FRISK-faktorer fördelade på kategorierna, om man äter medicin (Ja) för hjärt- och kärlsjukdom eller ej (Nej).

I grafen ovan ser vi att FRISK-faktorerna ligger på en generellt sett högre medelvärdesnivå för dem som inte äter medicin för hjärt- och kärlsjukdom.

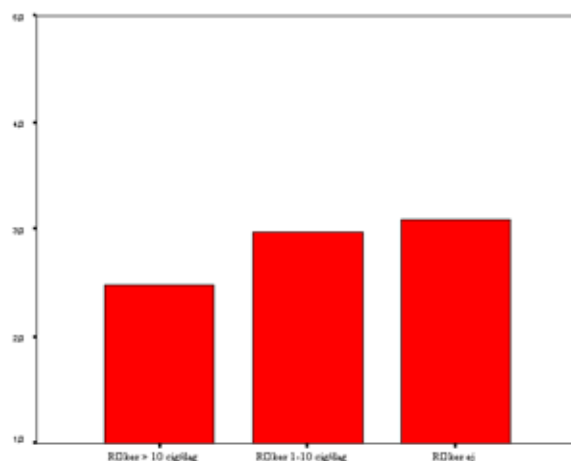
¹¹ Sambandet i förhållande till "Tillräcklighet" ligger på följande värden. Dricker rikligt med vatten $r=0,22^{***}$, är medveten om sina matvanor $r=0,17^{***}$, äter rikligt med bröd, gryn, pasta, ris eller potatis till varje måltid $r=0,13^{***}$, äter regelbundet $r=0,105^{***}$.

¹² Body Mass Index erhålls genom att vikten divideras med längden i kvadrat.

¹³ Skillnaderna är signifikanta, dvs beror inte på slumpmässiga förhållanden. En viss försiktighet får dock tas då värdena bygger på kategoriseringar och skalan inte ger så stor variation. Tendensen är dock tydlig.

Rökning

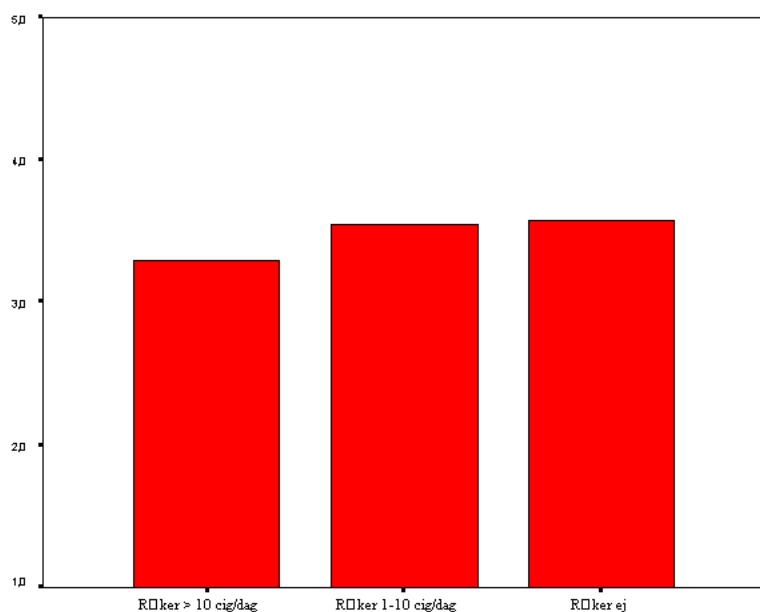
Det är intressant att se hur rökning förhåller sig till konditionen, mätt genom Saltin-testet hos människorna i databasen.



Figur 5. Medelvärden på Saltin-testet i förhållande till rökning.

Den generella tendensen är tydlig, att de som röker mindre har bättre kondition. Det är intressant att gå vidare och se hur rökning förhåller sig till hälsa och välbefinnande eller känslan av sammanhang i tillvaron.

¹⁴ Skillnaden är signifikant på 99%-nivån mellan kategorierna; Röker mer än 10 cigaretter per dag och Röker ej.



Figur 6. Medelvärden på Saltin-testet i förhållande till upplevd hälsa och välbefinnande .

Rökningen har således en inverkan på graden av hälsa och välbefinnande. Utifrån ovanstående resultat kan vi konstatera att hälsa till kropp och själ inte gynnas av rökning. Det hävdas av rökare att de skapar en social samvaro med andra rökare genom att de utövar en gemensam vana. De tar sig utrymme och får tid att prata med varandra. Frågan är om det finns någon annan vana man kan samlas kring? Man kan kanske lägga en god vana istället till sina andra vanor!

¹⁵ Skillnaden är även här signifikant på 99%-nivån mellan kategorierna; Röker mer än 10 cigaretter per dag och Röker ej.

