



TRÄNING OCH MOTION PÅ ARBETSPLATSEN

ETT INSIKTSARBETE PÅ UPPDRAG AV KORPEN



ungdoms
barometern

KONTAKT

Sara Fröhling Lindersköld

073 783 34 37

sara@ungdomsbarometern.se

Projektledare: Cecilia Wahlgren

Ansvarig analytiker: Ivar Danielsson

FAKTA OM UNDERSÖKNINGEN

Intervjumetod: Digital enkätstudie och djupintervjuer

Målgrupp: Arbetstagare och arbetsgivare i Sverige

Fältperiod: 23 maj – 12 juni 2025

Antal intervjuer i studien totalt: 1 109 st enkätsvar
5 st djupintervjuer

Ungdomsbarometern AB © 2025.

Samtliga resultat och slutsatser här presenterade är
copyrightskyddade och får ej spridas externt utan
Ungdomsbarometerns skriftliga tillåtelse.

RAPPORTINNEHÅLL:

KAPITEL 1.

NULÄGESBILD 7

KAPITEL 2.

UTMANINGAR & HINDER 17

KAPITEL 3.

FÖRBÄTTRINGSMÖJLIGHETER 26

KAPITEL 4.

FRAMTIDENS ARBETSPLATS 36

KAPITEL 5.

SAMMANFATTNING & SLUTSATSER 45



BAKGRUND TILL STUDIEN

Det svenska Motionsidrottsförbundet Korpen genomför under 2025 en satsning kopplat till träning och motion på Sveriges arbetsplatser. Inför denna satsning fanns ett behov av att förstå hur arbetsgivare och arbetstagare förhåller sig till träning och motion på arbetsplatsen idag. Hur ser nuläget ut? Vilka utmaningar och hinder stöter de på? Och vilka goda exempel har bidragit till att få just deras arbetsplats i rörelse?

För att besvara dessa frågor och fler därtill har Ungdomsbarometern fått i uppdrag av Korpen att genomföra en studie med målgrupperna arbetstagare och arbetsgivare under våren 2025. Studien har en mixad metod och innefattar dels en kvantitativ enkätstudie med syftet att få insikter och konkreta datapunkter på arbetstagarnas upplevelser av träning och motion på sina arbetsplatser, dels en kvalitativ intervjustudie med syftet att få konkreta exempel och erfarenheter från arbetsgivarnas perspektiv.

I denna rapport varvas insikter från enkätstudien och intervjuerna för att skapa en helhet och fördjupa resultaten från de olika metoderna och målgrupperna genom att sätta dem i relation till varandra. Vi inleder rapporten med ett här-och-nu perspektiv för att få koll på utgångsläget, följt av vilka utmaningar och potentialer som målgrupperna upplever i dagsläget. Sedan blickar rapporten framåt mot framtidens arbetsplats och vilka nya möjligheter och generationsskillnader som kan komma att prägla arbetet med att främja träning och motion på arbetsplatser framgent.

Trevlig läsning!

Sara Fröhling Lindersköld, Cecilia Wahlgren & Ivar Danielsson

4 juli 2025

METOD OCH MÅLGRUPPER

Studien innefattar både en kvantitativ metod för att få fram generaliserbara datapunkter samt en kvalitativ metod för att få fram individuella erfarenheter och perspektiv. För att förstå och ta hänsyn till både arbetstagarnas och arbetsgivarnas perspektiv på ämnet träning och motion på arbetsplatsen har studien två målgrupper. Slutsatserna i denna rapport grundar sig både i insikter från en enkätstudie med arbetstagare anslutna till Motionslandslaget samt insikter från djupintervjuer med arbetsgivare.

ENKÄTSTUDIE MED ARBETSTAGARE



Totalt 1109 enkätsvar

Genomförande:

En digital enkätundersökning genomfördes med arbetstagare i Sverige. Korpen ansvarade för utskicket av enkäten som gick ut till målgruppen via en intern panel av personer som ingår i Korpens motionslandslag. Resultaten speglar därmed arbetstagare som är anslutna till motionslandslaget, *inte* arbetstagare generellt i Sverige, vilket är en viktig differens att ha i åtanke i analysen av enkätstudiens resultat.

Totalt besvarade 1 109 arbetstagare som är anslutna till motionslandslaget enkätstudien. Svaren samlades in under fältperioden 23 maj – 30 maj 2025.

DJUPINTERVJUER MED ARBETSGIVARE



Totalt 5 djupintervjuer

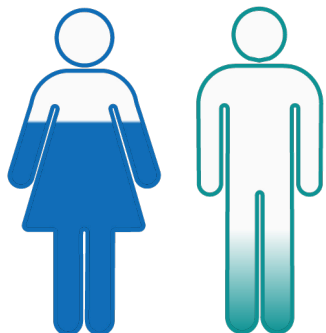
Genomförande:

Digitala djupintervjuer genomfördes via Teams, om ca 40 minuter under fältperioden 23 maj–12 juni 2025. Intervjuerna genomfördes med en semi-strukturerad ansats för att ge intervjupersonerna möjligheten att styra samtalet och lyfta individuella perspektiv och erfarenheter.

Arbetsgivarna rekryterades via Korpen. I rekryteringsprocessen eftersträvades en spridning på arbetsplatsernas storlek, bransch, företagshälsovård och relation till Korpen för att säkerställa en god spridning av intervjupersoner.

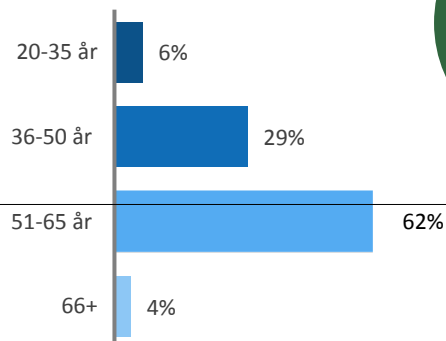
OM ARBETSTAGARNA I ENKÄTSTUDIEN

KÖN:



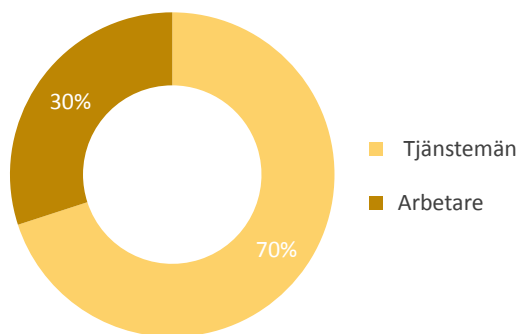
Kvinnor: 76%
Män: 24%
Icke-binära: 0%

ÅLDER:

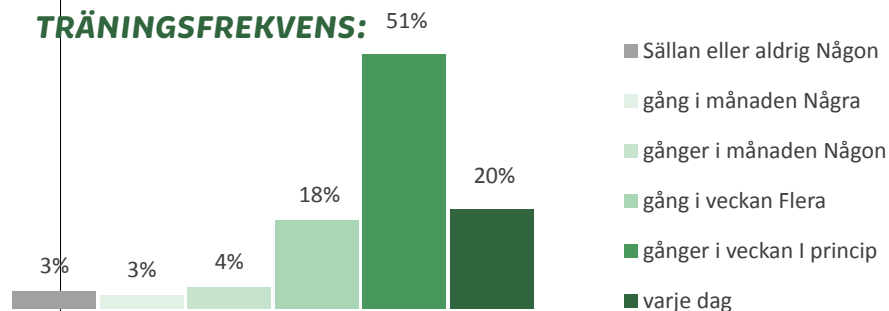


Antal
respondenter
i enkäten 1
109 st

TYP AV YRKE:



TRÄNINGSFREKVENNS:

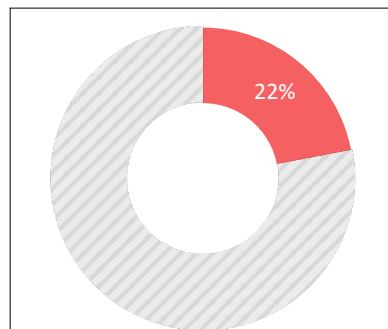


Undersökningen baseras på frivilliga respondenter från Korpens satsning *Motionslandslaget*, och inkluderar personer som är över 18 år och yrkesverksamma. Det är viktigt att notera att urvalet i studien inte är representativt för Sveriges arbetstagare i stort, utan speglar arbetstagare inom motionslandslaget. Totalt har 1 109 personer deltagit i enkätstudien.

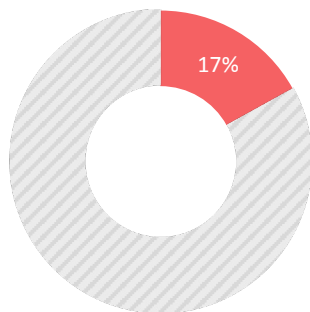
Respondenterna uppvisar generellt en högre träningsfrekvens och ett större intresse för motion än genomsnittet i befolkningen, vilket sannolikt är en konsekvens av att målgruppen är arbetstagare inom motionslandslaget.

Majoriteten av deltagarna är kvinnor, och den största åldersgruppen återfinns mellan 51 och 65 år. Överlag i resultaten ser vi inga betydande skillnader mellan hur kvinnor och män svarar i studien. Cirka 70 procent av respondenterna är tjänstemän med mer stillasittande kontorsjobb medan resterande är arbetare med mer praktiska och fysiska arbetsuppgifter. Vilken typ av yrke arbetstagarna har är däremot en variabel som i större utsträckning påverkar resultaten, vilket gör att vi genomgående i rapporten redovisar skillnader för hur arbetare respektive tjänstemän svarar.

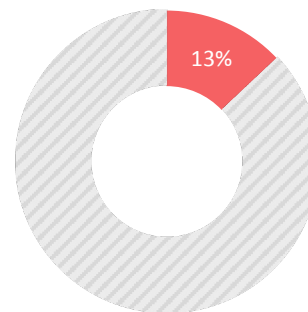
DE STÖRSTA BRANSCHERNA I UNDERSÖKNINGEN!



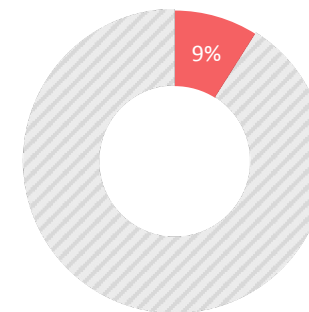
**VÅRD, OMSORG
OCH SOCIALTJÄNST**



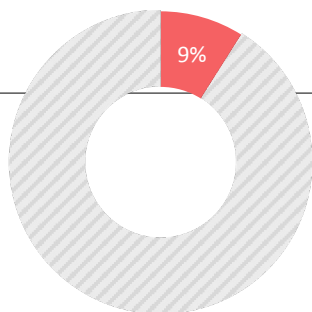
UTBILDNING OCH FORSKNING



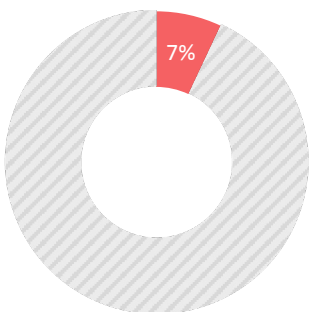
**EKONOMI,
ADMINISTRATION OCH HR**



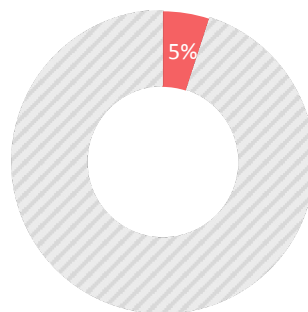
OFFENTLIG SEKTOR



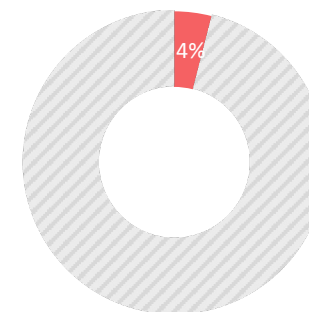
INDUSTRI, BYGG OCH TEKNIK



IT OCH DATA



HANDEL, SERVICE OCH TURISM



MEDIA OCH KREATIVA YRKEN



KAPITEL 1

NULÄGESBILD

NULÄGESBILD

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen är viktigt både för personalens och arbetsplatsens välmående

De arbetsgivare och arbetstagare vi pratar med inom ramarna för denna studie visar ett stort engagemang i frågor som rör hälsa och träning. Det råder en bred enighet om att hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen bidrar till ett bättre mående bland de anställda generellt, samtidigt som det ger positiva resultat för arbetsplatsen i stort i form av ökad produktivitet och stärkt gemenskap.

Olika stark träningskultur inom olika branscher och yrken

När vi ber arbetstagarna att utvärdera sin arbetsplats nuvarande kultur och arbete med träning och hälsa ser vi dock att det på många håll finns mer att önska -samtidigt som vi ser stora skillnader mellan olika branscher. Arbetstagare inom praktiska yrken, till exempel vård, omsorg och utbildning, upplever generellt en svagare träningskultur på sin arbetsplats jämfört med arbetsplatser som i huvudsak har arbetstagare som är tjänstemän. Där upplevs träningskulturen överlag vara starkare. Arbetstagare med praktiska yrken ger även i snitt ett lägre betyg till sina arbetsgivare i frågor som rör träning och hälsa jämfört med tjänstemän. Framför allt är det arbetstagare inom branscher som IT, ekonomi, HR och administration som i snitt ger ett högre betyg till sina arbetsgivare och upplever att det hälsofrämjande arbetet uppfyller deras förväntningar.



UTGÅNGSLÄGE: VIKTIG FRÅGA FÖR ARBETSGIVARE!

