

Sundhedsambassadørers virke på en arbejdsplads – et casestudie om motivation og oplevelser

Forfattere

Anders Kjær Pedersen

Asger August Lund Larsen

Mattias Beck Madsen

Vejleder

Lars Domino Østergaard

Dato: 02/6-2020



Forord

Dette speciale er udarbejdet på kandidatuddannelsen i Idræt, School of Medicine and Health ved Aalborg Universitet af Anders Kjær Pedersen, Asger August Lund Larsen og Mattias Beck Madsen i perioden 3. februar 2020 – 2. juni 2020.

Specialet har sigtet mod at skabe yderligere forståelse for, hvordan sundhedsambassadører kan anvendes på en arbejdsplads for at skabe et sundere arbejdsmiljø. Fokusset har her været at undersøge, hvordan de ansatte på en arbejdsplads oplever at blive motiveret af deres sundhedsambassadører, samt hvilke overvejelser og refleksioner sundhedsambassadører gør sig for at løse deres opgave om at skabe mere motion på arbejdspladsen. Undersøgelsen henvender sig til sundhedsfaglige organisationer og virksomheder i erhvervslivet, som har interesse i sundhedsfremme på arbejdspladsen.

Vi vil rette en stor tak til vejleder Lars Domino Østergaard for kyndig og konstruktiv vejledning. Stor tak rettes også til Dansk Firmaidrætsforbund for hjælp med at finde relevante virksomheder, der kunne anvendes som case. Ligeledes vil specialegruppen gerne rette en stor tak til de deltagende ansatte på den virksomhed, der har ageret som case i nærværende speciale. Herunder vil vi også rette en tak til virksomhedens direktør, for stadig at ville finde tid og ressourcer på trods af omstændighederne forårsaget af COVID-19 pandemien.

COVID-19 pandemien har medført, at fysisk møde med både virksomhed og vejleder ikke har været muligt. Derfor har vi i høj grad gjort brug af digitale løsninger i udarbejdelsen af specialet; både ift. kontakt med alle involverede parter og indsamling af empiri.

Abstract

Purpose: The objective of this master's thesis was to examine employees' perception on health ambassadors and how the ambassadors attempted to motivate employees to a healthier standard in a workplace environment.

Methods: A qualitative case design with an inductive approach was applied through digital video-based semi-structured interviews to gain an empirical insight. Data was analyzed through thematic analysis.

Results: 108 codes were identified and subsequently organized into eight themes. Two themes were deducted so the final number of themes was six, four of which related to the purpose of the master's thesis and two to other relevant findings regarding the case: (1) Description of health ambassadors, (2) The company's health initiatives, (3) Structural barriers to an active workplace, (4) Discontent with the current condition, (5) Values and priorities in the workplace, (6) External influences.

Conclusion: As a strategy to increase motivation health ambassadors have; included employees in facilitating workouts (resistance band exercises), altered exercises to be pain relieving through specific employee requests and persisted on maintaining joint participation regarding the entire staff. The employees were positive about the physical benefits of the workout and experienced that joint exercising had a positive effect on workplace relations. However, due to a high workload the employees experienced rejection by the health ambassadors, when requesting physical activity. To increase the overall health focus and success of the health ambassadors, management is advocated to explicitly prioritize health-related initiatives with resources and verbal encouragement.

Læsevejledning

Specialet er opdelt i ni kapitler med tilhørende afsnit og underafsnit. Flere kapitler og afsnit indeholder en meta-beskrivelse, hvori indholdet og formålet med kapitlet/afsnittet præsenteres. Det anbefales at specialet læses i kronologisk rækkefølge.

Den anvendte reference-stil til kilder i specialet er Chicago Manual of Style (17th edition). Ved henvisning til en kilde præsenteres forfatterens/forfatterens efternavn først efterfulgt af årstal for publikation (forfatternavn-årstal). Ved fire eller flere forfattere på en kilde præsenteres kun navnet på første-forfatteren efterfulgt af 'et al.' og årstal (forfatternavn-et al.-årstal). Ved anvendelse af citater angives sidetal for citatet efter årstal (forfatternavn-årstal-sidetale). Forekommer der flere forfattere med samme efternavn, står initialen for deres fornavn før efternavnet.

I litteraturlisten opstilles kilderne i alfabetisk orden efter første-forfatterens efternavn, hvor første-forfatterens fornavn præsenteres. De andre forfattere præsenteres herefter med fornavn først, hvorefter publikationsåret følger.

Henvisning til figurer og tabeller sker ved reference til figur- og tabelnummer. Henvises der til kapitler eller afsnit sker dette igennem kapitel- eller afsnitsnummer (jf. afsnit X). For citater fra nærværende undersøgelse angives fornavn, alder og stilling på informanten efterfulgt af bilagsnummer for transkribering og linjetal i parentes (informantnavn, alder, stilling (bilag X, linje Y)).

Forkortelse i nærværende speciale angives i parentes efter et ord præsenteres første gang. Herefter anvendes den viste forkortelse fremover i stedet for det fulde ord/navn. Eksempel: sundhedsambassadør (SA).

Indhold

1.0 Indledning	1
2.0 Problemformulering.....	4
3.0 Eksisterende viden	5
3.1 Sundhedsambassadører - en strategi til at hæve det fysiske aktivitetsniveau på arbejdspladsen.....	5
3.1.1 Sundhedsambassadører: Change agents i et motions-perspektiv	6
3.1.2 Rollemodeller som strategi for at skabe motivation til at være fysisk aktiv	9
3.1.3 Indflydelse af peer-støtte på motivationen for at være fysisk aktiv på arbejdspladsen	10
3.2 Barrierer og facilitatorer for fysisk aktivitet på arbejdspladsen	11
3.2.1 Fire betydende faktorer for fysisk aktivitet på arbejdspladsen	12
4.0 Metode	16
4.1 Undersøgellesdesign	16
4.2 Videnskabsteoretiske overvejelser	17
4.3 Valg af kontekst og informanter	18
4.4 Empiri indsamling.....	20
4.4.1 Semistrukeret interview	20
4.4.2 Skype interviews	21
4.4.3 Interviewguide	23
4.5 Analysemetode: Tematisk Analyse.....	24
4.6 Metodekritik	26
4.6.1 Gennemsigtighed	26
4.6.2 Gyldighed	27
4.6.3 Genkendelighed	28
5.0 Resultater.....	29
5.1 Sundhedsambassadørernes profil.....	29
5.2 Virksomhedens sundhedsinitiativer	31
5.2.1 Ansattes oplevelser og holdninger til initiativerne.....	31
5.2.2 SA'ernes initiativer	33
5.3 Strukturelle barrierer for at dyrke motion på arbejdspladsen	36
5.3.1 Travlhed	36
5.3.2 Diversitet af arbejdsfunktion.....	38
5.4 Utilfredshed over den nuværende tilstand	40
5.5 Andre fund med relevans for SA'erne og motion på arbejdspladsen	42
5.5.1 Værdier og prioriteringer på arbejdspladsen	42

5.5.2 Eksterne indflydelser	44
6.0 Diskussion	48
6.1 Motionsinitiativernes og SA'ernes betydning for de ansattes motivation	48
6.2 Betydningen af ledelsens handlinger	50
6.3 Eksterne aktører og vedligeholdelse af et motionsinitiativ	52
7.0 Konklusion.....	55
8.0 Perspektivering	56
9.0 Litteraturliste	58