Förändring över tid

I nedanstående tabell redovisas variablerna som förändras signifikant över tid.

Tabell 1. Medelvärden på variabler som förändras signifikant över tid .

Grupp	(+/-) Variabel	Test 1	Test 2
Samtliga i databasen	+ Hälsa	3,55	3,63
	+ Tillräcklig	3,03	3,14
	+ Bedömning Saltin	2,97	3,27
"Välbefinnande"	-Hälsoinriktad ledarstil	3,77	3,61
	- Commitment	3,75	3,69
	+ Bedömning Saltin	3,64	3,76
"Dialog kring mål"	+ Hälsa	3,20	3,38
	+ Möjligheter	3,08	3,20
	+ Hälsoinriktad ledarstil	2,30	2,68
	+ Commitment	2,95	3,10
	+ Tillräcklig	2,79	2,95
	+ Bedömning Saltin	3,07	3,35
"Till lags"	- Möjligheter	4,01	3,92
	- Hälsoinriktad ledarstil	3,69	3,60
	+ Tillräcklig	2,89	2,995
	+ Bedömning Saltin	2,17	2,67

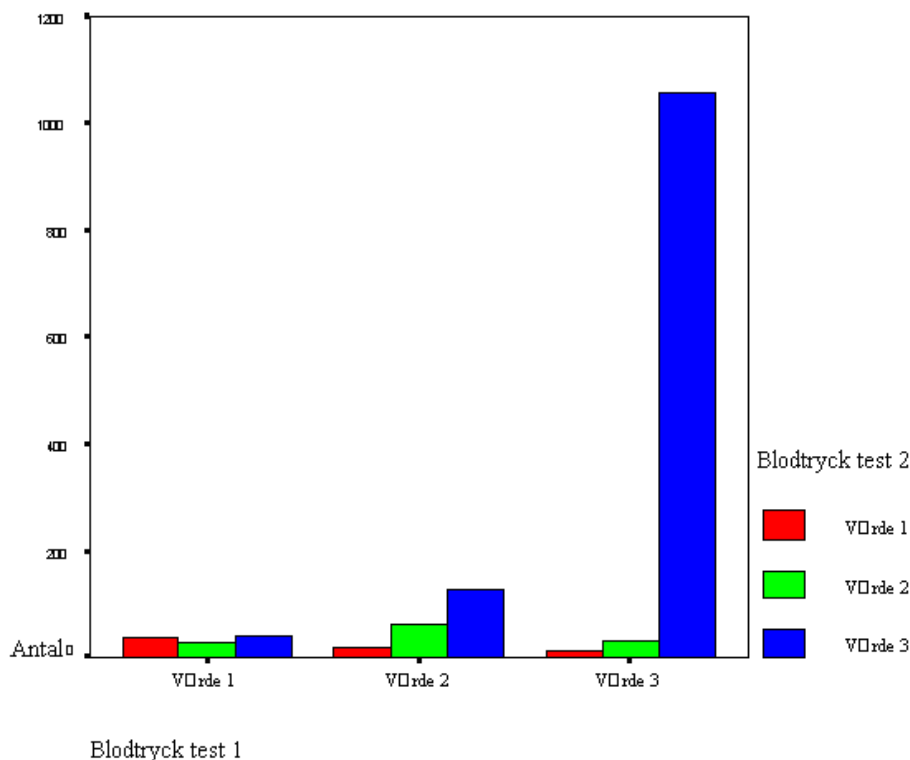
¹⁶ T-test beroende grupper.

Det är intressant att notera att för hela gruppen är det variablerna Hälsa, Tillräcklighet och bedömning Saltin som förändras positivt. I gruppen "Välbefinnande" är det variablerna Hälsoriktad ledare och Commitment som går något tillbaka. I gruppen "Dialog kring mål" förändras samtliga variabler positivt. I gruppen "Till lags" går variablerna Möjligheter och Hälsoriktad ledarstil tillbaka något. Hälsa och Commitment ligger på en konstant nivå generellt över tid. Variablerna Tillräcklighet och Bedömning Saltin förändras positivt över tid. Det är intressant att jämföra detta med resultaten i figur 2 ovan. (I figur 2 jämförs grupperna "Välbefinnande" och "Till lags" med varandra enbart vid testtillfälle 1). I nedanstående tabell redovisas hur FRISK-faktorerna förändras över tid.

Tabell 2. Antal godkända över tid utifrån värderingsgrunden att tre är ett godkänt värde på variabeln. Samtliga i databasen ingår i nedanstående värden.