Vi har i denna studie intervjuat personer som ansvarar för arbetet med träning och motion på olika arbetsplatser runt om i Sverige. Trots att de tillhör olika branscher och att deras arbetsplatser är organiserade på olika sätt har de en samsyn kring vikten av att prioritera sina anställdas hälsa och mående. Hälsa är enligt arbetsgivarna brett och inkluderar allt från fysiska aktiviteter och tävlingar till rehab och metoder för att hantera stress.

Att få fler personer på arbetsplatsen i rörelse har många positiva effekter enligt de arbetsgivare vi pratar med. Det bidrar till en bättre fysisk och psykisk hälsa bland de anställda, samtidigt som det kan bidra till en starkare kultur och gemenskap på arbetsplatsen!



Fem positiva effekter av att få fler på arbetsplatsen i rörelse enligt arbetsgivare

- Mer energi och bättre återhämtning
- Bättre fokus och stresshantering
- Förebygger sjukskrivningar och förslitningsskador
- Ökar samanhållningen på arbetsplatsen
- Blir en mer attraktiv arbetsplats för att rekrytera

"Jag vet väldigt väl hur mycket fysisk aktivitet bidrar till att vi blir skarpa och vassa kognitivt. Träning är kopplat till inlärning, minne och stresshantering så det är en viktig arbetsmiljöfråga!"

-Arbetsgivare, medelstor arbetsplats (50-250 anställda)

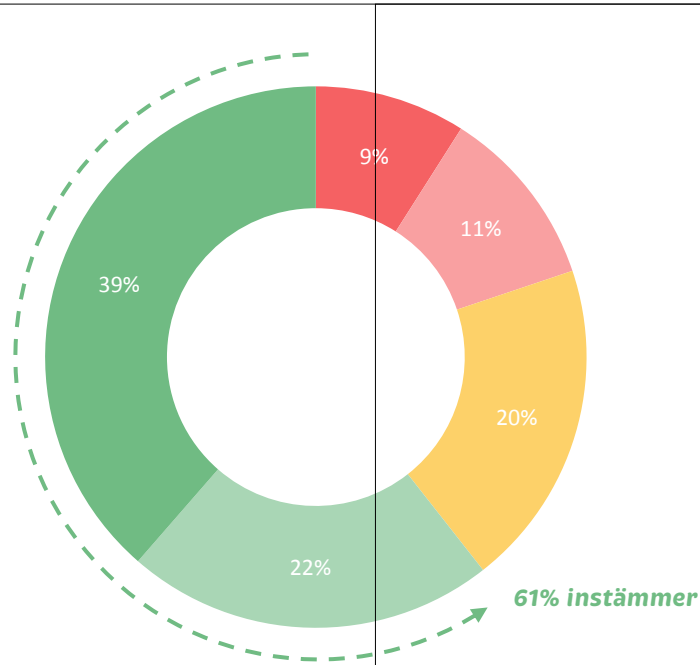
"Vi ser många positiva fördelar med att uppmuntra till träning och motion! Att stärka den fysiska kapaciteten kan dessutom minska antalet sjukskrivningar och förebygga psykisk ohälsa."

-Arbetsgivare, stor arbetsplats (250+ anställda)

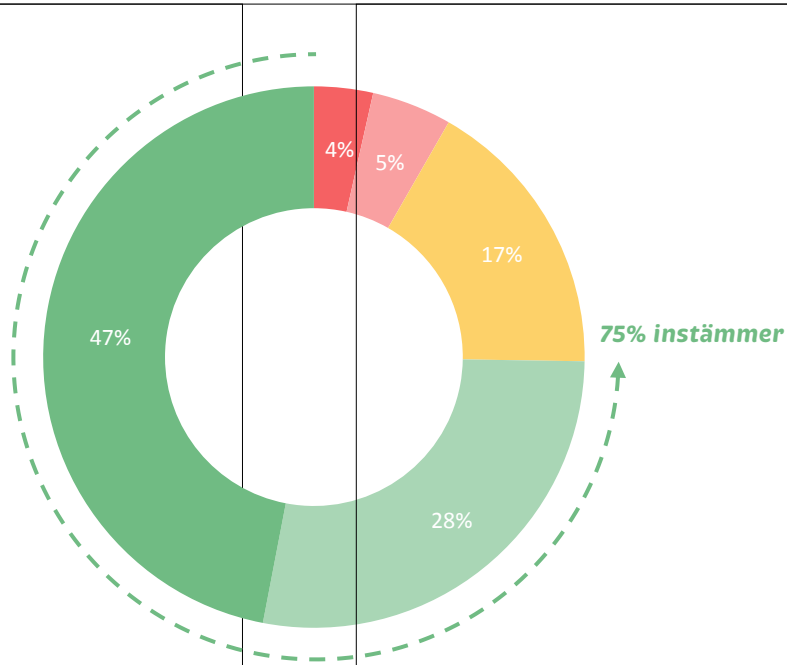
"Arbetsgivarens roll i relation till träning och motion är att outtröttligt påminna om vad vi erbjuder och motivera våra anställda till rörelse!" -Arbetsgivare, medelstor arbetsplats (50-250 anställda)

ARBETSTAGARNA SER FLERA POSITIVA EFFEKTER

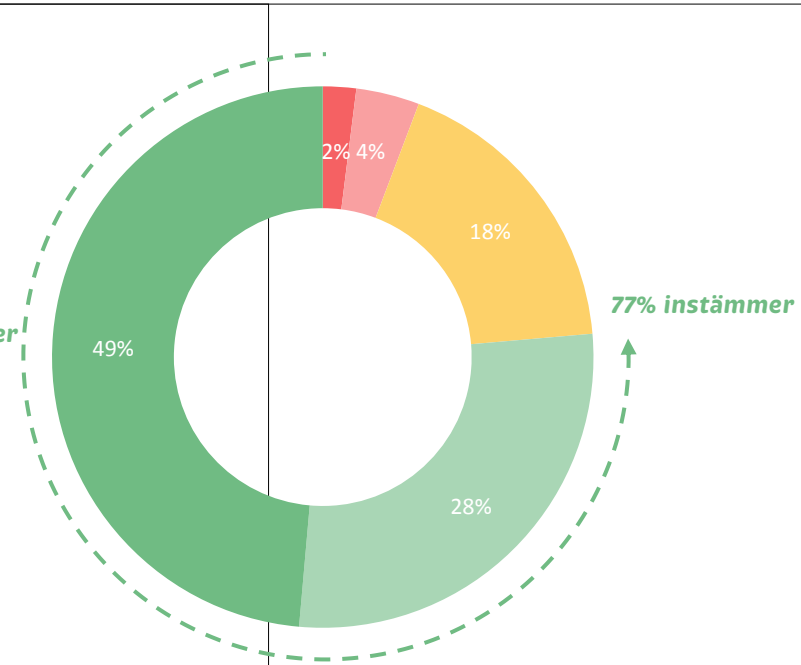
Även bland arbetstagarna uppger en stor andel att träning på arbetsplatsen tillsammans med kollegorna skulle uppskattas och ge positiva effekter i form av ökad produktivitet och stärkt gemenskap!



Jag skulle uppskatta organiserad träning/idrott på min arbetsplats



Träning under arbetstid skulle öka min produktivitet



Gemensamma träningsaktiviteter stärker sammanhållningen på arbetsplatsen

1 - Instämmer inte

2 -

3 -

4 -

5 - Instämmer helt

Friskvårdsbidrag är den i särklass vanligaste förmånen som arbetsgivare erbjuder sina anställda i dagsläget. Var femte arbetstagare uppger även att de har tillgång till en gymlokal, friskvårdstimme på arbetstid och startavgifter till lopp eller tävlingar

Vad av följande erbjuder din arbetsgivare idag till sina anställda?



Förening på jobbet

En av tio arbetstagare (11%) har tillgång till en förening som tränar eller tävlar tillsammans på sin arbetsplats, till exempel i form av ett korpenlag



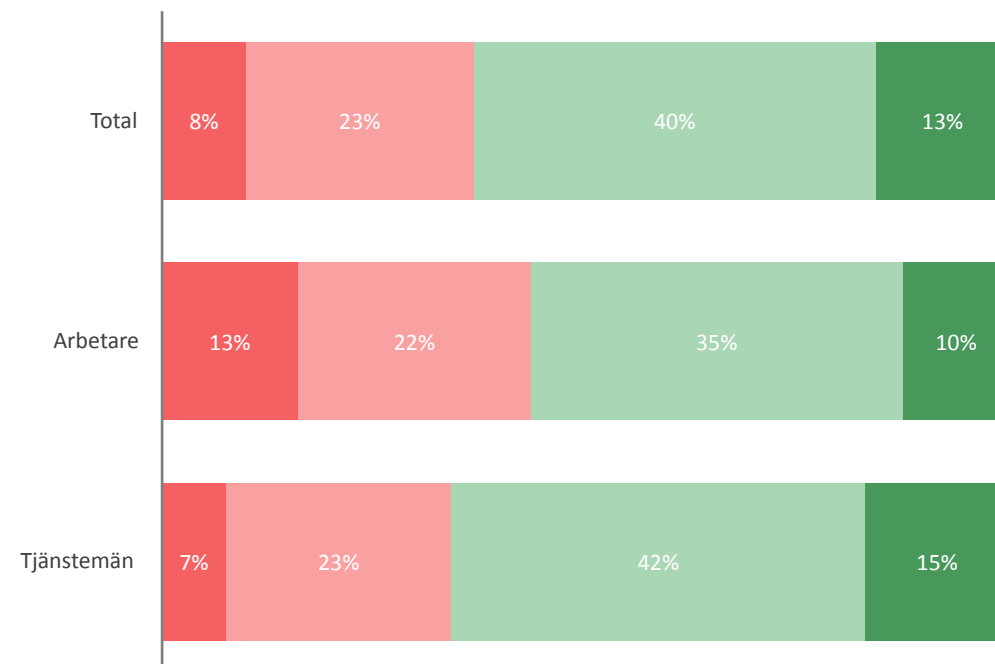
Fler än varannan arbetstagare i studien upplever att kulturen kring träning och motion på deras arbetsplats är stark, det vill säga att det finns möjligheter till träning och motion samt ett engagemang kring frågorna bland övriga anställda



Svagare träningskultur

Arbetare upplever i genomsnitt att kulturen kring träning och hälsa på deras arbetsplats är svagare jämfört med tjänstemän

Hur skulle du beskriva kulturen kring träning och hälsa på din arbetsplats?



- Alla är soffpotatisar på min arbetsplats och det görs inget för att ändra på det
- Vi pratar en del om motion och hälsa men ingen tar initiativ
- Möjligheter till motion finns där men alla är inte taggade
- Det finns stort engagemang och vi är många som är aktiva tillsammans

The background image shows three men in a workshop or office setting. The man on the left is in profile, looking towards the center. The man in the middle is smiling and looking at the man on the right. The man on the right is holding a small white object, possibly a balloon or a piece of paper, and looking at it. There are gold and black star-shaped balloons in the background. To the right, there is a chalkboard with some handwritten text in cursive, including "Cotton", "Popcorn", "Candy", and "Soda".

**7 AV 10 ARBETSTAGARE (70%)
INSTÄMMER I ATT ARBETSGIVARE BÖR
TA ETT STÖRRE ANSVAR FÖR
PERSONALENS HÄLSA**

1 AV 3 GER ETT LÅGT BETYG TILL SIN ARBETSGIVARE

I undersökningen fick arbetstagarna sätta ett betyg på sin arbetsgivares engagemang i frågor som rör träning och motion. Resultatet visar att över en tredjedel ger sin arbetsplats ett underkänt eller precis godkänt betyg, det vill säga F eller E. Endast 6% upplever att deras arbetsgivare förtjänar högsta betyg, A.

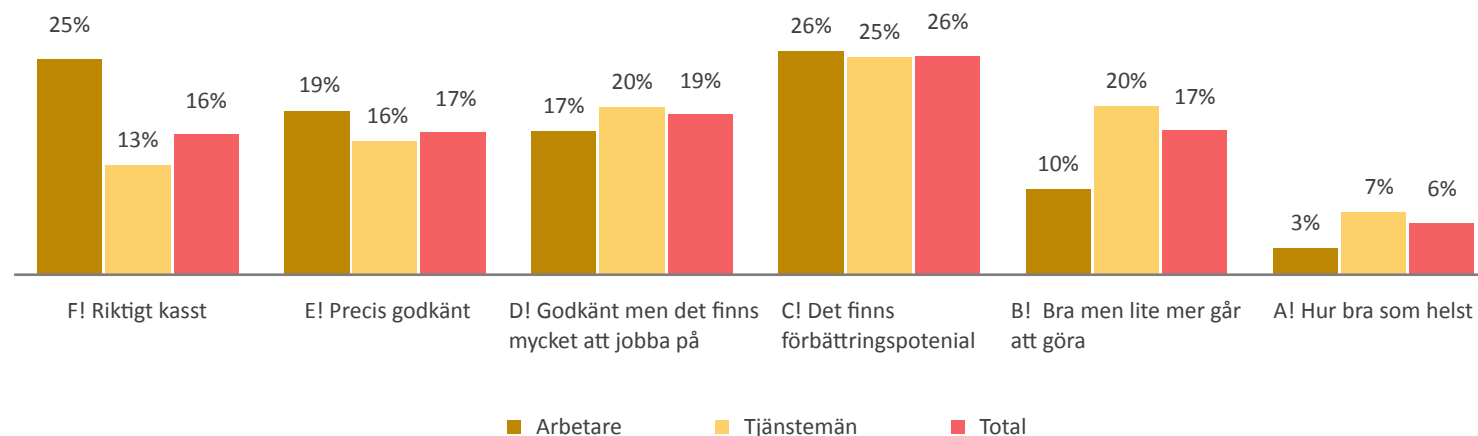
Skillnaderna blir ännu tydligare när vi tittar på olika typer av yrken. Arbetare är generellt sätt mer kritiska än tjänstemän. Hela var fjärde arbetare sätter det underkända betyget F till sin arbetsplats, jämfört med endast 13% bland tjänstemännen.