1.0 Indledning

Der findes et solidt videnskabeligt grundlag af studier, der beskriver, at fysisk aktive individer i gennemsnit har en højere livskvalitet og lavere dødelighed end fysisk inaktive individer, da der er god sammenhæng mellem fysisk inaktivitet og en lang række livstilssygdomme (Warburton, Nicol, & Bredin 2006; F. W. Booth et al. 2017). For voksne individer anbefales det, at der udføres mindst 30 minutters aerobisk fysisk aktivitet af moderat intensitet fem gange om ugen, samt 20 minutters høj intensitets træning to gange om ugen (Haskell et al. 2007; B. K. Pedersen & Andersen 2018). Disse anbefalinger om fysisk aktivitet er udformet for at opretholde og øge den fysiske sundhed for den voksne befolkning, men på trods af den tilgængelige viden og anbefalingerne, så er det ikke alle i den danske befolkning, der opfylder disse minimumskrav. En rapport om danskernes motions- og idrætsvaner af Pilgaard & Rask (2016) viste, at ca. 25 procent af de voksne respondenter ikke dyrker motion på normal basis. Disse fund bakkes op af en rapport fra Sundhedsstyrelsens i 2018 omkring den nationale sundhedsprofil, hvor det rapporteres, at minimumsanbefalingerne for fysisk aktivitet ikke opfyldes af 28.8 procent af den voksne befolkning (Jensen et al. 2018). På trods af, at en stor del af den voksne befolkning ikke opfylder minimumsanbefalingerne, udtrykker 71 procent af de respondenter fra Jensen et al. (2018), som ikke opfyldte minimumsanbefalingerne, at de har et ønske om at være mere fysisk aktive. Årsagen til at respondenterne ikke formår at være mere aktive, må derfor tænkes at skyldes barriererne for at være fysisk aktiv, som de oplever i deres hverdag. Barriererne kan både være økonomiske i forbindelse med fysisk aktivitet i foreninger og kommercielle motionscentre, men også tid kan være en barriere, da andre tidsmæssige prioriteter som familie, venner, arbejde eller hobbyer kan være hindrende i forbindelse med at være fysisk aktiv (M. L. Booth et al. 1997; Salmon et al. 2003; Pilgaard & Rask 2016).

For at fremme sundheden blandt den voksne befolkning, så kan der med fordel gøres brug af arbejdspladsen. World Health Organization (WHO) har udpeget arbejdspladsen til at være et sted, hvor visse barrierer kan træde i baggrunden og tillade øget fokus på sundhedsfremme, mens det ydermere også er en platform, hvor sundhedsvaner for en stor del af den voksne befolkningsgruppe kan influeres, da den voksne befolkning bruger meget tid på arbejdet (World Health Organization n.d.). Interventionsstudier på området, hvor et motionsinitiativ er blevet implementeret på en arbejdsplads, viser en gavnlig effekt på en række sundhedsparametre såsom oplevet muskelsmerte, kropskomposition, kardiorespiratorisk fitness og blodtryk (Dalager et al. 2016; Moreira-Silva et al. 2016; Dalager, Justesen,

& Sjøgaard 2017; Genin et al. 2017; Burn et al. 2019). Studier om arbejdsrelaterede skader viser også, at mange forskellige jobtyper, uanset om det er et fysisk aktivt eller et stillesiddende job, kan medføre arbejdsskader (Luttmann et al. 2003; Punnett & Wegman 2004; da Costa & Vieira 2010). Der kan derfor findes et ræsonnement for, at arbejdspladser selv vil have gavn af at implementere et motionsstilbud, da et vedligeholdt eller forbedret fysisk helbred for de ansatte kan have en positiv effekt på produktivitet og effektivitet samt formindskelse af antal sygedage (Justesen, Sjøgaard, et al. 2017; Pereira et al. 2019; Ting, Chen, & Johnston 2019).

Indstillingen blandt danskerne til at dyrke motion på arbejdspladsen er hovedsageligt positiv (Pilgaard & Rask 2016). Robroek et al. (2009) viser dog, at deltagelsen i sundhedstilbud på arbejdspladsen, har en lav til middel deltagelse (10-50%), hvilket kan indikere, at de ansatte enten mangler motivationen til at være fysisk aktiv på arbejdspladsen, og/eller at de også på arbejdspladsen oplever barriere for at være aktive. I studier på området kan der findes støtte til begge formodninger. Således rapporteres f.eks. en manglende interesse i motion initiativers indhold, et oplevet lavt fitnessniveau, og en evt. træners personlighed og faglige kompetence, som værende influerende på intentionen og motivation for at være fysisk aktiv på arbejdspladsen (Tavares & Plotnikoff 2008; Edmunds, Hurst, & Harvey 2013; Bredahl et al. 2015; Ilvig et al. 2018; Bredahl et al. 2019). I henhold til barrierer ses især store mængder af arbejdsopgaver, som værende en barriere for at være fysisk aktiv i arbejdstiden, mens også det fysiske arbejdsmiljø ses at have en indflydelse (Fletcher, Behrens, & Domina 2008; Edmunds, Hurst, & Harvey 2013; Ilvig et al. 2018; Morris et al. 2018; Planchard et al. 2018). Udover stort arbejdspress, så benævnes den organisatoriske kultur ofte som barriere for at være fysisk aktiv på arbejdspladsen, hvorved det skal forstås, at de ansatte ikke føler det som værende socialt acceptabelt at deltage i motionsinitiativer på trods af, at initiativerne allerede er oprettet (Tavares & Plotnikoff 2008; Edmunds, Hurst, & Harvey 2013; Bredahl et al. 2015; De Cocker et al. 2015; Ilvig et al. 2018; Morris et al. 2018; Planchard et al. 2018). De sociale normer og adfærdsmønstre i kulturen har dermed stor betydning for medarbejdernes intention om deltagelse i sundhedstiltaget på arbejdspladsen. Der eftersøges således en kulturel ændring, der påvirker de sociale normer, hvilket kan være udfordrende, da dette er tids- og ressourcekrævende (Edmunds, Hurst, & Harvey 2013; Bredahl et al. 2015; Justesen, Eskerod, et al. 2017; Ilvig et al. 2018; Planchard et al. 2018).

En mulighed som ledelsen har for at ændre den organisatoriske kultur til at være mere positiv overfor fysisk aktivitet på arbejdspladsen, og derved forbedre deltagelsen i motionsinitiativer, er ved brug af

change agents. Oftest vil ledelsen og mellemliderne ikke have tiden til at facilitere sådan en ændring, men de besidde ressourcerne til at igangsætte opgaven og uddelegere den til en medarbejder i virksomheden, som herved kan fungere som en form for *ambassadør* for fysisk aktivitet (Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017; Justesen, Eskerod, et al. 2017; Morris et al. 2018). Denne medarbejder vil få rollen som facilitator og initiativtager og vil fungere som en nøgleperson i forhold til at skabe kulturændringen (Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017). Rationalet i at vælge en ansat som ambassadør for sundhed er, at den ansatte vil blive betragtet som en peer af de øvrige ansatte, og det vil derfor være nemmere for de andre ansatte at relatere til og respektere vedkommende, hvormed der kan være en øget motivation for at deltage i de initiativer, som ambassadøren laver (Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017; Rowland, Cohen, et al. 2018). Det er dog ikke givet, at den valgte person har den nødvendige viden til at påtage sig rollen som facilitator og starte initiativer, hvortil det er vigtigt at ledelsen sørger for relevant uddannelse til medarbejderen (Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017). Ses der på hvad der tilbydes på området, så tilbyder Dansk Firmaidræts Forbund (DFIF) en *sundhedsambassadør* (SA) uddannelse til arbejdspladser, der gerne vil have medarbejdere til at stå for sundhedsinitiativer på arbejdspladsen. Gennem uddannelsens to moduler vil de deltagende få en værktøjskasse med en blanding af viden om sundhed, forandringspsykologi og motivation, og ideer til en fysisk aktiv arbejdsplads (Dansk Firmaidræts Forbund n.d.).