FRISK-faktor	Antal godkända	Test 1	Test 2
BMI		791	802
B/S-kvot		689	745
Fett %		595	665
Kolesterol		647	728
Blodtryck		1102	1231

Vi kan utifrån ovanstående tabell konstatera att det blir fler godkända på samtliga variabler. Dock är skillnaden på variabeln BMI marginell över tid. Då blodtrycket är en värdemätare för hormonsystemet är det intressant att se förändringen över tid på denna variabel mer ingående. Nedan redovisas en graf och en korstabell över resultatet.



Figur 8. Graf över FRISK-faktorn Blodtryck. Skillnad över tid mellan test 1 och test 2.

Vi kan utifrån ovanstående graf notera att det är 130 st som hade värde två vid testtillfälle 1 och som har värde tre eller ett godkänt värde vid testtillfälle 2. Vi ser förhållandet också i följande korstabell.

Tabell 3. Korstabell över FRISK-faktorn Blodtryck. Skillnad över tid mellan test 1 och test 2.

	FRISK-faktor Blodtryck test 2			Total
	1,00	2,00	3,00	
FRISK 1,00	39	28	42	109
Btr 2,00	19	63	130	212
test 1 3,00	12	31	1059	1102
Total	70	122	1231	1423

Vi kan se i korstabellen att det är 1059 st individer har ett godkänt värde både vid test tillfälle ett och två. Det är 130 st individer som hade värdet två vid test 1 som har det godkända värdet 3 vid test 2. Det är 31 st individer som har försämrat sina värden, från godkänt till värde två. I gruppen "Till lags" har det också skett förändringar över tid vilket redovisas i nedanstående tabell.

Tabell 4. Antal godkända över tid utifrån värderingsgrunden att tre är ett godkänt värde på variablen. Endast gruppen "Till lags" ingår i nedanstående värden.

FRISK-faktor, gruppen "Till lags"	Antal godkända	
	Test 1	Test 2
BMI	109	124
B/S-kvot	87	113
Fett %	27	60
Kolesterol	120	148
Blodtryck	243	275

Vi kan konstatera att det har blivit fler godkända på samtliga variabler över tid i gruppen "Till lags".

Det är intressant att gå vidare och se hur många godkända det blir över tid fördelat på ålder, vilket redovisas nedan. Observera att samtliga i databasen ingår.

Tabell 5. Förbättrade värden dvs, från värde två vid test 1 till godkänt värde 3 vid test 2, fördelat på variabeln ålder. Förbättringen anges i procent utifrån antalet förbättrade, minus antalet försämrade dvs från värde tre till värde två, i förhållande till det totala antalet som hade godkänt värde tre vid test tillfälle två. Samtliga i databasen ingår i nedanstående värden.

FRISK-faktor	Ålder		
	20-34	35-49	50 -
BMI			
Från värde 2 till godkänt värde 3	1,6 %	0 %	5,1 %
B/S-kvot			
Från värde 2 till godkänt värde 3	1,2 %	10,5 %	17,9 %
Fett %			
Från värde 2 till godkänt värde 3	5,1 %	9,7 %	17,5 %
Kolesterol			
Från värde 2 till godkänt värde 3	6,1 %	14,0 %	26,4 %
Blodtryck			
Från värde 2 till godkänt värde 3	8,2 %	8,5 %	13,2 %
Bedömning Saltin			
Från värde 2 till godkänt värde 3	18,6 %	25,0 %	28,9 %

Det är intressant att notera tendensen att förbättringen på FRISK-faktorerna och Bedömning Saltin blir högre procentuellt sett ju äldre man är. Nedan ser vi förändringen vad gäller Bedömning Saltin över tid i alla kategorier mer specificerat.

Tabell 6. Korstabell över FRISK-faktorn Bedömning Saltin. Skillnad över tid mellan test 1 och test 2.

När det gäller Bedömning Saltin är värdet tre och därutöver att betrakta som godkända värden. Det är intressant att notera att det är fler som går framåt¹⁷ än bakåt över tid i samtliga celler i ovanstående korstabell.

Kategori	Bedömning Saltin Test 2					Total
	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Ung	Bedömning 1,00	10	9	5	1	25
	Saltin Test 1 2,00	4	28	27	6	66
	3,00		11	86	31	132
	4,00		1	11	47	66
	5,00					14
Total	14	49	129	85	26	303
Medel	Bedömning 1,00	13	19	3		35
	Saltin Test 1 2,00	5	44	48	8	106
	3,00	1	23	100	58	185
	4,00		4	18	89	128
	5,00			1	3	22
Total	19	90	170	158	43	480
Gammal	Bedömning 1,00	5	3	2		10
	Saltin Test 1 2,00		14	14	1	29
	3,00		3	38	20	61
	4,00			9	51	70
	5,00			1	3	18
Total	5	20	64	75	28	192

DISKUSSION

¹⁷ 1 till 2, 2 till 3, 3 till 4, 4 till 5.