En förklaring ligger i att träning på eller i anslutning till arbetet upplevs svårare att genomföra inom yrken med fasta scheman och låg flexibilitet. Många arbetstagare inom praktiska arbetaryrken uppger att deras arbetstider inte går att kombinera med motion under arbetsdagen, vilket kan göra det svårare för arbetsgivare att erbjuda eller stötta hälsoinitiativ på samma sätt som inom mer flexibla arbetsmiljöer.

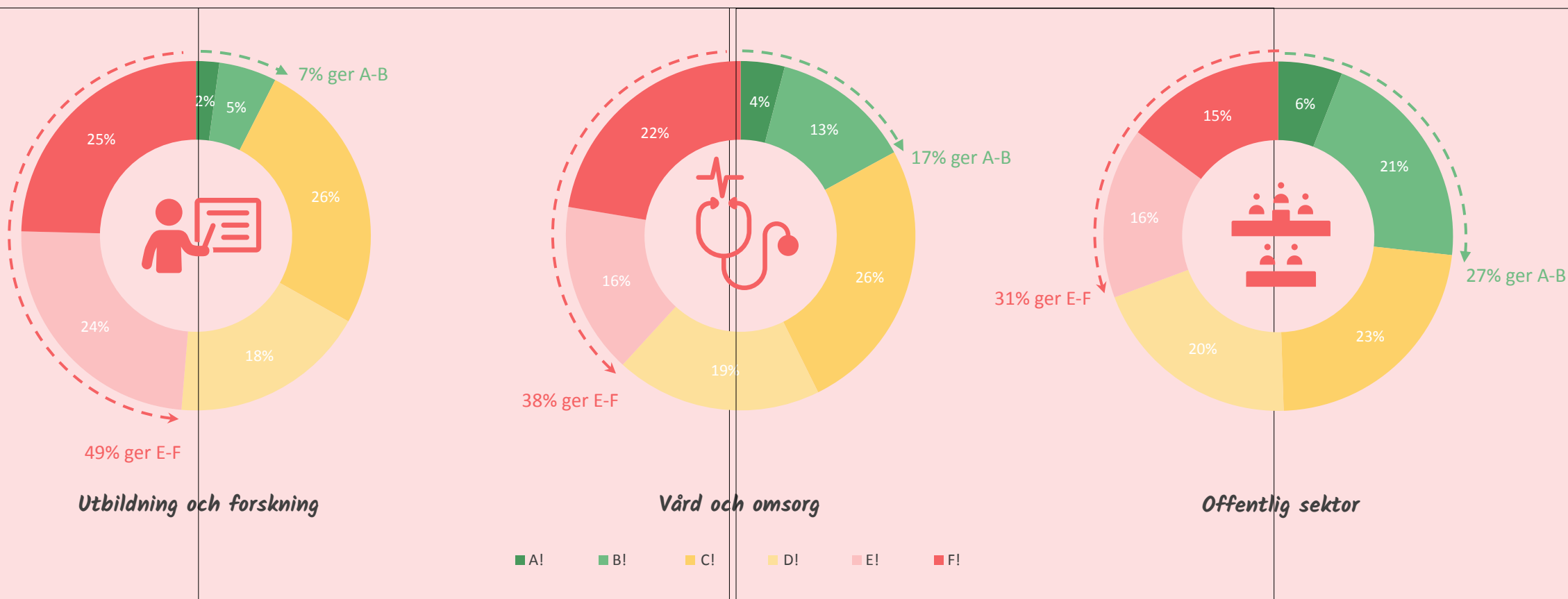
Vilket betyg hade du gett din nuvarande arbetsgivares engagemang i frågor om träning och motion för sina anställda?

Arbetstider som hindrar

Andelen arbetare som svarar att deras arbetstider är oförenliga med träningsaktiviteter är dubbelt så stor (29%) jämfört med andelen tjänstemän som upplever samma hinder (15%).



BRANSCHER MED LÄGST BETYGG FÖR SITT ARBETE MED TRÄNING OCH MOTION

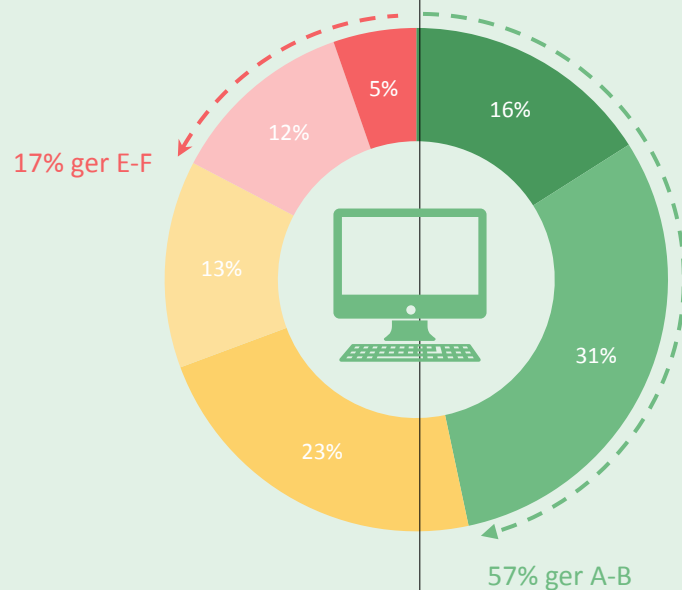


Skalfråga: Vilket betyg hade du gett din nuvarande arbetsgivares engagemang i frågor om träning och motion för sina anställda?

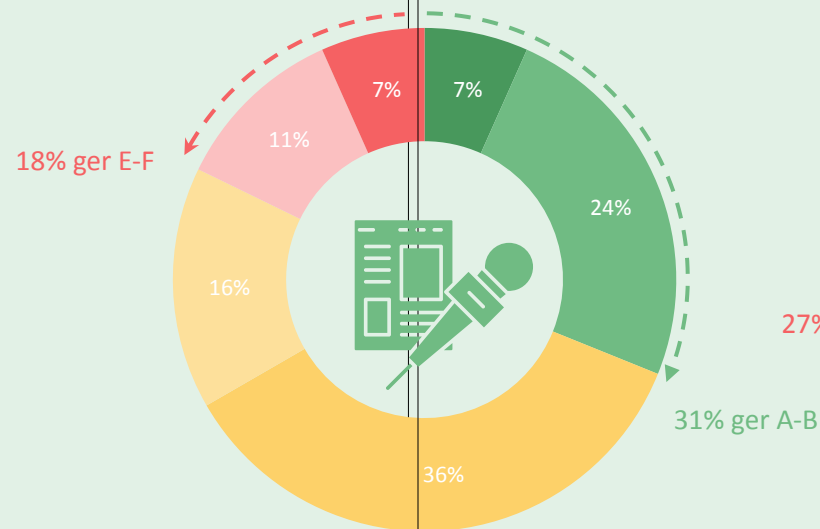
Nedbrytning: Bransch

Urval: Arbetstagare i Motionslandslaget

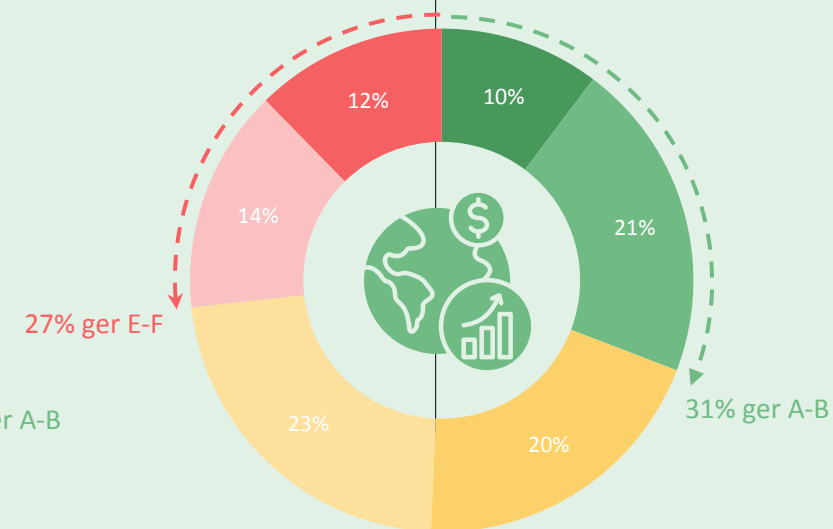
BRANSCHER MED HÖGST BETYG FÖR SITT ARBETE MED TRÄNING OCH MOTION



Data och IT



Media och kreativa yrken



Ekonomi, administration och HR

■ A! ■ B! ■ C! ■ D! ■ E! ■ F!



KAPITEL 2

UTMANINGAR & HINDER

UTMANINGAR & HINDER

Yttersta ansvaret för träning och motion läggs på individer snarare än arbetsgivare

I grund och botten anser en majoritet av arbetstagarna att det är individens egna ansvar att prioritera hälsa, träning och motion på arbetsplatsen. Att initiativet och drivkraften behöver komma från individen själv är en utmaning som riskerar att leda till ojämlikhet och klyftor i vilka som har möjligheten och viljan att prioritera träning och hälsa, både när vi jämför mellan anställda på en och samma arbetsplats, mellan olika arbetsgivare och mellan arbetsgivare inom olika branscher.

Brist på tid och svag träningskultur är de största stoppklossarna enligt arbetstagare

Avsaknaden av tid och en svag träningskultur på arbetsplatsen är de två mest utbredda hindren för att aktivera fler anställda enligt arbetstagarna själva. Även när vi pratar med arbetsgivarna nämns tidsbristen som en återkommande utmaning, många anställda har helt enkelt inte möjlighet att prioritera in träning och motion när det behöver ske utöver ordinarie schema och arbetsuppgifter. Det är dessutom betydligt vanligare att arbetare jämfört

med att tjänstemän upplever att deras nuvarande arbetstider och scheman inte är förenliga med träning och hälsofrämjande aktiviteter.

Arbetsgivare upplever hinder kopplade till arbetsplatsen och personalstyrkan

Vem eller vilka personer det är som ansvarar för frågor som rör träning och hälsa på arbetsplatsen påverkar vilka initiativ som genomförs och hur högt frågan prioriteras. Mindre arbetsplatser har i regel mindre tid och utrymme för att planera och prioritera hälsofrämjande aktiviteter jämfört med större arbetsplatser. Samtidigt som andra faktorer likt fördelningen av arbetare och tjänstemän samt möjligheten att jobba från distans riskerar att skapa ytterligare utmaningar för arbetsgivare att aktivera sina anställda.



VEM BÄR ANSVARET FÖR PERSONALENS HÄLSA?

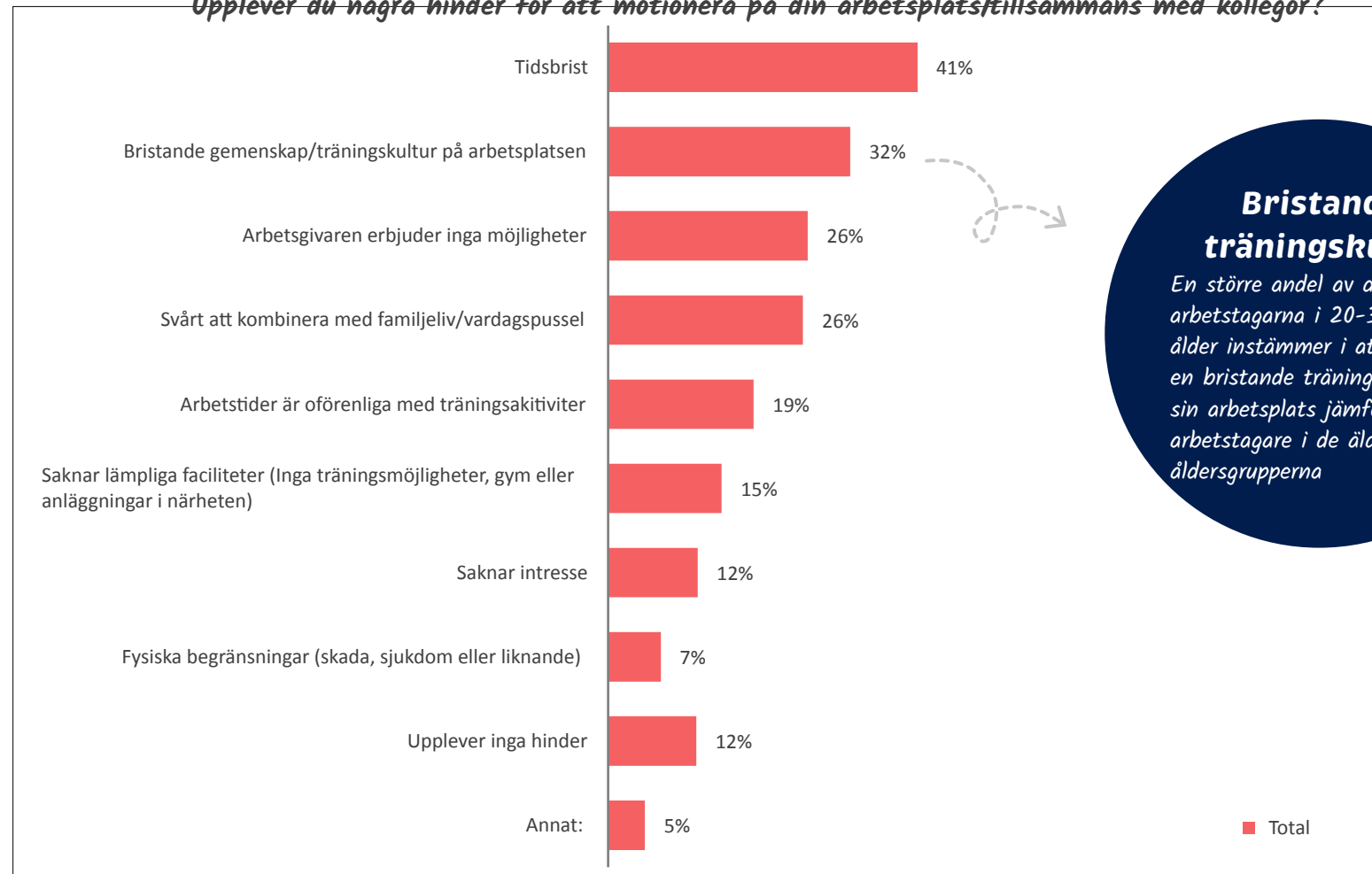
Att träning och hälsa är viktigt för arbetstagare råder det inga tvivel om, samtidigt som en majoritet upplever att träning i huvudsak ligger på individens egna ansvar och sällan är en avgörande faktor när de söker jobb



Även i samtalen med arbetsgivare hör vi att hälsoförmånerna ofta kommer upp i samtalen när de rekryterar ny personal, men att det inte tycks vara den avgörande faktorn eller något som nyrekryteringar uttrycker specifika krav kring, utan snarare ser som en bonus!