Studier af bl.a. Eskerod, Justesen, & Sjøgaard (2017) og Justesen, Eskerod, et al. (2017) har undersøgt, hvordan SA'er selv og virksomhedens ledelse oplever SA'ernes virke i form af deres forcer og deres begrænsninger. Til specialegruppens bekendtskab er der dog kun få studier, som har undersøgt, hvordan andre ansatte oplever en SA'ers arbejde, hvilket er relevant er undersøge, da det oftest er de ansatte, som er genstand for en SA'ers initiativer. Deres oplevelser kan derfor være med til at klargøre, hvad der karakteriserer den succesfulde SA og derfor indikerer, hvad en SA-uddannelse bør indeholde. Nærværende speciale har haft til formål at undersøge, hvordan andre ansatte oplever initiativer og det arbejde, som SA'er, uddannet fra DFIF, udfører på deres arbejdsplads. Specialegruppen har her fokuseret på, hvordan de ansatte oplever sig motiveret til at være mere fysisk aktiv i arbejdstiden af SA'erne, mens det også er blevet undersøgt, hvilke tanker SA'erne har haft, når de har skulle lave og faciliterer motionsinitiativer.

2.0 Problemformulering

Specialets indledning og formål leder hen til følgende problemformulering:

”Hvordan forsøger DFIF-uddannede sundhedsambassadører at motivere de øvrige ansatte i virksomheden til at tage del i motionsinitiativer? Og hvordan oplever de ansatte sundhedsambassadørerne og disse motionsinitiativer?”

Til ovenstående problemformulering tillægger der sig følgende underspørgsmål, som specialegruppen vil forsøge at svare på, således at et fuldent svar kan gives til problemformuleringen. Underspørgsmålene er som følger:

1. *Hvad ved vi om SA’er og deres funktion?*
2. *Hvad ved vi om de ansattes syn på motion på arbejdspladsen?*
3. *Hvilke initiativer ser ud til at øge det fysiske aktivitetsniveau arbejdspladsen?*

3.0 Eksisterende viden

Følgende kapitel har til formål at belyse den videnskabelige litteratur på området om motion på arbejdspladsen, som specialegruppen anser som relevant for nærværende undersøgelse. Kapitlet består af to overordnede afsnit. I første afsnit præsenteres artikler, der ses relevante for forståelse af SA'er, mens andet afsnit behandler faktorer, udover SA'er, som kan have en betydning for motion på arbejdspladsen.

3.1 Sundhedsambassadører - en strategi til at hæve det fysiske aktivitetsniveau på arbejdspladsen

I dette afsnit redegøres der for videnskabelige undersøgelser, der har haft SA'er som genstandsfelt, hvormed der kan opbygges en forståelse for, hvad der på nuværende tidspunkt er kendt om brugen af SA som strategi til at øge det fysiske aktivitetsniveau på arbejdspladsen. Da antallet af studier om SA'er på arbejdspladsen er forholdsvis begrænset suppleres afsnittet af studier, der kan give støtte til baggrunden for at anvende SA'er til facilitering af en mere aktiv arbejdsplads.

Fra den videnskabelige litteratur fandt specialegruppen ikke en samlet definition på, hvad en SA'er er, samt hvad funktion en SA'er har. Da nærværende speciale har fokuseret på de SA'er, der er uddannet fra DFIF, har specialegruppen anvendt DFIF's beskrivelse af udbyttet af at deltage på deres SA-uddannelse som definition herfor:

"Ønsker du en sundere og mere aktiv arbejdsplads? Så bliv uddannet Sundhedsambassadør. Du får værktøjer, viden og konkrete idéer til mere motion, mere sundhed og bedre sammenhold på din arbejdsplads. [...] Vær med til at skabe øget trivsel og mere arbejdsglæde på din arbejdsplads. Bliv sundhedsambassadør. Tag gerne en kollega med, så er I to, der kan skabe magi og mere kollegamotion på arbejdspladsen." (Dansk Firmaidræts Forbund n.d.)

DFIF beskriver også, hvad der bliver undervist i på uddannelse, hvilket for specialegruppen skaber en forståelse for, hvilken viden, færdigheder og kompetencer en SA fra DFIF besidder. På uddannelsens første modul bliver de kommende SA'er undervist i: hvad sundhed er, SA'ens rolle og samarbejde med arbejdspladsens ledelse, samt forandringspsykologi og motivation af kolleger (Dansk Firmaidræts Forbund n.d.). Her bliver deltagerne også præsenteret for eksempler og ideer til en aktiv

arbejdsplads (Dansk Firmaidræts Forbund n.d.). Uddannelsens andet modul afholdes ca. to måneder efter første modul, hvormed de nye SA'er kan udveksle erfaringer med hinanden samt få feedback på deres arbejde som SA fra DFIF, ligesom at de også får mere viden om samarbejdet med ledelsen samt kommunikation og formidling af sunde tiltag (Dansk Firmaidræts Forbund n.d.).

Fra disse beskrivelser forstår specialegruppen, at en SA fra DFIF har til formål og opgave at skabe en mere fysisk aktiv arbejdsplads ved selv at introducere motionstiltag hertil. De skal ligeledes kunne motivere deres kolleger til at være mere aktive, mens de skal kunne arbejde sammen med ledelsen for at skabe mere motion på arbejdspladsen.

Specialegruppen vil i de kommende afsnit fremhæve studier, som har brugt SA'er på lignende måde som DFIF beskriver dem, da det er denne type af SA, som er omdrejningspunktet i nærværende speciale.

3.1.1 Sundhedsambassadører: Change agents i et motions-perspektiv

Som benævnt i nærværende speciales indledning, kan en af de strategier, ledelsen kan anvende til at hæve det fysiske aktivitetsniveau, være indførelsen af en SA, som dertil kan fungere som en *change agent*. Enkeltpersoner eller hele teams kan agere i rollen som change agent, hvor vedkommende/teamet har til formål at hjælpe en organisation med at skabe ændringer (Caldwell 2003).

Eskerod, Justesen, & Sjøgaard (2017) og Justesen, Eskerod, et al. (2017) undersøgte hvilken betydning og indflydelse anvendelsen af change agents, benævnt som SA i undersøgelsen, havde på andre ansattes deltagelse i et motionstilbud på seks arbejdspladser gennem et interventionsstudie på to år. Interventionsgruppen (n=194) blev tilbudt at udføre et træningsprogram skræddersyet til deres behov i en time om ugen i arbejdstiden, mens der også blev tilknyttet SA'er, som havde til opgave at motivere deres kolleger til at være fysisk aktive gennem forløbet. Mellemlederne på arbejdspladserne udvalgte frivillige SA'er, som fik undervisning om sundhed og fysisk aktivitet, hvordan andre kan motiveres til at være mere fysisk aktive, hvordan motionsaktiviteter kan organiseres, samt hvilke barrierer der er for fysisk aktivitet på arbejdspladsen (Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017). Kontrolgruppen (n=195) blev opfordret til at fortsætte deres sædvanlige livsstil. Eskerod, Justesen, & Sjøgaard (2017) fokuserede på SA'ernes oplevelser, rolle og betydning under interventionsperioden, mens Justesen, Eskerod, et al. (2017) fokuserede på mellemledernes. Sundhedsmæssige resultater fra interventionsstudiet viste, at individer i interventionsgruppen med en adhærens til træningen på $\geq 70\%$ havde signifikante forbedringer i muskelstyrke, muskuloskeletale smerter, kardiovaskulært