Uppsatsens frågeställning lyder, vilka variabler inverkar positivt och negativt på den upplevda hälsan och den fysiska hälsan över tid. I nedanstående tabell redovisas variablerna.

Tabell 7. Variabler som inverkar positivt och negativt på den upplevda hälsan.

Inverkar positivt på hälsa

Inverkar negativt på hälsa

Möjligheter

Commitment

Hälsoinriktad ledarstil

Riskfaktorer

Tillräcklighet

Rökning

Friskfaktorer

Fysisk kondition

Hälsa kan jämföras med ett tillstånd av välbefinnande och en känsla av sammanhang och mening i tillvaron.

Välbefinnandet uppstår när man är älskad, sedd och hörd, gör val som skapar mening och att man gillar resultatet av det som hänt. Livet och omgivningen förändras ständigt. Detta innebär att vi tvingas till att välja mellan olika möjligheter. Om hälsan och välbefinnandet skall vidmakthållas underlättas detta av att se möjligheter i tillvaron och göra val som skapar sammanhang och mening. Om en ledare bryr sig om arbetssituationen och hur man mår och utvecklas ökar förutsättningarna för människors hälsa och välbefinnande. Om vi avsätter tid och upplever att vi räcker till hemma, på arbetet och på fritiden, gör vi troligtvis val som ger att vi kan hantera tillvaron. Om vi äter det vi vill och accepterar vår kropp, trots eventuell bukfetma, höga kolesterolvärden och högt blodtryck, kan vi få motivation till att förbättra vår kondition. Sedan gäller det att förändra FRISK-faktorerna. Äta en god middag i lugn och ro och förbränna fett genom att röra på kroppen.

Om man inte älskar och accepterar någon som den är skapar man osäkra individer som blir beroende av andra. Om individen då blir beroende av arbetet och går helt upp i sitt arbete, för att få bekräftelse, inverkar det negativt på hälsan. Genom sökandet av bekräftelse kommer man inte att lyssna på kroppens varningssignaler, andfåddhet vid rörelse, värk i kroppen, ständig aktivering som orsakar stress, etc. En alltför hög grad av "Commitment" kan leda till att man blir till lags, försöker att bevara det som är, man gör det som chefen och arbetskamraterna vill att man skall göra, istället för att välja själv vad man skall göra. Benämningen Risk-faktorer leder till att man ser risker hos sig själv. Detta kan leda till ångest och skuld över bukfetman, det höga kolesterolvärdet och det höga blodtrycket. Denna ångest och skuld kan leda till ökad stress. Rökning är en sysselsättning som aktiverar kroppen när man istället kan ta det lugnt. Givetvis finns nikotin-beroendet men det är också viktigt att ta hänsyn till beroendet att ständigt göra något. Kroppen får ju arbeta hårdare på grund av syrebristen vid rökning.

Genom att välja mål, lägga en god vana till våra andra goda vanor, genomföra handlingen cirka 21 gånger, kan vi skapa en bestående förändring och ett resultat över tid. Tror vi att vi kan göra det, kan det skapa motivation samt den uthållighet som krävs för att skapa ett resultat. Genom att inrätta arbetsplatsen så att alla har en möjlighet att förändra sina vanor och ta ett nytt steg i livet, stärks troligtvis människors välbefinnande och växtkraft successivt. Om människorna ökar sitt ansvarstagande och blir självgående blir arbetsplatsen eller organisationen antagligen effektiv. Detta förutsätter dock att organisationen tillfredsställer de behov som leder till att tjänsterna eller produkterna efterfrågas.

Utifrån detta perspektiv kan vi analysera hur våra arbetsplatser fungerar.

Bilaga I

Korrelationsmatriser över i rapporten ingående variabler

Tabell 1. Korrelationsmatris över indexerade mått.

Variabel	M	SD	1	2	3	4
1. Commitment	3,54	0,81				
2. Möjligheter	3,73	0,78	0,53***			
3. Intresse chef	3,28	1,00	0,42***	0,53***		
4. Tillräcklighet	3,03	0,92	0,03	0,06	0,09	
5. Hälsa	3,56	0,75	0,28***	0,32***	0,27***	0,43***

Tabell 2. Korrelationsmatris över mått på frågenivå.

Variabel	M	SD	1	2	3	4
1. Saltin-test	2,97	1,02				
2. Rörelse kropp	3,88	0,98	0,32***			
3. Daglig fys	2,24	1,13	0,27***	0,29***		
4. Motion ombytt	2,59	2,70	0,35***	0,33***	0,48***	
5. Arb fys ansträng	4,04	1,15	0,12***	0,13***	0,02	0,13***