Tidsbrist är det största hindret som arbetstagare upplever i relation till träning och motion på sin arbetsplats, följt av bristande träningskultur och otillräckliga hälsoförmåner från arbetsgivarens håll

Upplever du några hinder för att motionera på din arbetsplats/tillsammans med kollegor?



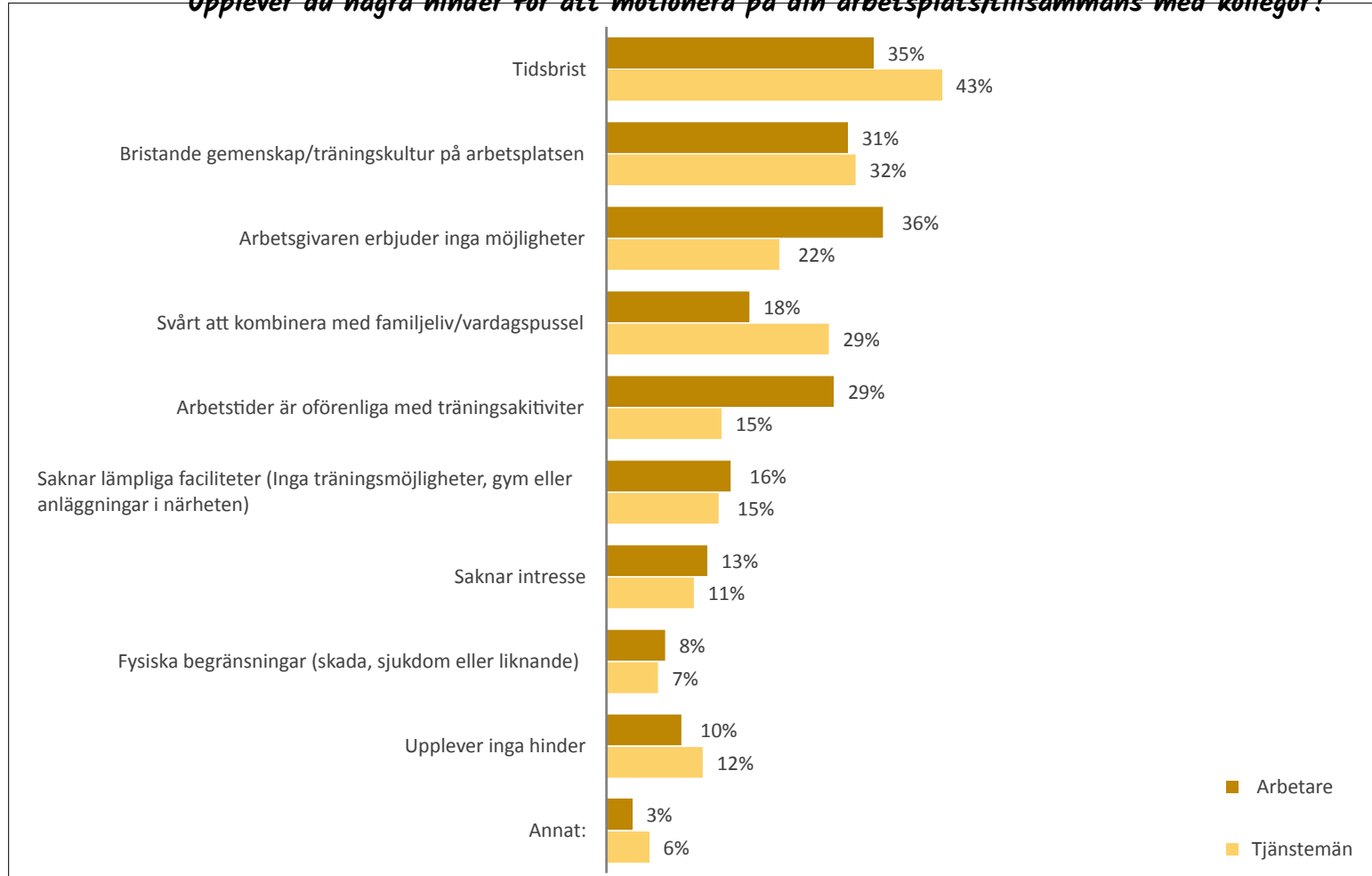
Bristande träningskultur

En större andel av de yngre arbetstagarna i 20-35års ålder instämmer i att de har en bristande träningskultur på sin arbetsplats jämfört med arbetstagare i de äldre åldersgrupperna



Tidsbrist och livspussel utgör i större utsträckning hinder för tjänstemän, medan arbetare upplever sig hindrade av sina arbetstider och att arbetsgivaren inte erbjuder tillräckliga möjligheter

Upplever du några hinder för att motionera på din arbetsplats/tillsammans med kollegor?



Exempel på förbättringsförslag

”Först och främst hade jag önskat ett kulturarbete såtillvida att arbetsgivaren betonar vikten vid att röra på sig och förstod vikten vid dess fördelar sett till produktion. Mer energi till att utföra arbetsuppgifterna och inte minst för den sociala aspekten av att göra något tillsammans som inte nödvändigtvis har med arbetet att göra. Med det sagt hade det varit riktigt fint att kunna arbeta och röra på sig samtidigt. Jag hade även uppskattat om arbetsgivaren premierade träning/rörelse på arbetstid och återinförde friskvårdstimmen och ett högre friskvårdsbidrag. Och tillgång till gym/fria vikter på arbetsplatsen, så att en anställd inte behöver köpa ett gymkort för att komma igång.”

- Man, jobbar inom vård och omsorg

ARBETSGIVARNAS PERSPEKTIV: HINDER I RELATION TILL ARBETSPLATSEN

Krävs att en driven och handlingskraftig person ansvarar för frågan för att få saker gjorda

Flera av de arbetsgivare vi pratar med är väldigt engagerade i frågor om träning och hälsa och lägger ner mycket tid på det även utanför jobbet. Det är framför allt deras starka driv och personliga engagemang som gör att nya satsningar blir av. Förslag på nya initiativ och hälsoförmåner kommer sällan "uppifrån" ledningsgrupper eller chefer utan bygger till stor del på att personerna som ansvarar för arbetsmiljöfrågor eller arbetstagarna själva har en stark initiativförmåga. Detta system riskerar att bli ett hinder i synnerhet för mindre arbetsplatser som inte har en person eller avdelning som arbetar dedikerat med arbetsmiljöfrågor och har tiden och möjligheten att prioritera att driva fram nya satsningar eller initiativ.

Ojämnt vilka förmåner som anställda kan utnyttja om de arbetar på distans vs. på plats

Distans och hybridarbete gör att vissa arbetstagare inte har samma möjligheter att delta i fysiska aktiviteter och har tillgång till lokaler för träning och motion som flera

arbetsgivare erbjuder i anslutning till den fysiska arbetsplatsen. Trots att flera av de arbetsgivare vi pratar med även har digitala initiativ och en vilja att engagera anställda som jobbar på distans så har de i regel färre möjligheter att ta del av arbetsplatsens förmåner jämfört med arbetsplatser där majoriteten arbetar fysiskt på plats.

Förändrade arbetssätt och hög arbetsbelastning gör det svårt att prioritera träning och motion

Vidare riskerar omorganiseringar och perioder med hög arbetsbelastning att leda till att anställda prioriterar ner träning och motion. Ändrade arbetssätt gör att anställda kommer ur sina vardagliga rutiner och scheman och behöver lägga sin tid och fokus på att komma in i nya rutiner, snarare än på träning och andra aktiviteter. En arbetsgivare vi pratar med berättar att ju mer osäkerhet och tidspress de anställda upplever i vardagen, desto svårare är det att få till aktiviteter och skapa ett engagemang för träning på deras arbetsplats.



"Vi genomförde nyligen en omorganisation. När det blir tuffare tider med mycket förändringar så märker vi att färre prioriterar träning och att engagemanget blir mindre."

-Arbetsgivare, medelstor arbetsplats (50-250 anställda)

Exempel på hinder i relation till arbetsplatsen

”Vi är ett litet företag som behöver leverera hela tiden och prioritera för att hålla oss lönsamma. På en stor arbetsplats är det betydligt enklare att prioritera hälsa och träning. Där är det mer centralstyrt och mer utrymme för tvingande åtgärder och de har en hel HR-avdelning som har hand om det. Det finns ingen som har tid att driva de här frågorna hos oss tyvärr.”

- Arbetsgivare, mindre arbetsplats (10-50 anställda)

ARBETSGIVARNAS PERSPEKTIV: HINDER I RELATION TILL DE ANSTÄLLDA

Anställda upplever inte att de har tid att prioritera träning när de själva behöver ta initiativet

Både arbetsgivare och arbetstagare är eniga om att tidsbrist är ett av de största hindren för att få till träning och motion både på och utanför jobbet. När valet att delta i aktiviteter och göra tid för träning och motion ligger på varje enskild anställd så blir personliga prioriteringar en avgörande faktor. På samma sätt hör vi att det framför allt är de arbetstagare som redan tränar och är aktiva på sin fritid som utnyttjar hälsoförmåner som friskvårdsbidrag, vilket riskerar att skapa ännu större klyftor i relation till de anställdas hälsa och mående.

Olika preferenser inom personalstyrkan gör det svårt att skapa aktiviteter som tilltalar alla

På arbetsplatser som har en stor variation av personer och preferenser bland sina anställda är det svårt för arbetsgivare att få med sig hela personalen på sina aktiviteter och initiativ. I intervjuerna hör vi att det kan handla om allt ifrån olika förmågor att delta i fysiska aktiviteter, olika inställningar till tävlingar och idrott eller olika livsfaser och intressen. En arbetsgivare berättar till

exempel att han gärna skulle starta en idrottsförening för att det finns ett par personer med ett stort fotbollsintresse, men att deras arbetsplats är för liten för att få ihop tillräckligt många intresserade personer för att skapa ett helt lag. En annan arbetsgivare nämner att deras anställda är i väldigt olika åldrar och livsfaser vilket gör det svårt att hitta aktivitetsformer och tider som tilltalar brett.

Olika arbetssätt och arbetsuppgifter bland de anställda skapar olika behov

Slutligen hör vi att arbetsgivarna ser olika behov bland de anställda som har fysiska arbetsuppgifter med hög belastning jämfört med anställda som har mer stillasittande kontorsjobb. Anställda som rör sig och använder kroppen mycket i sitt arbete tenderar dels att inte vilja göra någon ytterligare fysisk träning utöver sina arbetsuppgifter, samtidigt som de efterfrågar aktiviteter som stärker deras kroppar och förebygger skador snarare än aktiverar dem ännu mer. Vissa arbetsgivare vi pratar med upplever att det är svårare att tillgodose dessa behov eftersom de i dagsläget främst kan erbjuda olika fysiska aktiviteter så som tillgång till gym eller gemensamma träningspass.



"Det krävs att personalen känner att de får ut något av att vara med. Vi kan inte tvinga folk att ställa upp utan det måste vara på deras initiativ.

Sen gör vi ju det vi kan genom att locka med roliga aktiviteter, tävlingar och vinster!"

-Arbetsgivare, stor arbetsplats (250+ anställda)

A group of soccer players are celebrating on a green field. A player in a pink jersey is in the center, holding a trophy aloft with his right arm. He has long curly hair and a beard. Other players in dark jerseys are huddled around him, some with their arms around his waist. In the background, there are trees and a soccer goal.

KAPITEL 3

FÖRBÄTTRINGSMÖJLIGHETER

FÖRBÄTTRINGSMÖJLIGHETER & FRAMGÅNGSFAKTORER

Motverka utmaningen med tidsbrist genom att införa träning på arbetstid

Arbetstagarna i denna studie är eniga om att den enskilt viktigaste insatsen som arbetsplatser kan genomföra är att erbjuda en friskvårdstimme på arbetstid för att möjliggöra träning och motion utan att behöva ta från de anställdas ordinarie arbetstid. Nästan tre av fyra arbetstagare (72%) tror att de hade tränat mer om möjligheten att träna på arbetstid fanns på deras arbetsplats. Fler än varannan är dessutom positiv till obligatoriska träningspass under arbetstid, även om det är en större vattendelare både bland de arbetstagare och arbetsgivare som deltagit i studien. Ytterligare förslag på förbättringsmöjligheter från arbetstagarnas håll inkluderar ekonomiska incitament, tillgång till utrustning samt ökad motivation i form av gemensamma mål och tävlingar.