helbred og antal sygedage sammenlignet med kontrolgruppen (Dalager et al. 2016; Dalager, Justesen, & Sjøgaard 2017; Justesen, Søgaard, et al. 2017). Det er værd at pointere, at selvom Eskerod, Justesen, & Sjøgaard (2017) og Justesen, Eskerod, et al. (2017) har beskæftiget sig med SA'er, så giver disse artikler ikke et direkte indblik i, hvilken effekt SA'er i sig selv har på fysisk aktivitet på arbejdspladsen, samt hvordan deres indflydelse kommer til udtryk. Da interventionsstudiet samtidigt introducerede et motionstilbud og SA'er til interventionsgruppen, så kan det være svært at skelne effekten af motionstilbuddet og SA'erne fra hinanden. Dette kunne være opnået, hvis både kontrolgruppen og interventionsgruppen havde fået motionstilbuddet, men kun interventionsgruppen havde fået SA'er tilknyttet. Alternativt kunne dette muligvis være opnået, hvis der var blevet indsamlet data fra de øvrige ansatte om, hvordan SA'erne havde påvirket dem til at deltage i motionstilbuddet eller generelt at være mere fysisk aktiv. Eskerod, Justesen, & Sjøgaard (2017) har dog indsamlet kvantitative data fra de øvrige ansatte, som her blev bedt om at vurdere (1), "*i hvilket omfang SA'erne havde indflydelse på sundhedsaktiviteterne under forsøgsperioden?*", og (2) "*i hvilket omfang SA'erne havde indflydelse på din egen sundhedsadfærd?*". Respondenterne blev bedt om at besvare spørgsmålene ud fra en skala fra 0 til 10, hvor 0 repræsenterede 'ingen indflydelse', og 10 repræsenterede 'stor indflydelse'. Gennemsnittet for respondenternes svar på spørgsmål (1) var 5,2 (SD = 2,9), mens gennemsnittet for spørgsmål (2) var 3,9 (SD= 2,8), hvilket indikerer, at SA'erne havde en lille til moderat effekt på fysisk aktivitet på arbejdspladserne (Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017). Disse data understøttes ikke af andet data, som kunne give svar på, hvordan SA'erne influerede på fysisk aktivitet på arbejdspladserne, eller i hvilket omfang motionstilbuddet i sig selv influerede det fysiske aktivitetsniveau. Hermed skabes der igennem disse studier ikke en komplet forståelse for, hvilken effekt SA'er har på fysisk aktivitet på arbejdspladsen. Studierne af Eskerod, Justesen, & Sjøgaard (2017) og Justesen, Eskerod, et al. (2017) giver dog stadig et indblik i, hvilke problemstillinger SA'er og medlemmer oplever ved introduktionen af SA'er på arbejdspladsen.

I forhold til SA'erne viste resultaterne fra undersøgelsen, at SA'erne oplevede at have størst effekt, hvis de var dygtige til at styrke relationen til deres kolleger og opbygge en forståelse for, hvordan de optimalt kunne støtte deres kolleger, mens de andre ansatte også skulle kunne identificere sig med SA'erne og se dem som rollemodeller (Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017). Hvilke ansatte som blev udpeget til at være SA'er havde derfor stor indflydelse på deres succes, da kollegerne skulle kunne relatere til dem og respektere dem i SA-rollen, hvorfor mellemlederne på forhånd blev opfordret til

at udvælge medarbejdere til at være SA, som havde et mediant forhold til fysisk aktivitet (Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017). Det var ligeledes et kriterie, at de udvalgte SA'er skulle være *peers* for de andre ansatte; SA'erne måtte derfor ikke have autoritet over deres kolleger.

SA'ernes succes ansås i stor grad betonet af, hvorvidt de blev støttet af den øverste ledelse og mellemledere, der udover at skulle vælge de bedst egnede SA'er også skulle tildele dem og de andre ansatte ressourcer og tid til at være fysisk aktive, samt at udlægge prioriteten og væsentligheden af træningen (Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017). Da mellemlederne oplevede, at den øverste ledelse ofte udtrykte, at prioriteter såsom produktivitet og indtjening var vigtigere end en fysisk aktiv arbejdsplads, så fandt mellemlederne det svært at allokere tid og ressourcer til netop dette formål. Herved blev det set, at mellemledernes mulighed for at støtte deres SA'er var betonet af, at den øverste ledelse udtrykkeligt prioriterede fysisk aktivitet højt (Justesen, Eskerod, et al. 2017). Mellemledere oplevede desuden etiske udfordringer, i at skulle indgribe i deres ansattes liv, og det var derfor nødvendigt, at de ansatte selv var involveret i indførelsen af et motionstilbud, hvis mellemlederne skulle opleve sig komfortable nok til at udfylde deres rolle (Justesen, Eskerod, et al. 2017). I undersøgelsen sås det at samtlige mellemledere og SA'er havde behov for løbende undervisning i sundhed og implementering af et motionstiltag på arbejdspladsen (Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017; Justesen, Eskerod, et al. 2017).

Behovet for yderligere og løbende undervisning af SA'erne ses også i Flannery & Resnick (2014), som undersøgte hvordan sosu-assistenten oplevede at deltage i 'Worksite Heart Health Improvement Project', hvori man bl.a. forsøgte at øge self-efficacy igennem brugen af 'peer champions'. Her fandt man, at de uddannede 'peer champions', som havde lignende formål og uddannelse som SA'erne i Eskerod, Justesen, & Sjøgaard (2017), stoppede med at motivere deres kolleger, da de blev frustreret over deres kollegers faldende adhærence i slutningen af studiet (Flannery & Resnick 2014). Et løsningsforslag til at sikre motivationen hos de udvalgte 'peer champions' var her at give dem løbende undervisning i f.eks. innovative metoder til specifikt at motivere ikke-deltagende kolleger (Flannery & Resnick 2014).

Studier af Edmunds, Stephenson, & Clow (2013) og Edmunds & Clow (2016) undersøgte hvilken rolle 'peer physical activity champions' (PPAC) havde haft på andre ansattes fysiske aktivitetsniveau i et interventionsstudie, hvor 89 personer (PPAC ekskluderet) fra 17 forskellige arbejdspladser indgik i seks måneder. I interventionen modtog deltagerne bl.a. tre måneders medlemskab til et

motionscenter højst 1,6 km fra arbejdspladsen (med mulighed for at fortsætte medlemskabet til en lavere pris), en skridttæller, og muligheden for at deltage i skridttællingskonkurrencer mellem virksomhederne (Edmunds, Stephenson, & Clow 2013). PPAC'erne havde til formål at motivere deres kolleger til at gøre brug af interventionens tilbud og fik relevant undervisning og træning til formålet (Edmunds & Clow 2016). Gennem fokusgruppeinterviews af (1) PPAC'erne, (2) meget motiverede ansatte, (3) mindre motiverede ansatte, fandt Edmunds & Clow (2016), at hvis PPAC'erne formåede at skabe et socialt netværk mellem de ansatte, så oplevede de ansatte sig yderligere motiveret til at være fysisk aktiv, da de herigennem kunne finde træningspartnere, mens de også kunne blive motiveret af den fælles gruppeidentitet og de fælles erfaringer. Det var dog visse deltageres oplevelse, at PPAC'erne kunne have arbejdet hårdere på at skabe disse netværk, og det at skabe disse netværk blev anset af de deltagende som PPAC'ernes arbejde (Edmunds & Clow 2016). PPAC'erne kunne ligeledes bruge netværket af PPAC'er i studiet til finde støtte og motivationen til at fortsætte deres arbejde som PPAC. Derudover blev det anset som betydningsfuldt, at PPAC'erne havde gode sociale kompetencer og var påpasselige med, hvordan de forsøgte at motivere deres kolleger, da en aggressiv og bearbejdende tilgang kunne få deltagerne til at føle sig 'skyldige' og utilstrækkelige (Edmunds & Clow 2016). Ligesom SA'erne i Eskerod, Justesen, & Sjøgaard (2017), så oplevede PPAC'erne det svært at balancere deres PPAC-arbejde med deres øvrige arbejdsopgaver, hvormed der også her gives indikationer på, at der er brug for mellem- og topledelsens hjælp, hvis PPAC'erne skal have succes med deres PPAC-arbejde (Edmunds & Clow 2016).