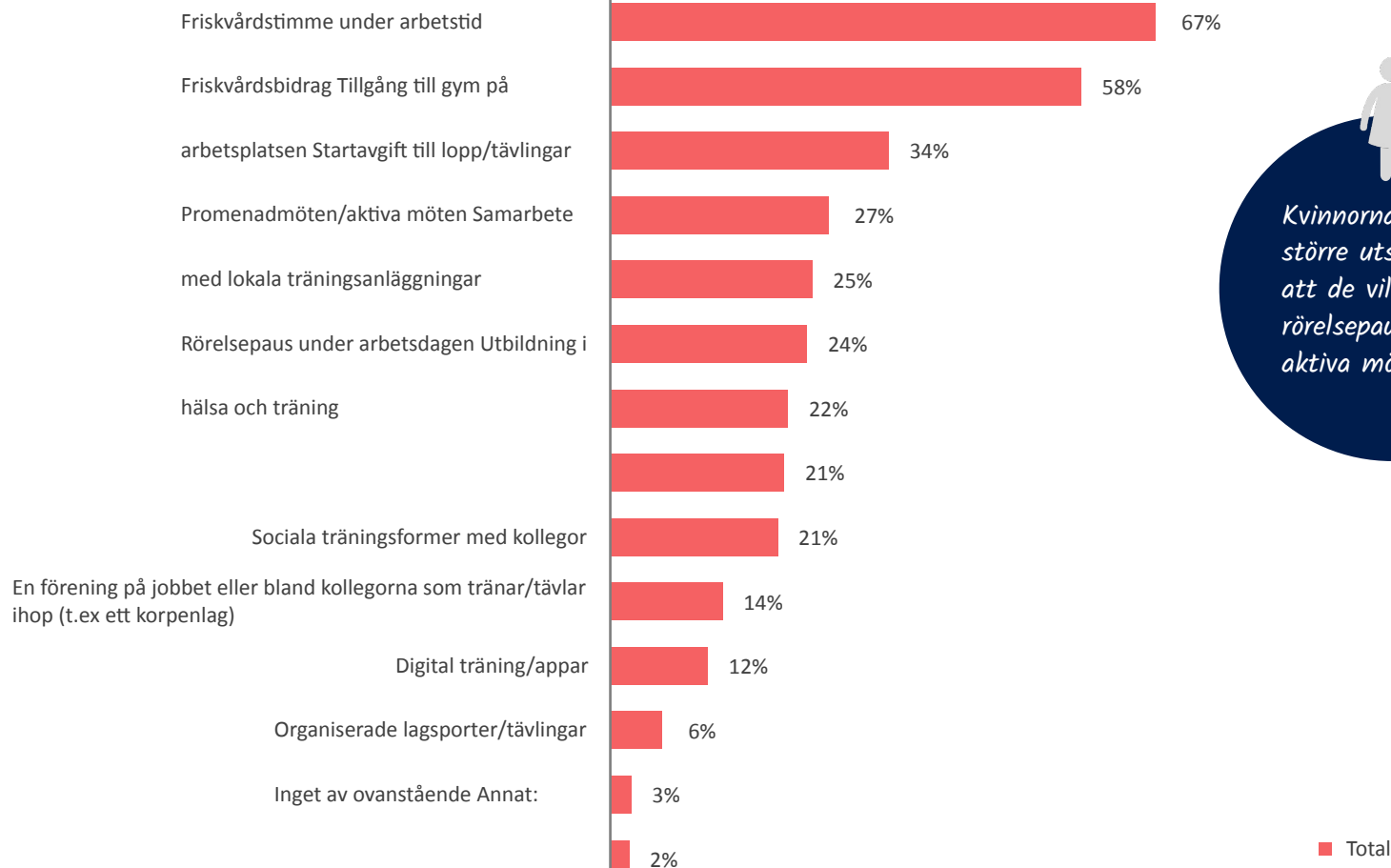
Sänkta trösklar, bredare aktiviteter, tävlingsmoment och fokus på gemenskap är nycklar till att öka engagemanget enligt arbetsgivarna

Från arbetsgivarnas håll hör vi till stor del liknande resonemang som de arbetstagarna själva lyfter fram som potentialer. Att sänka trösklarna för deltagande och bjuda in till aktiviteter utan krav på utrustning och förberedelser i anslutning till arbetsplatsen är viktiga faktorer för att lyckas engagera fler anställda. Även från arbetsgivarna hör vi om vikten av att lyfta det sociala umgänget och att sätta gemensamma mål för att skapa engagemang och få med så många som möjligt.



Att ha en avsatt friskvårdstimme under arbetstid är den mest eftertraktade förmånen som arbetstagare hade velat att deras arbetsgivare erbjöd följt av ekonomisk stöttning i form av friskvårdsbidrag

Vad av följande skulle du helst vilja att din arbetsgivare erbjöd?

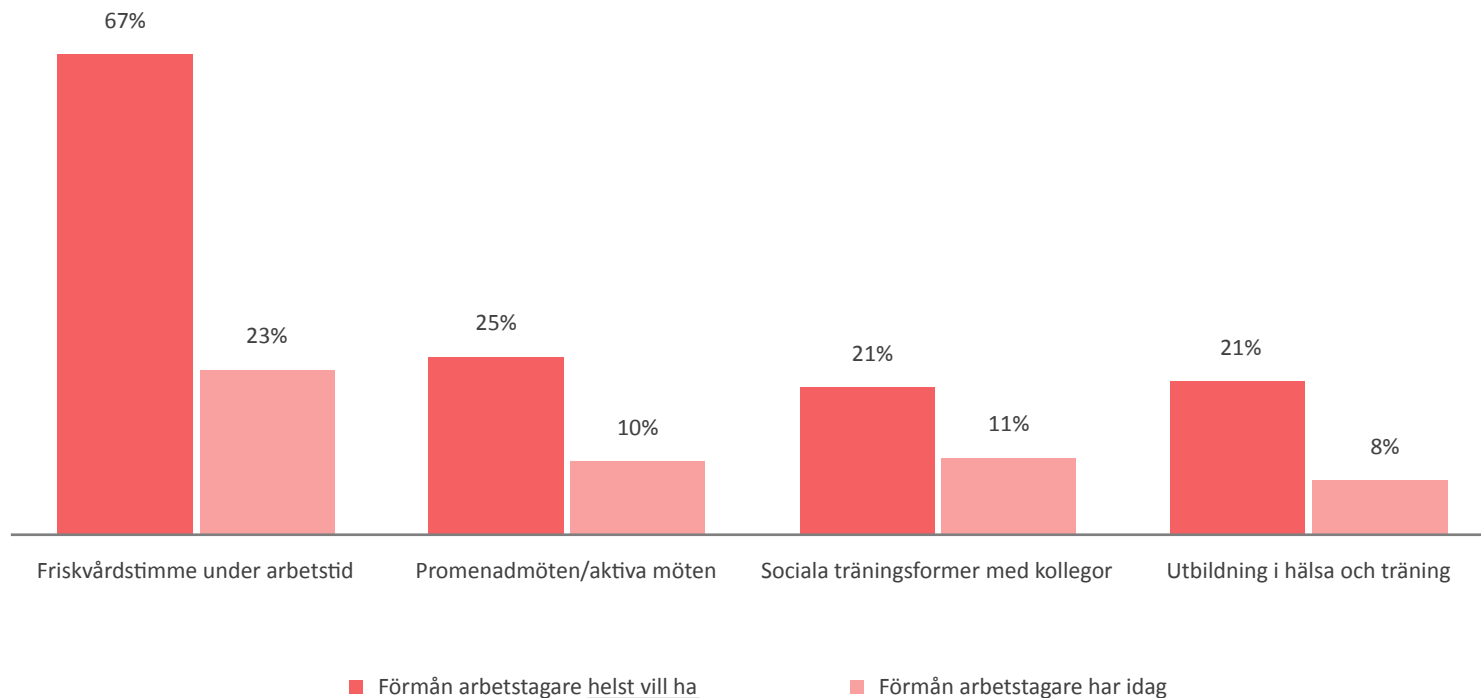


Kvinnorna uppger i större utsträckning att de vill ha fler rörelsepauser och aktiva möten

Samtidigt som männen vill ha fler erbjudanden om att delta i tävlingar och startavgifter till lopp



FÖRMÅNER MÅNGA ARBETSTAGARE EFTERFRÅGAR, MEN INTE HAR I DAGSLÄGET



Arbetstagare upplever överlag att deras arbetsgivare borde erbjuda fler hälsoförmåner. Den förmån som de allra flesta arbetstagare, 90%, har tillgång till idag är friskvårdsbidraget, en förmån de gärna vill behålla.

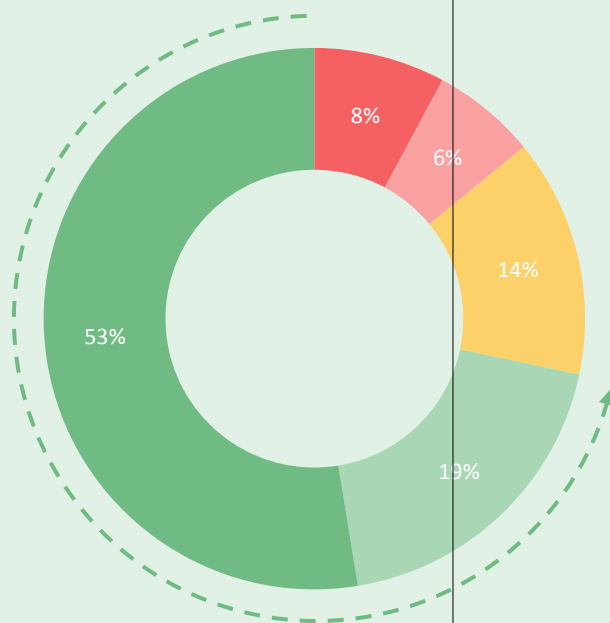
När vi frågar vad arbetstagare önskar att arbetsgivaren erbjuder, ser vi generellt högre efterfrågan än vad som faktiskt finns tillgängligt i nuläget. Det tydligaste glappet gäller friskvårdstimmen: två av tre vill helst att deras arbetsgivare ska erbjuda en friskvårdstimme, men endast 23% uppger att de har möjlighet till det idag.

Utöver detta önskar en fjärdedel fler promenadmöten och mer aktiva möten. Det finns också ett växande intresse för sociala träningsformer, något som i dagsläget är begränsat på många arbetsplatser.

Sist men inte minst finns ett tydligt intresse för utbildning inom träning och hälsa, ett område där många ser potential till utveckling.

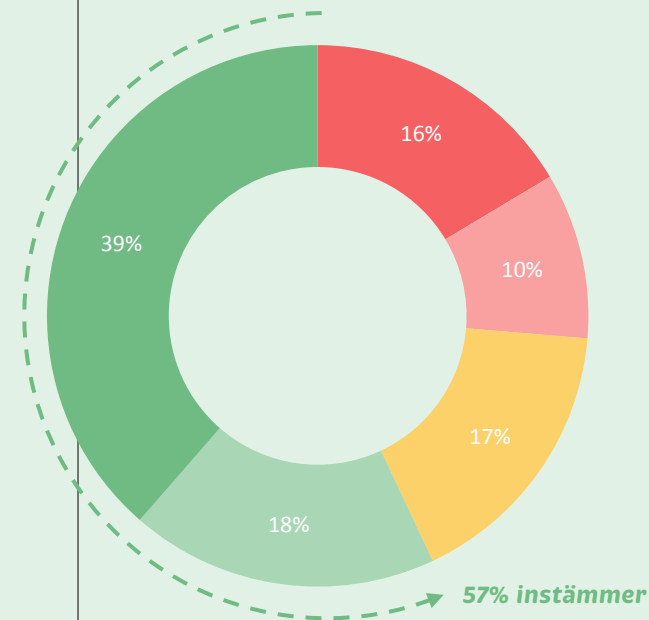
INFÖR TRÄNING PÅ ARBETSTID

Att få in träning och motion i schemat på ordinarie arbetstid är en av de viktigaste förändringarna som arbetsgivare kan göra för att möjliggöra att fler anställda kommer i rörelse, eftersom att det tar bort det största hindret det vill säga bristan på tid. Nästan tre av fyra arbetstagare tror att de skulle träna mer om de fick träna på arbetstid. Fler än varannan uppger även att de hade uppskattat obligatoriska träningspass under arbetstiden!



Jag skulle träna mer om jag fick göra det på arbetstid

72% instämmer



Jag skulle uppskatta obligatoriska träningspass under arbetstiden

57% instämmer

■ 1 - Instämmer inte ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 - Instämmer helt



*"Vi har ett koncept som vi kallar för **träna som arbetsuppgift**. Det innebär att alla har en 15 minuters block i schemat varje dag för att röra på sig. Att det är obligatoriskt gör att det blir av för fler och inte bygger på att varje enskild person aktivt tar initiativet. När vi utvärderat det har vi sett att det är uppskattat och att vi faktiskt har haft färre personal som tagit ut sjukdagar sedan det infördes!"*

-Arbetsgivare, stor arbetsplats (250+ anställda)

"Jag tror inte att det hade tagits emot bra hos oss med obligatorisk träning. Många hade nog känt sig tvingade och det är svårt att hitta aktiviteter som passar alla. Sen vill nog inte alla ta den tiden från sin arbetsdag heller."