3.1.2 Rollemodeller som strategi for at skabe motivation til at være fysisk aktiv

At det er vigtigt, at de andre ansatte kan relatere til SA'er, kan støttes af Rowland, Cohen, et al. (2018), som undersøgte, hvilken effekt brugen af rollemodeller kan have på andre ansattes motivation for at være mere aktiv. Rowland, Cohen, et al. (2018) interviewede en fokusgruppe på ni kvinder, som havde været en del af en interventionsgruppe i et interventionsstudie af Rowland, Berg, et al. (2018). Syv aktive kvinder fra samme arbejdsplads som interventionsgruppen præsenterede deres personlige historie om motion i deres liv, så interventionsgruppen kunne bruge disse kvinder som rollemodeller for fysisk aktivitet (Rowland, Cohen, et al. 2018). Kontrolgruppen, fra samme arbejdsplads som interventionsgruppen, blev ikke præsenterede for rollemodeller, ligesom de heller ikke fik testresultater eller råd om motion, som interventionsgruppen gjorde. Kontrolgruppen fik i stedet generelle informationer om sundhed, håndtering af stress, cancer screening og søvn. Selvom Rowland, Berg, et al.

(2018) ikke kunne måle en signifikant forskel i det fysiske aktivitetsniveau eller en række sundhedsparametre mellem interventionsgruppen og kontrolgruppen, så fandt Rowland, Cohen, et al. (2018), at fokusgruppen fra interventionsgruppen oplevede visse rollemodeller som værende motiverende. Fokusgruppen lagde vægt på, at de rollemodeller som fremstod 'normale og autentiske', var mere relaterbare og derved mere motiverende end de rollemodeller, hvis fysiske aktivitetsniveau virkede uopnåeligt (Rowland, Cohen, et al. 2018). I deres diskussionsafsnit spekulerer Rowland, Cohen, et al. (2018) i, om fokusgruppen har anvendt rollemodeller som 'vicarious experiences' til at øge deres egen self-efficacy omkring motion (Bandura 1998). Ved at rollemodellerne delte egne erfaringer med fysisk aktivitet, fik interventionsgruppen forståelse for, hvordan fysisk aktivitet kunne indpasses i deres hverdag, også selvom de måske ikke var interesseret i de strategier, som rollemodellerne selv brugte.

At peers kan fungere som rollemodeller for fysisk aktivitet blev også set i Edmunds & Clow (2016), hvor PPAC'erne selv blev motiveret til at blive ved med at være fysisk aktiv, hvis de oplevede sig selv som rollemodeller, så de kunne sikre kongruens mellem deres egne handlinger og de råd, de gav deres kolleger.

3.1.3 Indflydelse af peer-støtte på motivationen for at være fysisk aktiv på arbejdspladsen

Ud fra den videnskabelige litteratur ses det, at støtte fra ens peers kan have en positiv indflydelse på motivationen for at være fysisk aktiv generelt, hvorfor PPAC'ernes/SA'ernes arbejde med at skabe et socialt netværk for fysisk aktivitet er vigtigt, mens det ligeledes ses, at det er vigtigt, at SA'er er peers. En undersøgelse af Sarkar et al. (2016) fandt, at støtte fra ens kolleger havde signifikant større betydning for at være fysisk aktiv end støtte fra familie og venner. Et interventionsstudie af C. Pedersen, Halvari, & Olafsen (2019), som til dels tager udgangspunkt i Self-Determination Theory, viste ligeledes, at støtte fra kolleger medførte et øget fysisk aktivitetsniveau, da kollegastøtten havde en positiv effekt på basale behov relateret til fysisk aktivitet: autonomi, kompetence og tilhørsforhold (Ryan & Deci 2000). At kollegastøtte kan øge oplevelsen af kompetence ift. motion, benævnes også af Edmunds, Hurst, & Harvey (2013), hvor social støtte gennem kollegerne anses som en potentiel måde at overkomme en oplevet lav motionskompetence, samt frygt for at blive negativt evalueret af andre i en motionskontekst. En meta-analyse af Conn et al. (2009) fandt desuden indikationer på, at motionsinterventioner, hvor de ansatte har deltaget i design og facilitering af interventionen, forårsager

større forbedringer i en række sundhedsmål end motionsinterventioner, som kun designes og faciliteres af eksterne parter.

Edmunds, Sitch, & Lowry (2020) udførte en netværksanalyse på en arbejdsplads, hvor 99 ansatte rapporterede gennem et spørgeskema, hvilke af deres kolleger de opsøgte, hvis de ønskede at (1) få information om motion, (2) få emotionel støtte ift. motion, (3) få en træningspartner, og (4) opnå social validering ift. motion. De ansatte skulle ligeledes udfylde information om deres fysiske aktivitetsniveau. Herigennem identificerede forskerne seks ansatte (*Support Provider = SP*), som de andre ansatte oftest identificerede som et støttende element. SP'erne blev herefter interviewet i 1-til-1 interviews, mens tre fokusgruppeinterviews blev udført med de øvrige ansatte; to med ansatte (*'Support Seeker' = SS*) som søgte støtte hos SP'erne, og et med ansatte som ikke søgte nogen form for støtte (*'Disconnected'*). Spørgeskemaundersøgelsen viste, at hvis de ansatte søgte støtte hos deres kolleger, så var det oftest for at få information om motion eller for at få en træningspartner, og at de ansatte ofte opsøgte kolleger, som mødte eller oversteg minimumsanbefalingerne om fysisk aktivitet (Edmunds, Sitch, & Lowry 2020). Ligesom det blev berettet af Edmunds & Clow (2016), så anså SS'erne og de 'disconnected' i Edmunds, Sitch, & Lowry (2020) det som værdifuldt, hvis en ambassadør for fysisk aktivitet kunne skabe og facilitere disse sociale netværk om motion, da de ansatte herved selv kunne undgå at skulle igennem en identificeringsprocess for at finde nogle, som de kunne finde støtte hos.

Fokusgruppeinterviewet med de 'disconnected' viste, at for at søge støtte hos en kollega, så var det væsentligt, at kollegaen blev anset som en ven af vedkommende (Edmunds, Sitch, & Lowry 2020). Hermed understreges det yderligere, at det særligt er udvælgelsen af, hvilke ansatte der bliver valgt til SA-rollen, der har betydning for SA'ernes formåen i at være en motiverende faktor for de ansatte, samt hvorfor det at have eksterne parter som SA'er ikke vil være en effektiv strategi (Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017).

3.2 Barrierer og facilitatorer for fysisk aktivitet på arbejdspladsen

Følgende afsnit har til formål at beskrive, hvilke barrierer, samt facilitatorer for fysisk aktivitet, der kan eksistere på arbejdspladser. Der tages udgangspunkt i fire gennemgående faktorer.

3.2.1 Fire betydende faktorer for fysisk aktivitet på arbejdspladsen

Selvom SA'er lader til at have en positiv effekt på deres kollegers motivation for at være fysisk aktiv på arbejdspladsen, så indikerer en undersøgelse af Dodson et al. (2018), at en enkelt form for 'support' til at være fysisk aktiv på arbejdspladsen ikke er nok til at forøge det fysiske aktivitetsniveau. Det tænkes derfor, at brugen af sundhedsambassadører ikke kan være den eneste strategi, som ledelsen vil gøre brug af, hvorfor det kan være brugbart at undersøge, hvordan det fysiske aktivitetsniveau ellers kan påvirkes på arbejdspladsen.

Det fysiske aktivitetsniveau for de ansatte på en arbejdsplads kan influeres af flere faktorer, som kan kategoriseres i 1) strukturelle faktorer, 2) kulturelle faktorer, 3) arbejdsmiljømæssige faktorer, og 4) intrapersonelle faktorer (Bredahl et al. 2015; De Cocker et al. 2015; Morris et al. 2018). Forskellige jobtyper vil kunne opleve forskellige elementer i disse kategorier som værende mere influerende på det fysiske aktivitetsniveau end andre. Dette er eksemplificeret i et studie af Fletcher, Behrens, & Domina (2008), som fandt, at selvom både funktionærer og faglærte oplevede deres arbejdsbyrde som en barriere for at være aktiv på arbejdspladsen, så oplevede de faglærte i højere grad skifteholdsarbejde som en barriere end funktionærer gjorde. Modsat var funktionæerne, i højere grad end de faglærte, motiveret af vægttab og forhåbningen om hurtigere resultater af træningen (Fletcher, Behrens, & Domina 2008). Der er herved indikationer på, at den enkelte arbejdsplads' barrierer og facilitatorer for fysisk aktivitet bør undersøges og inddrages, når et motionstilbud skal oprettes, da der kan være stor diversitet i hvilke initiativer der indføres, og succesen af disse initiativer kan afhænge af, hvor god overensstemmelse der er med den enkelte arbejdsplads' barrierer og facilitatorer (Dodson et al. 2018).

3.2.1.1 Strukturelle faktorer

Af strukturelle faktorer rapporterer flere studier, uanset den undersøgte jobtype, at specielt den store mængde arbejdsopgaver er en barriere for at udnytte et motionstilbud på arbejdspladsen (Tavares & Plotnikoff 2008; Edmunds, Hurst, & Harvey 2013; De Cocker et al. 2015; Ilvig et al. 2018; Morris et al. 2018; Planchard et al. 2018; Bredahl et al. 2019). At øge det fysiske aktivitetsniveau i arbejdstiden kan derfor være besværligt. Et alternativ til motion i arbejdstiden kunne være, at arbejdspladsen tilbyder organiseret motion før eller efter arbejdstiden. Studier om motion på arbejdspladsen for skifteholdsarbejdere viser dog, at hvis der på arbejdspladser, hvor der gøres brug af skiftehold, kun arrangeres træning på ét tidspunkt af dagen, så vil det være besværligt for de ansatte,

der ikke er på arbejde på det pågældende tidspunkt, at deltage i træningen (Fletcher, Behrens, & Domina 2008; Ilvig et al. 2018; Bredahl et al. 2019). Da generelt manglende tid og prioriteter uden for arbejdet, som f.eks familie og andre hobbyer, ofte rapporteres som en barriere for at være fysisk aktiv af voksne individer, så kan motion på arbejdspladsen og uden for arbejdstiden ligeledes besværliggøre deltagelse (M. L. Booth et al. 1997; Salmon et al. 2003; Tavares & Plotnikoff 2008; Pilgaard & Rask 2016). For bedst at overkomme de tidsmæssige barrierer både i og uden for arbejdstiden, så ses der indikationer på, at fysisk aktivitet arrangeret i arbejdstiden ville være optimalt med henblik på størst mulig deltagelse (Tavares & Plotnikoff 2008; Ilvig et al. 2018).

3.2.1.2 Kulturelle faktorer

Ved at arrangere motion i arbejdstiden kan de ansatte opleve en kulturel barriere, som relatere sig til den oplevede accept af at anvende motionstilbuddet (Edmunds, Hurst, & Harvey 2013; Morris et al. 2018; Planchard et al. 2018). Planchard et al. (2018) beskriver i deres artikel, at ansatte kan opleve "frygt for ledelsen" (oversat: *fear of management*) og ikke gøre brug af et motionstilbud, hvis det opleves, at ledelsen på arbejdspladsen misbilliger deltagelsen heri eller udelukker at udtrykke støtte og accept herom. Dette ses som værende en tilbagevendende barriere for at være fysisk aktiv i arbejdstiden i flere studier på området (Tavares & Plotnikoff 2008; Edmunds, Hurst, & Harvey 2013; Bredahl et al. 2015; De Cocker et al. 2015; Ilvig et al. 2018; Morris et al. 2018; Planchard et al. 2018). For at opnå succes med at øge det fysiske aktivitetsniveau på en arbejdsplads ville ledelsen på arbejdspladsen derfor skulle give deres udtalte støtte til iværksatte motionsinitiativer. Denne udtalte støtte vil eventuelt kunne vises gennem ledernes egen deltagelse i motionsinitiativerne, hvorved lederen viser sig som en form for rollemodel for deres ansatte og viser, hvad der er acceptabel adfærd på arbejdspladsen (Schein 2010; Taylor et al. 2013; De Cocker et al. 2015; Morris et al. 2018). Respondenter fra De Cocker et al. (2015) beskriver også, at der kan være brug for, at ledelsen 'beordre' folk til at tage aktive pauser, da visse ansatte kan glemme at være mere aktiv, selvom det er acceptabelt at gøre. Morris et al. (2018) finder ligeledes, at daglige opfordringer fra ledelsen om at være aktiv muligvis ville sikre, at flere ansatte husker at være fysisk aktive i løbet af dagen. Top- og mellemledere oplever det dog værende etisk problematisk, at involverer sig i deres ansattes helbred, hvilket kan gøre dem tilbageholdende med at oprette motionstilbud på arbejdspladsen (De Cocker et al. 2015; Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017; Morris et al. 2018). Ledelsen kan ligeledes have brug for beviser på, at implementeringen af mere motion på arbejdspladsen har en positiv indflydelse på

de ansattes helbred og trivsel, samt ikke har en negativ indflydelse på omsætningen (Morris et al. 2018). Ligesom de ansatte har brug for ledelsens støtte, så har ledelsen behov for, at de ansatte udtrykker ønsket om mere motion på arbejdspladsen og engagerer sig i udformningen af motionsinitiativerne (Justesen, Eskerod, et al. 2017). De ansatte har også indflydelse på hinandens tilbøjelighed til større fysisk aktivitet på arbejdspladsen, hvor det at have kolleger, som støtter en i at være fysisk aktiv, i højere grad vil medføre en intention om at gøre brug af et motionstilbud (Edmunds, Hurst, & Harvey 2013; Mayer, Nuzzo, & Dagenais 2013; Sarkar et al. 2016; Planchard et al. 2018; C. Pedersen, Halvari, & Olafsen 2019).

3.2.1.3 Arbejdsmiljømæssige faktorer

Udover strukturelle og kulturelle faktorer kan det fysiske arbejdsmiljø også influere de ansattes tilbøjelighed til at deltage i motionsinitiativer på arbejdspladsen. Således kan de tilgængelige træningsredskaber og træningsfaciliteter have betydning for de ansattes tilbøjelighed for at gøre brug af et motionstilbud, men også tilgængeligheden af badefaciliteter på arbejdspladsen kan have betydning (Tavares & Plotnikoff 2008; Edmunds, Hurst, & Harvey 2013; Planchard et al. 2018). Hvis der er mulighed for at integrere fysisk aktivitet med arbejdsopgaverne, vil dette muligvis kunne øge det fysiske aktivitetsniveau. Muligheden for dette kan dog variere mellem jobtyper, eksemplificeret af interviewede kontomedarbejdere i Hadgraft et al. (2016) og callcenter ansatte i Morris et al. (2018), som beskriver, at deres arbejde kun kan udføres foran en computer, hvorved muligheden for at bevæge sig er ringe. For at bryde stillesiddende perioder i arbejdstiden vil ergonomiske løsninger som f.eks. justerbare borde kunne anvendes, omend der kan være en økonomisk byrde for arbejdspladsen forbundet med at anskaffe dette (De Cocker et al. 2015; Hadgraft et al. 2016; Morris et al. 2018).