- Arbetsgivare, medelstor arbetsplats (50-250 anställda)

OBLIGATORISK TRÄNING - TVINGANDE ELLER MOTIVERANDE?

På föregående sida såg vi att en majoritet av de arbetstagare som besvarat studien är positiva till obligatoriska träningspass på arbetstid. I intervjuerna med arbetsgivare hör vi dock olika resonemang kring fördelar och nackdelar med obligatoriska aktiviteter.

Fördelar med obligatorisk träning enligt arbetsgivare

- Det tar bort det individuella ansvaret från de anställda att göra tid för träning i schemat, vilket gör att fler anställda kommer i rörelse.
- Det bidrar till gemenskap och blir en naturlig paus från ordinarie arbetsuppgifter när samtliga kollegor genomför träningen eller aktiviteten samtidigt.
- Det bidrar till att skapa en norm och rutin i att få till regelbunden träning på arbetsplatsen och visar på att arbetsgivaren tar personalens hälsa på allvar.

Nackdelar med obligatorisk träning enligt arbetsgivare

- Det upplevs tvingande och ett krav som går utanför arbetsgivarens roll.
- Det är svårt att hitta aktiviteter som tilltalar samtliga anställdas behov och förutsättningar.
- Det är svårt att få till regelbunden schemalagd träning för arbetsplatser med ojämn arbetsbelastning och flexibla scheman.

YTTERLIGARE FÖRBÄTTRINGSFÖRSLAG!

Arbetstagarna i studien fick även möjlighet att dela med sig av egna förslag på hur deras arbetsgivare borde agera för att främja rörelse. Efter att ha analyserat över 500 unika fritextsvar framträdde fyra trender i vad arbetstagarna efterfrågar från sina arbetsgivare, nämligen:



Tillgång till utrustning och lokaler

Flera arbetstagare lyfter behovet av praktiska förutsättningar för att utföra aktiviteter, som:

- Gym eller lokaler för träning på jobbet
- Cykelrum, duschar och omklädningsrum
- Redskap så som gummiband, vikter eller pilatesbollar



Promenadmöten och rörelsepauser

Flera nämner **promenadmöten** som ett naturligt sätt att få in rörelse, samt korta **aktiva pauser** under arbetsdagen till exempel för stretch, pausgympa eller att gå en runda. Att införa fler mikropauser är enligt arbetstagare ett enkelt och bekvämt sätt att få till mer rörelse på jobbet.



Ekonomiska Incitament

Förslag om att **höja friskvårdsbidraget**, eller att arbetsgivaren ska **betala gymkort**, köpa in redskap eller stå för andra kostnader relaterade till motion är ett annat vanligt förekommande förbättringsförslag från arbetstagarna.



Tävlingsmoment och utmaningar

Flera arbetstagare föreslår även olika interna tävlingar och utmaningar på arbetsplatsen för att öka engagemanget, till exempel:

- Stegtävlingar
- Poängsystem kopplat till fysisk aktivitet
- Gemensamma mål (till exempel att gå "till Paris" tillsammans)

"Se till att det finns mer info om olika rörelseaktiviteter i närområdet på arbetsplatsen."

-Kvinna, jobbar inom utbildning och forskning

"Att jobba med att coacha medarbetarna till att förstå vad hälsa är för dem, att de själva är en viktig del i sin hälsa och att möjligheter finns! Gemensamma aktiviteter så som korta lunchpass på arbetsplatsen."

-Kvinna, jobbar inom ekonomi/administration

Din arbetsgivare ger dig och dina kollegor i uppgift att ge ett förslag på hur man ska få fler i rörelse på jobbet, vilket förslag hade du gett?

"Gemensam rörelseaktivitet 2 gånger i veckan, tex jogg, promenad eller yoga på arbetstid."

-Man, jobbar inom utbildning och forskning

"Rörelsepaus som är helig tid, ska schemaläggas varje dag."

- Kvinna, jobbar inom vård och omsorg

"Inred en hörna med lite redskap, gummiband och en träningsmatta för enklare stretching och styrketräning att utnyttjas vid korta pauser, t.ex 5 minuter varje timme."

- Kvinna, jobbar inom industri, bygg och teknik

ARBETSGIVARNAS FRAMGÅNGSFAKTORER

I samtalen med arbetsgivare framkommer flera exempel på lyckade satsningar som blivit uppskattade och genererat ökad rörelse på arbetsplatsen. Citaten till höger utgör ett urval av dem!

När vi analyserar de exempel som lyfts fram och hör arbetsgivarnas egna resonemang kring receptet för att lyckas hittar vi fem gemensamma nämnare. Det handlar om att sänka tröskeln för att delta i aktiviteter genom att inte kräva ombyten, förberedelser eller resor. Det är också lättare att skapa engagemang för breda och inkluderande aktiviteter, så som promenader, yoga eller cykling.

Att inkludera tävlingsmoment, vinster eller en målbild att jobba mot är ytterligare vinnande koncept enligt arbetsgivarna. Att tävla mot sina kollegor eller avdelningar emellan är ett bra sätt att motivera anställda och få dem att peppa varandra. Men det kan även handla om att ha ett gemensamt mål i hela verksamheten, i form av att få ihop ett visst antal meter eller timmar av aktivitet tillsammans!



Fem gemensamma nämnare för att lyckas engagera fler till rörelse:

- Sänk tröskeln för att delta
- Minimera res-och förberedelsetiden
- Inkludera tävlingsmoment och vinster
- Erbjud ett brett spann av aktiviteter
- Skapa en kultur av att alla är med!

"Vi köpte in gästavar! Så om vi jobbar på och hinner med allt vi ska göra en dag kan vi gå ut och gå tills arbetstiden är slut. Det har varit väldigt lyckat och ett sätt för oss att umgås och prata mer!"

-Arbetsgivare, stor arbetsplats (250+ anställda)

"Vi genomför regelbundna pulsmätningar, det vill säga korta enkätundersökningar med personalen för att ha kontinuerliga incheckningar på hur vi mår. Utifrån resultaten styr vi vilka workshops eller frågor vi behöver fokusera mer på!"

-Arbetsgivare, medelstor arbetsplats (50-250 anställda)

"Vi anordnade en mental hälsovecka där vi höll olika kurser i avslappning och meditation och hur man kan hantera stress. Några av de budskapen och teknikerna skrev vi ut som planscher och satte upp här på kontoret sen som en daglig påminnelse om vad vi lärde oss!"

-Arbetsgivare, medelstor arbetsplats (50-250 anställda)

Exempel på en lyckad arbetsplatssatsning!

”Vi genomförde en arbetsplatsklassiker vilket blev väldigt lyckat! Det innebär egentligen att man ska genomföra alla moment som ingår i en Svensk Klassiker tillsammans fast under en längre tid. Det gjorde att vi hade ett gemensamt mål att jobba mot och att vi höll igång och hade saker att göra under hela året. Annars är det lätt att man gör enskilda punktinsatser och inte får någon kontinuitet eller rutin i att röra på sig regelbundet. Så det kan jag rekommendera till andra arbetsplatser!”

- Arbetsgivare, medelstor arbetsplats (50-250 anställda)

A group of four diverse professionals are gathered around a wooden table in a modern office setting. A woman with curly hair and glasses is smiling while holding a document. A man with glasses is leaning over the table, pointing at a laptop screen. A woman with long hair is looking at the laptop. Another person is partially visible on the left, also looking at the laptop. The table is cluttered with laptops, papers, and a small potted plant. The background is a blurred office environment.

KAPITEL 4

FRAMTIDENS ARBETSPLATS

FRÅGAN BLIR VIKTIGARE!

Mer än 3 av 4 av arbetstagarna anser att det kommer att bli viktigare för arbetsgivare att ta ansvar för frågor som rör träning och hälsa i framtiden. När arbetstagarna själva får beskriva i fritext hur de tänker framträder tre huvudsakliga teman som förklarar detta:

- **Samhällsutveckling och arbetsmiljö**

Många arbetstagare nämner ord som "stillasittande", "hälsa", "träning" och "personal", vilket tyder på en upplevd ökning av behovet av fysisk aktivitet i takt med att arbetslivet blir mer stillasittande. Hälsa ses inte bara som en individuell fråga, utan som en nödvändig investering för att upprätthålla personalens välmående och arbetsförmåga, både fysiskt och psykiskt.

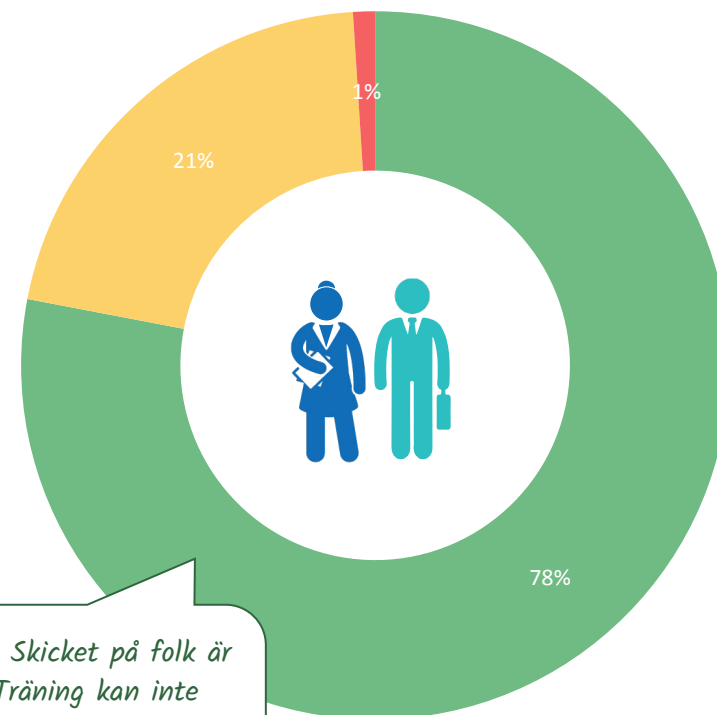
- **Förväntningar på arbetsgivaren**

Ordval som "arbetsgivare", "ansvar", "måste" och "behöver" visar att många arbetstagare ser ett ökat ansvar hos arbetsgivaren att främja hälsa. Det handlar inte längre om en frivillig insats utan om ett växande krav. Att ta ansvar för personalens hälsa framställs som en skyldighet och ett kännetecken på ett gott ledarskap från arbetsgivarens sida.

- **Ett förebyggande perspektiv**

Flera lyfter fram vikten av att "hålla" personalen frisk och att "förebygga" ohälsa. Att arbeta proaktivt med hälsa ses som ett långsiktigt klokt val, något som inte bara stärker individen utan även organisationens hållbarhet över tid.

Tror du att det kommer bli mer eller mindre viktigt i framtiden att arbetsgivare tar ansvar för hälsa och träning?



"Titta runt! Skicket på folk är bedrövligt! Träning kan inte vara valbart, det är livsviktigt!"

-Kvinna, jobbar inom offentlig sektor

■ Mer viktigt ■ Samma som idag ■ Mindre viktigt

"Vi blir mer stillasittande generellt och det behövs nog att arbetsgivare får ansvara för att en förbättring sker."

- Kvinna, jobbar inom ekonomi och administration

"I och med teknikutvecklingen kommer fler människor få stillasittande jobb. För att minska risken för smärtor, psykisk ohälsa mm tror jag arbetsgivare behöver vara mer proaktiva." -Kvinna, jobbar inom vård och omsorg

Du svarade att du tror det kommer bli mer viktigt med arbetsgivarens ansvar för hälsa och träning. Förklara gärna hur du tänker!

"Dom måste ta ett större ansvar om dom vill ha personal som orkar jobba och dessutom jobba tills man nästan är 70 år."

- Kvinna, jobbar inom vård och omsorg

"Att arbetsgivare till slut förstår att en sjukskrivning kostar mer än att låta personal träna under arbetstid. Att vi blir mer stillasittande på fritid och arbete vilket kommer leda till dålig produktivitet och hälsa."

-Man, jobbar inom vård och omsorg

DRÖMSCENARION: FRAMTIDENS ARBETSPLATS

Utöver att komma med konkreta förslag fick arbetstagarna i studien även möjlighet att drömma fritt utan begränsningar kring hur deras arbetsgivare borde jobba med träning och hälsa. När vi lyfter blicken på detta sätt kommer ytterligare perspektiv fram, så som att jobba för ökad inkludering och att utvidga hälsobegreppet.



Träning på arbetstid är den stora drömmen!

Även när arbetstagarna får drömma fritt är träning på arbetstiden det mest frekvent förekommande förslaget i svaren. De drömmer om att träning ska bli en självklar del av arbetsdagen till exempel genom en friskvårdstimme, betald träning eller schemalagda pass.



Inkludering och träning för alla!

Ett perspektiv som nämns är inkludering och "träning för alla". Oberoende av vilken träningsnivå du själv är på så ska träningsformerna vara anpassningsbara för alla på arbetsplatsen. Träningen ska vara social och tillgänglig.



Rörelse i vardagen, inte bara gym!

Träningspauser och aktiva möten är ord som ofta förekommer. Man vill ha träning och rörelse som inte nödvändigtvis kräver ett ombyte eller en dusch efter! Att sänka ribban och få träningen som en integrerad del av arbetsdagen.



Ett holistiskt synsätt på hälsa

Förslag inkluderar inte bara fysisk aktivitet utan även föreläsningar om kost och hälsa, mental återhämtning och inspiration. Om man får drömma helt fritt är också kulturen kring hälsa en viktig aspekt. Har man rast så har man rast, och att den rasten ska tas!