3.2.1.4 Intrapersonelle faktorer

De ses også i den videnskabelige litteratur om motion på arbejdspladsen, at intrapersonelle faktorer har en indflydelse på intentionen til at deltage i motionsinitiativer på arbejdspladsen. I en undersøgelse af hollandske lastbilchauffører og deres sundhedsvaner fandt Boeijinga, Hoeken, & Sanders (2016), at de interviewede chauffører sammenlignede deres egen sundhedstilstand med andre chauffører, som de vurderede til at have en dårligere sundhedstilstand end dem selv. Herved kunne de interviewede chauffører vurdere deres egen sundhed som værende relativ god, hvor resultatet af dette var, at de ikke vurderede, at de burde ændre deres sundhedsvaner. Andre studier påpeger

lignende tendens, hvor en manglende forståelse og viden om sundhed generelt og om egen sundhedstilstand kan medvirke til, at ansatte ikke er mere aktive i arbejdstiden (De Cocker et al. 2015; Varela-Mato et al. 2018). At være i dårlig fysisk form og være uvant med fysisk aktivitet kan i sig selv også have betydning, da frygten for at blive udstillet for sine dårlige sportslige kompetencer og 'uperfekte' krop også kan virke som en barriere (Edmunds, Hurst, & Harvey 2013; Ilvig et al. 2018; Bredahl et al. 2019). Derfor bør motionsinitiativer på arbejdspladsen kunne rumme forskellige niveauer af idrætslig kompetence, således at de deltagende ikke oplever det at være fysisk aktiv, som værende for let eller for svært, mens indholdet i initiativerne også skal opleves som værende sjovt, interessant og varieret (Mayer, Nuzzo, & Dagenais 2013; Taylor et al. 2013; Bredahl et al. 2015; Ilvig et al. 2018; Bredahl et al. 2019). Hertil benævner de interviewede kontormedarbejdere i Tavares & Plotnikoff (2008), at de ansatte ønsker at blive involveret i, hvad motionsinitiativerne på arbejdspladsen skal indeholde. Deltages der i et motionsinitiativ og opleves der positive ændringer i ens sundhed som f.eks. vægttab eller mindsket oplevelse af smerte, så kan dette også muligvis motivere til fortsat deltagelse (Bredahl et al. 2015). Bredahl et al. (2015) fandt desuden, at indholdet i et motionstilbud bør varieres og udvikles over tid, da de ansatte kan miste motivationen for at deltage, hvis der er en høj grad af monotoni, hvilket også er blevet rapporteret af Mayer, Nuzzo, & Dagenais (2013), Taylor et al. (2013), og Andersen & Zebis (2014).

4.0 Metode

I dette kapitel præsenteres de metodiske og videnskabsteoretiske overvejelser, som har dannet grundlag for nærværende undersøgelses indsamling, behandling, og analyse af empiri. Ydermere gives en præsentation af nærværende case, hvor både virksomhedens historik med fysisk aktivitet og nuværende tilstand berøres. Som afsluttende afsnit præsenteres de metodekritiske overvejelser.

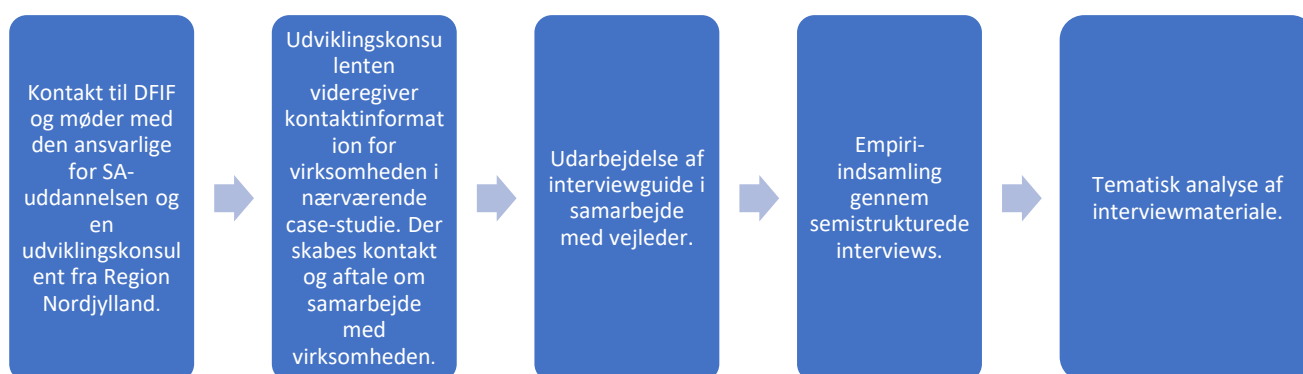
4.1 Undersøgelsesdesign

Et single-casestudiedesign er valgt som fremgangsmåde til at besvare specialets problemformulering, da der ønskes en dybdegående indsigt i de ansattes oplevelser med motions- og sundhedsinitiativer, de medarbejdere på arbejdspladsen, der er uddannet til SA'er gennem DFIF, har iværksat. Casestudiet tillader at undersøge denne specifikke kontekst og de dertil hørende fænomener, der skulle optræde heri. Et casestudie defineres af Crowe et al. (2011) som:

"...the need to explore an event or phenomenon in depth and in its natural context"

(Crowe et al. 2011, s.1)

Brugen af single-casestudiet i specialets undersøgelsesdesign har givet specialegruppen mulighed for at danne generaliseringer om følgende segment: 'DFIF's uddannede SA'ers virke på arbejdspladsen i relation til motivation og ansattes oplevelser heril' (Flyvbjerg 2006). Fundene fra dette speciale vil herved kunne bruges til at optimere fremtidig uddannelse og implementering af SA'er, med henblik mod at øge effektiviteten af SA'er mest muligt. Nærværende casestudies tilblivelse og forløb er vist nedenstående flowdiagram (figur 1).



Figur 1 - Flowdiagram over casestudiets forløb.

4.2 Videnskabsteoretiske overvejelser

I det følgende afsnit vil specialets videnskabsteoretiske fundament blive introduceret, samt hvordan dette former baggrunden for specialets teoretiske grundlag og metodiske tilgang.

Specialets videnskabsteoretiske ståsted er kritisk realisme, der er grundlagt af Roy Bhaskar (1944-2014). Bhaskars kritiske realisme tager det ontologiske standpunkt, at verden anskues som værende eksisterende uafhængig af den menneskelige bevidsthed (Bhaskar 2008). Videnskaben må ifølge Bhaskar efterstræbe at demonstrere adfærden og konstruktionen i genstande, der ikke er afhængige af tanken (Bhaskar 2008). I den kritiske realisme anskues viden som et socialt produkt, eftersom de genstande denne viden udtaler sig om, findes og virker uafhængigt af mennesket (Bhaskar 2008).

Bhaskar (2008) beskriver virkeligheden som værende foranderlig, og herved ude af stand til at eksistere alene gennem oplevelser. Forståelsen af virkeligheden er kompleks og dynamisk, hvilket betyder, at det er en nødvendighed at anskue sit genstandsområde fra et vidtstrakt perspektiv, da det i en vis forstand er afhængigt af socialt formidlede begreber (Sonne-Ragans 2012). Derfor vil specialegruppen prøve at gennemgå genstandsområderne, sundhedsambassadører og motion på arbejdspladsen, gennem en alsidig metode til både indsamling og analyse af empiri, samt teoretiske og andre empiriske perspektiver til yderligere anskueliggørelse af problemfeltet.