"Jag hade haft tillgång till ett gym och haft två friskvårdstimmar i veckan för att kunna träna på arbetstid men också haft bidrag för att kunna betala träning på fritiden."

-Kvinna, jobbar inom vård och omsorg

"Visa engagemang för sin personal, både psykiskt o fysiskt hälsa behöver samarbeta vilket en promenad med tillhörande babbel skulle göra susen då o då! På betald arbetstid."

- Kvinna, jobbar inom utbildning och forskning

"Att det blir normalt med promenadmöten."

-Kvinna, jobbar inom offentlig sektor

Om du får drömma helt hur hade dinfritt, arbetsgivare jobbat med träning och hälsa på arbetsplatsen?

"Att man satsat mer på friskvård t.ex en timme/vecka på arbetstid. Appar med träningstips för oss med hemmakontor. Motivationsföreläsningar om träning, kost etc."

- Kvinna, jobbar inom en ideell organisation

"Bra fika istället för kakor, fysisk aktivitet premieras, promenadmöten."

- Kvinna, jobbar inom vård och omsorg

"Jag hade önskat att man hade haft erbjudande om förmånscyklar samt att det funnits en friskvårdstimme i veckan."

-Man, jobbar inom utbildning och forskning

EN NY GENERATION AV ARBETSTAGARE INTAR FRAMTIDENS ARBETSPLATSER

Olika livsfaser förklarar till viss del skillnader mellan åldersgrupperna

Genomgående resultaten ser vi att arbetstagare i olika åldersgrupper ger uttryck för olika upplevelser och attityder kring träning och hälsa på arbetsplatsen. En förklaring ligger i att personer i olika faser av livet har olika prioriteringar och livspussel, där den yngre åldersgruppen 20–35 åringar i regel befinner sig i en period av livet där många andra saker tar stor plats vilket påverkar vilka möjligheter och hinder de upplever i relation till träning och motion.

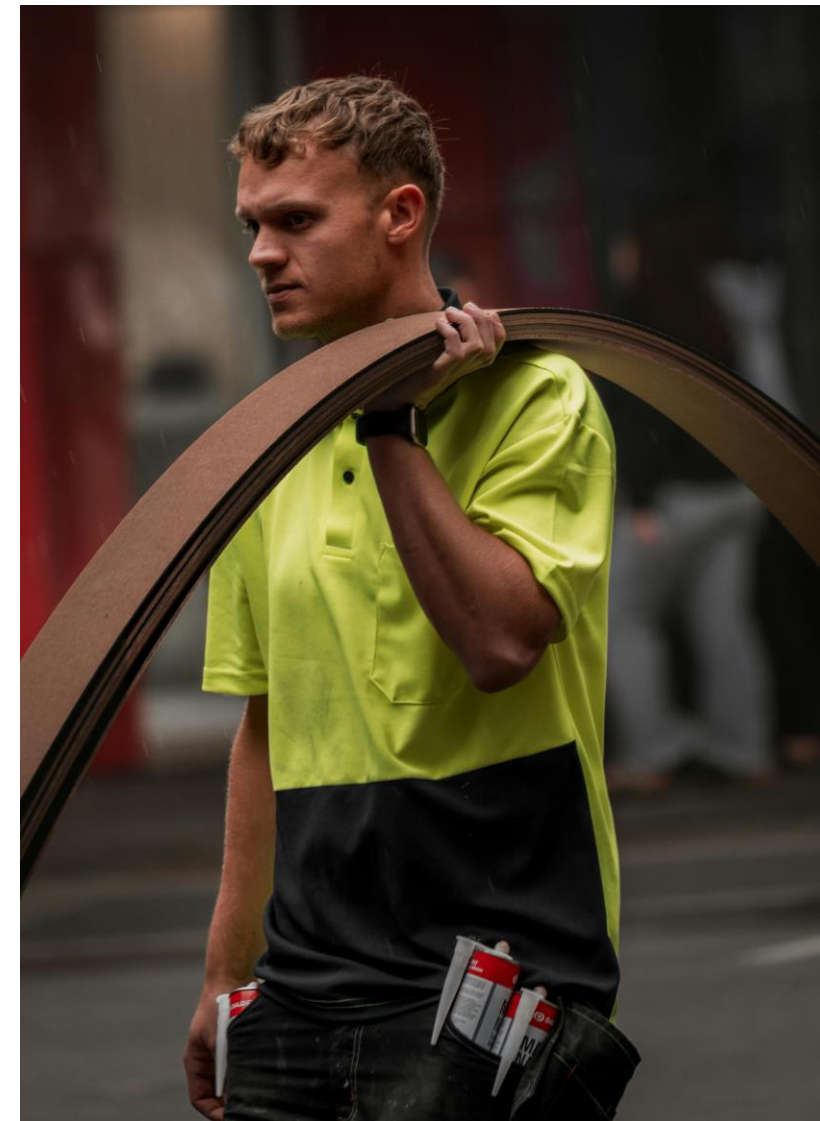
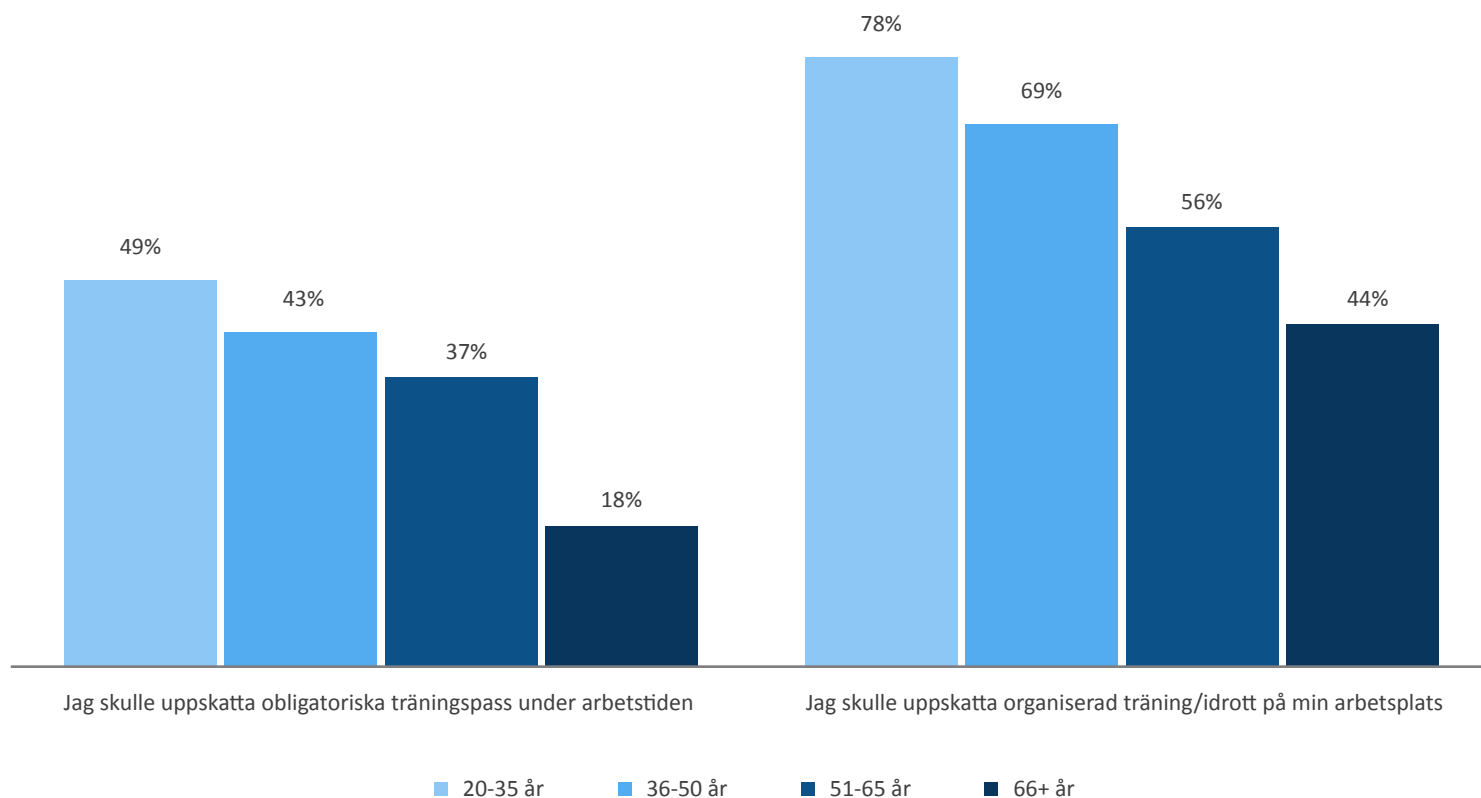
Den yngre generationen av arbetstagare ger även uttryck för andra arbetslivsvärderingar och förväntningar på sin arbetsgivare

Utöver att befinna sig i olika livsfaser ser vi även att den yngre generationens arbetstagare tenderar att prioritera balansen mellan arbete och privatliv högre, samtidigt som de i regel ställer högre krav på sin arbetsgivare jämfört med äldre generationer. Vilka hälsoförmåner en arbetsplats erbjuder är dessutom en viktigare faktor när de yngre arbetstagarna söker jobb jämfört med de äldre arbetstagarna. Det här innebär att framtidens arbetsplatser står inför ett generationsskifte som sannolikt kommer att förändra vilka förväntningar och krav som de anställda ställer på sina arbetsgivare i relation till träning och motion. Där utvecklingen går mot att det blir allt viktigare för arbetsgivare att erbjuda attraktiva hälsoförmåner för att attrahera och nå upp till förväntningarna hos nästa generations arbetstagare.



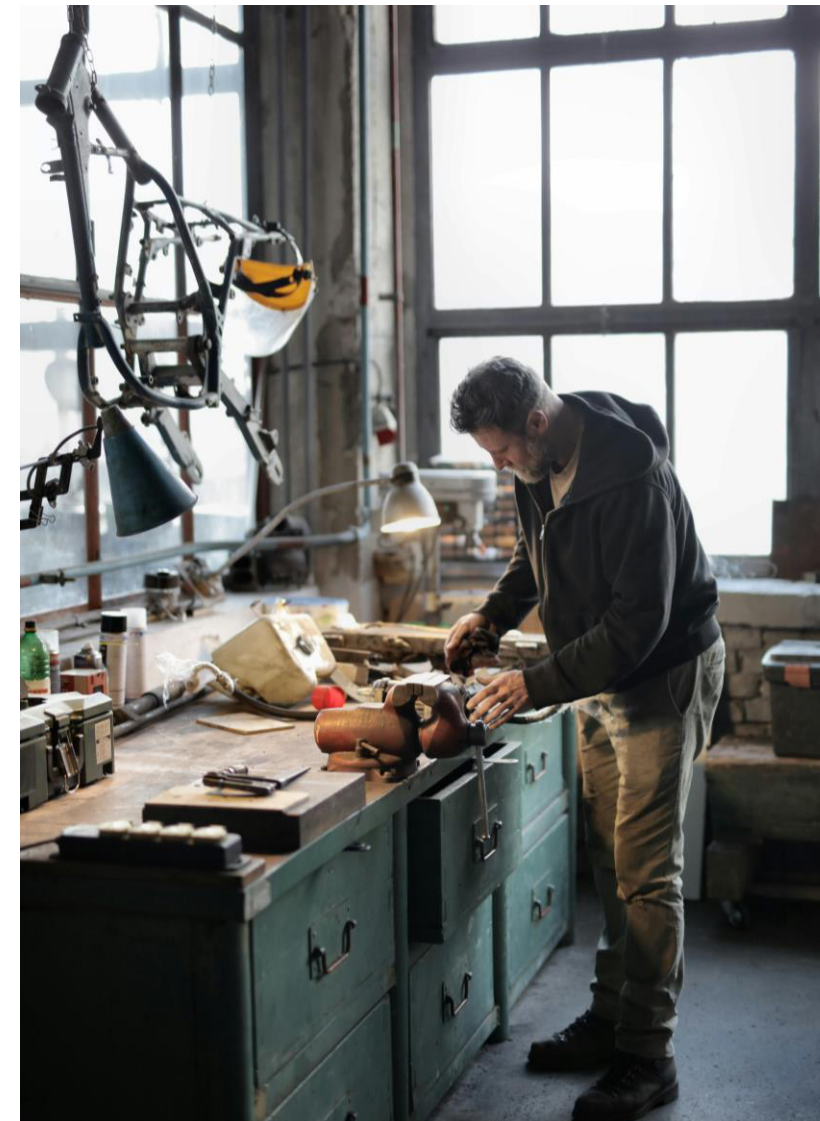
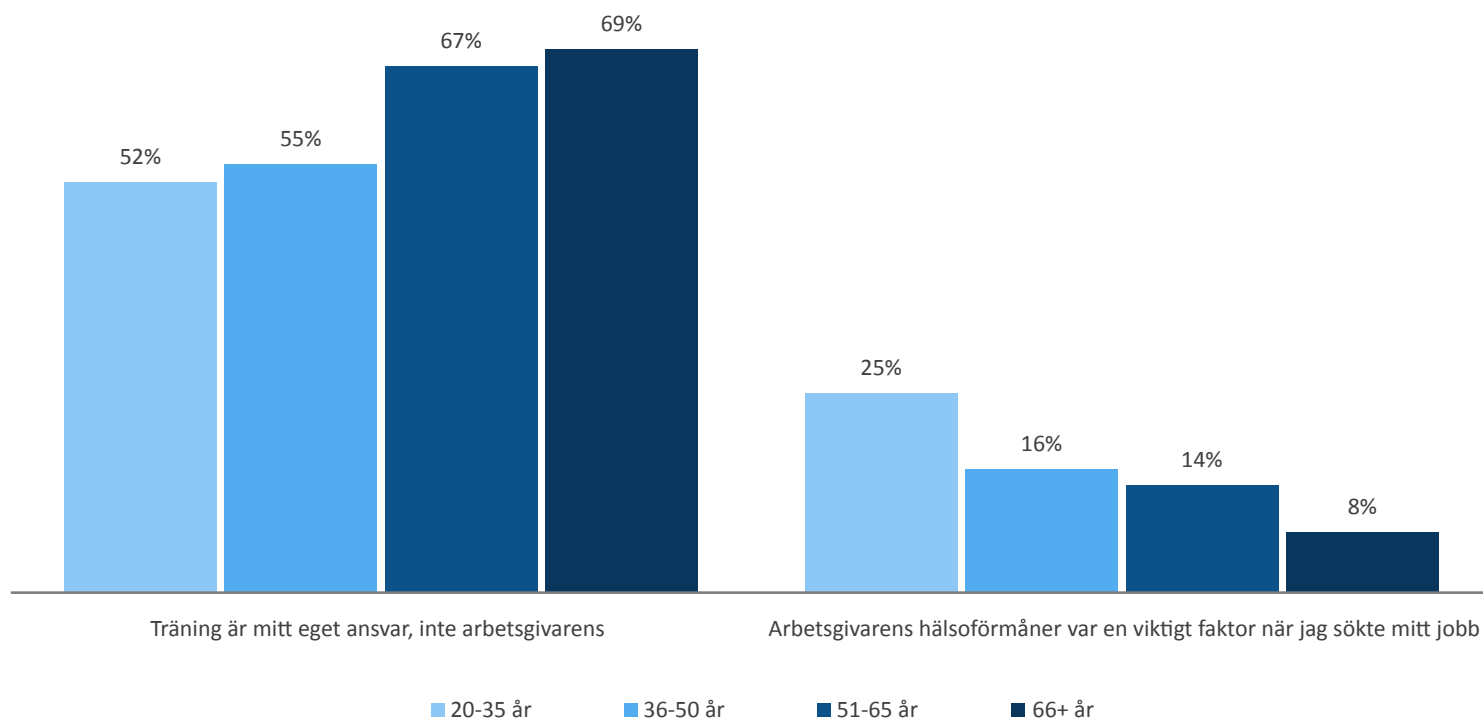
De yngre arbetstagarna är betydligt mer positivt inställda till att ha obligatoriska och organiserade former av träning och motion på arbetsplatsen jämfört med äldre arbetstagare, vilket tyder på ett högt engagemang

Andel som instämmer i påståenden:



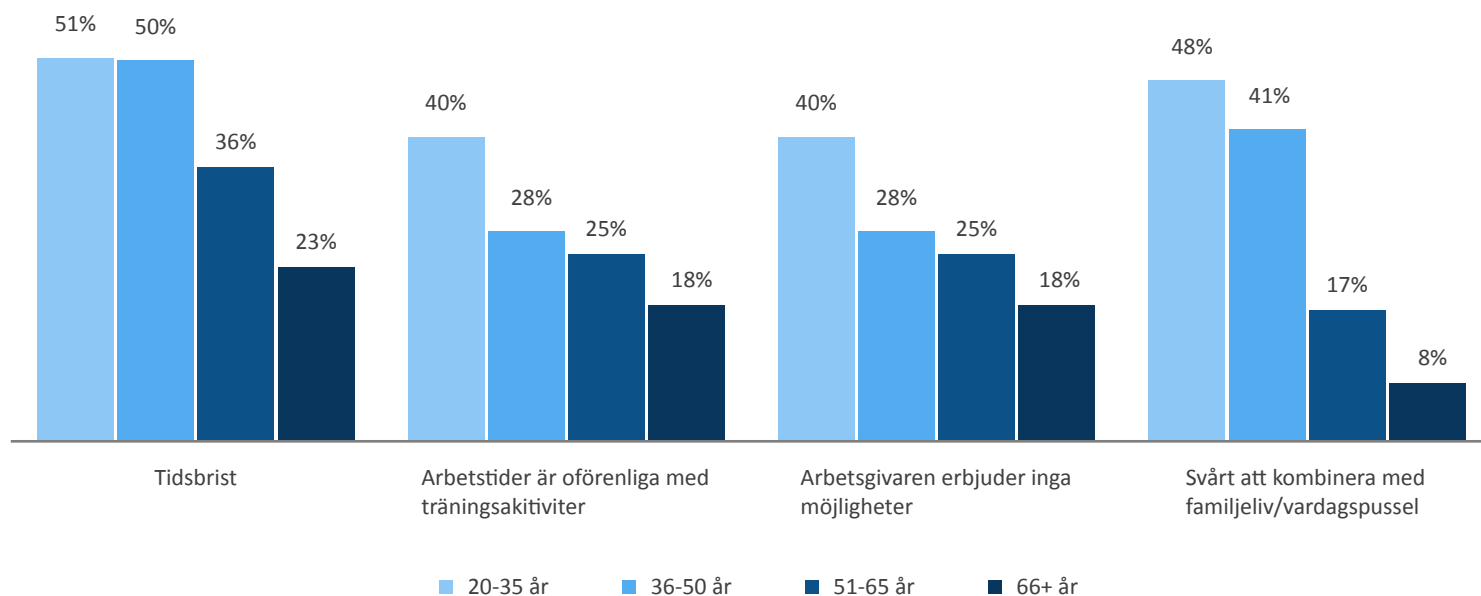
Det är en större andel av de äldre arbetstagarna som placerar ansvaret för träningen på sig själva snarare än arbetsgivaren, samtidigt som fler i de yngre åldersgrupperna anser att arbetsgivarens hälsoförmåner är viktigt i sitt jobbsökande

Andel som instämmer i påståenden:



De yngre arbetstagarna upplever generellt fler hinder för att aktivera sig på sin arbetsplats, och anser i större utsträckning att deras arbetsgivares nuvarande förmåner är otillräckliga jämfört med de äldre arbetstagarna

Upplever du några hinder för att motionera på din arbetsplats/tillsammans med kollegor?



Svårare att få ihop träning och motion med livspusslet för de yngre

arbetstagarna

Generellt upplever den yngre delen av arbetstagarna som är mellan 20–35 år fler utmaningar i relation till att träna under arbetsdagen, särskilt kopplat till tidsbrist och arbetstider som krockar med möjligheterna till träning. Att personer i denna åldersgrupp ofta befinner sig i en händelserik fas av livet där de tar sig in på arbetsmarknaden, flyttar och bildar familj spelar sannolikt in till att tiden inte upplevs räcka till i samma utsträckning.

Samtidigt som vi anar en ny generation med andra värderingar och syn på

arbetslivet

Utöver att befinna sig i olika livsfaser ser vi även att de yngre arbetstagarna överlag ställer fler krav och är mer benägna att rikta kritik mot sin arbetsgivares arbete med träning och hälsa. Fyra av tio i åldersgruppen 20–35 år upplever att deras arbetsplats inte erbjuder tillräckliga möjligheter till träning. Ett resultat som tyder på att förväntningarna på arbetsgivarna kommer att öka i takt med att den yngre generationen av arbetstagare tar plats på arbetsmarknaden.

A photograph of three people (two men and one woman) wearing blue t-shirts, standing outdoors in a grassy area with trees in the background. They are all smiling and have their arms raised in a celebratory gesture. The image is framed by a white border.

KAPITEL 5

SAMMANFATTNING & SLUTSATSER

SAMMANFATTNING

Nulägesbild av arbetsplatsers mående

Det finns en stark önskan från arbetstagare att arbetsgivare ska ta ett mer aktivt ansvar för personalens hälsa. Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen är viktigt både för personalens och arbetsplatsens välmående. En aktiv personal mår bättre, håller längre, har en starkare gemenskap och är mer produktiva på jobbet.

Men långt ifrån alla arbetstagare är nöjda med sin nuvarande arbetsgivares arbete med att främja hälsa och träning på arbetsplatsen. Betydligt fler ger ett långt eller underkänt betyg till sin arbetsgivare jämfört med andelen som ger högsta betyg. Kritiken är som skarpast bland arbetare jämfört med tjänstemän, vilket även framkommer när vi jämför olika branscher.

Anställda inom praktiska yrken som vård, omsorg och utbildning upplever i regel större svårigheter kring att få in träning i anslutning till arbetsdagen jämfört med anställda inom tjänstemannayrken som IT, ekonomi eller administration där de anställda upplever att kulturen kring träning är starkare och att det är enklare att skapa utrymme för fysisk aktivitet i anslutning till arbetsdagen.

Utmaningar och förbättringsmöjligheter

En tydlig utmaning för att aktivera arbetsplatser ligger i att ansvaret för hälsa och träning ofta läggs på individen snarare än på arbetsgivaren. Det leder till ojämlikhet i vilka som har möjlighet att prioritera fysisk aktivitet, särskilt mellan olika yrkesgrupper och arbetsplatser. Brist på tid är det mest utbredda hindret, där särskilt arbetare har svårare att få till träning inom ramen för sina fasta arbetstider. Dessutom spelar arbetsplatsens storlek och resurser en roll, i form av att mindre företag oftare saknar både tid och struktur för att driva hälsoinitiativ, vilket ytterligare försvårar engagemanget.

För att möta hindren pekar både arbetstagare och arbetsgivare på träning på arbetstid som den mest effektiva lösningen, vilket en stor majoritet av arbetstagarna tror skulle få fler på arbetsplatsen i rörelse. Andra framgångsfaktorer är att sänka trösklarna genom att erbjuda enkla och lättillgängliga aktiviteter, gärna med inslag av gemenskap, tävling och gemensamma mål. Ekonomiska incitament, tillgång till utrustning och en starkare social träningskultur lyfts också fram som möjliga vägar att gå för att få fler att vilja och kunna delta i hälsofrämjande aktiviteter.

Framtidens arbetsplats

Det finns en växande förväntan på att arbetsgivare ska ta ett tydligare ansvar för personalens hälsa, särskilt när det gäller träning och motion. En stor majoritet av arbetstagarna anser att det kommer att bli en allt viktigare fråga för arbetsplatser i framtiden. I denna studie framkommer att ett mer stillasittande arbetsliv, ökande kravställningar på arbetsgivare och vikten av förebyggande hälsosatsningar är centrala skäl bakom denna förväntan. Att främja personalens hälsa och träning på jobbet ses inte längre som en frivillig förmån, utan som en del av en modern och ansvarstagande arbetsplats.

Särskilt tydligt är detta bland yngre arbetstagare (20–35 åringar), som både ställer högre krav på hälsoförmåner och ser träning som en mer självklar del av arbetslivet jämfört med äldre arbetstagare. Ett resultat som tyder på att förväntningarna på att arbetsgivare tar ansvar för och aktivt arbetar för sina anställdas välmående kommer att öka i takt med att den yngre generationen av arbetstagare tar en allt större plats på arbetsmarknaden.

ARBETSGIVARPERSPEKTIVET

Arbetsplatsers olika förutsättningar och behov

De arbetsgivare vi intervjuat har olika förutsättningar och behov i sitt arbete med träning och motion. Tre faktorer som tycks påverka möjligheterna och utmaningarna med att främja rörelse enligt insikterna från denna kvalitativa studie är storleken på arbetsplatsen, andelen arbetare respektive tjänstemän samt andelen som jobbar på plats på arbetsplatsen respektive på distans.

Positiva effekter av att främja träning och motion

Arbetsgivarna ser många positiva effekter av att främja rörelse bland sin personal, både på kort och lång sikt. Här och nu bidrar hälsofrämjande insatser till anställda med mer energi, bättre fokus, starkare gemenskap och bättre förutsättningar för stresshantering och återhämtning. Resultat som i förlängningen även förebygger antalet sjukskrivningar och förslitningsskador bland personalen, samtidigt som det gör arbetsplatsen mer attraktiv för att anställa nya arbetstagare.

Förbättringsförslag från arbetstagare

Det främsta förslaget för att få fler i rörelse enligt arbetstagarna i studien är att införa träning på arbetstid till exempel i form av en friskvårdstimme för att skapa tid i kalendern för anställda att prioritera träning och motion. Ytterligare förslag som nämns frekvent är att få tillgång till utrustning och aktivitetslokaler i anslutning till arbetsplatsen, öka antalet mikropauser och aktiva möten under arbetsdagen, öka de ekonomiska incitamenten till exempel friskvårdsbidraget samt att skapa engagemang genom tävlingsmoment och utmaningar.

Framgångsfaktorer enligt arbetsgivare

Arbetstagarnas förslag på förbättringar linjerar väl med de framgångsfaktorer och lyckade satsningar som arbetsgivarna själva upplever skapa engagemang. Det handlar dels om att sänka tröskeln för att delta genom att minimera eventuella res- och förberedelsestider. Men även om att skapa ett brett intresse och delaktighet i form av att erbjuda olika typer av aktiviteter och inkludera olika tävlingsmoment och målsättningar att jobba mot tillsammans som arbetsplats!



KONTAKT:

Sara Fröhling Lindersköld

073 783 34 37

sara@ungdomsbarometern.se

PROJEKTLEDARE: Cecilia Wahlgren

ANSVARIG ANALYTIKER: Ivar Danielsson



ungdoms
barometern

Kontakt



Kajsa Sellidj Wretman

utvecklingsstrateg

kajsa.sellidj@korpen.se

08-699 64 14

KORPEN



Svenska Motions-
idrottsförbundet