Ifølge Bhaskar er virkeligheden repræsenteret af tre domæner; Det empiriske domæne (består af oplevelser), det aktuelle domæne (hændelser, der eksisterer uafhængigt af observation) og det reelle domæne, der består af fænomener, mekanismer og processer, der ikke er synlige og dermed kan der kun dannes rationelle formodninger dertil (Bhaskar 2008; Sonne-Ragans 2012). For at de specifikke oplevelser i det empiriske domæne skal kunne begribes, bør der fokuseres på de ting, der frembringer og er årsag til de oplevede hændelser (Sonne-Ragans 2012). Således er det refleksionen af processer i det reelle domæne, der fører til de konkrete og oplevede hændelser i det aktuelle og empiriske domæne (Bhaskar 2008).

Ud fra denne tilgang, beskæftiger Bhaskar sig med to typer af objekter, som er i virke når der udføres videnskabeligt arbejde; intransitive og transitive objekter (Bhaskar 2008). De intransitive objekter er objekter, der søges kundskab om, hvortil transitive objekter er kundskab, som opnås i forbindelse med undersøgelsen (Sonne-Ragans, 2012). 'SA'ernes indflydelse på arbejdspladsen' ville i specialet være et eksempel på et intransitivt objekt, hvortil de ansattes konkrete udtalelser om SA'erne er et transitivt objekt i specialet. De ansattes udtalelser vil ofte tage udgangspunkt i det empiriske, samt

aktuelle domæne, hvortil de ansattes udtalelser kan bevæge sig over i det reelle domæne, hvor de ansatte gør sig refleksive processer, der beskæftiger sig med årsager og mekanismer bag oplevelser og hændelser.

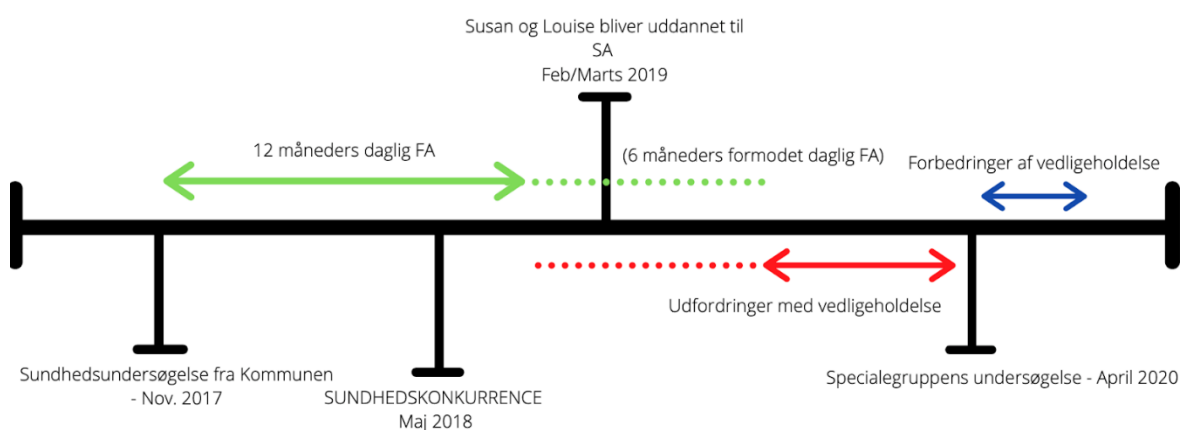
Kritisk realisme indeholder det ontologiske perspektiv, at virkeligheden eksisterer objektivt og uafhængigt af bevidstheden, dog besidder den epistemologisk grader af relativisme eller subjektivitet. Specialegruppen forstår at epistemologien primært er subjektiv, om end det også anses at epistemologien indeholder en grad af objektivitet, eftersom der i det aktuelle domæne, da det omhandler objektive hændelser, der ikke er afhængig af observation, samt sanseindtryk. Ligeledes afhænger en individuel forståelse af oplevelserne i det empiriske domæne, at den pågældende forholder sig til processerne i det reelle domæne. Således skal pågældende danne refleksion over tilstande, der ikke nødvendigvis ses visuelt, hvilket må medføre, at viden udviklet i dette domæne uvægerligt må være af subjektiv karakter desuagtet at processerne og mekanismerne i det reelle domæne er virkelige, og således bør kunne identificeres (Bhaskar 2008).

4.3 Valg af kontekst og informanter

For at besvare specialets problemformulering har specialegruppen kontaktet DFIF, da specialegruppen ikke selv havde adgang til informationer om, hvilke virksomheder der havde sendt deres ansatte til SA-uddannelsen hos DFIF. Specialegruppen startede herved et samarbejde med DFIF, hvor en udviklingskonsulent fra Region Nordjylland, som havde deltaget i alle SA-moduler i den pågældende region, hjalp med at finde virksomheder, der var interessante ift. besvarelse af problemformuleringen. Kriterierne for udvælgelse af virksomheder var, de skulle have haft ansatte igennem modul 1 og modul 2 af SA-uddannelsen, og at det skulle være mindst tre måneder siden, at de ansatte var på modul 2. Virksomhederne skulle også have igangsat nogle motionsinitiativer enten i eller uden for arbejdstiden.

Med assistance fra udviklingskonsulenten fra DFIF fik specialegruppen kontakt til og oprettede et samarbejde med en nordjysk produktionsvirksomhed, der specialiserer sig i udvikling og produktion af rengøringsprodukter. Den primære kontakt til virksomheden gik igennem virksomhedens direktør. Virksomheden består af 15 ansatte, direktøren inkluderet, hvor en andel af de ansatte arbejder med den fysiske produktion, pakning og lagring af produkterne, mens andre ansatte har funktionærstillinger på kontoret. Virksomheden havde i februar og marts 2019 to ansatte afsted til begge SA-moduler hos DFIF, hvor begge af disse to ansatte primært arbejder med den fysiske produktion. Før

virksomheden fik SA'er på arbejdspladsen, havde den allerede været i gang med sundhedsfremmende tiltag gennem et kommunalt tilbud, hvortil der blev udbudt konsultation med en fysioterapeut. I den forbindelse fik virksomheden træningsprogrammer bestående af basale gymnastiske øvelser og øvelser med elastikker. I de følgende 12 til 18 måneder efter konsultationen med kommunen var virksomheden inde i en god periode, hvor de var aktive med de omtalte gymnastik- og elastikøvelser, hvortil de også deltog i og vandt en konkurrence omkring sundhed på arbejdspladsen. Udover fysisk aktivitet har virksomheden også haft fokus på kost og rygestop. Ved tidspunktet for specialegruppens kontakt til virksomheden var det, ifølge direktøren, fire måneder siden, at nogle former for træning var blevet udført på arbejdspladsen. I interviewene af de ansatte var det oplevelsen for nogle af informanterne, at det var helt tilbage i foråret 2019, at der kom problemer med vedligeholdelsen af motionsinitiativet. En tidslinje over virksomhedens arbejde med sundhed og motion på arbejdspladsen kan ses på figur 2.



Figur 2: Illustrerer tidslinjen på virksomheden i forhold til sundhed. FA = fysisk aktivitet.

Nærværende speciale er udarbejdet under COVID-19 pandemien i foråret 2020, hvilket betød, at specialegruppen ikke havde mulighed for at besøge arbejdspladsen fysisk jf. retningslinjer fra Aalborg Universitet (jf. bilag 3) og virksomhedens egne retningslinjer. Rekrutteringen af informanter er derfor forgået igennem e-mail og telefon korrespondance med virksomhedens direktør, som har tilspurgt sine ansatte, om de ønskede at lade sig interviewe af specialegruppen og indgå i specialet. Dette resulterede i, at otte af virksomhedens ansatte frivilligt meldte sig som informanter til undersøgelsen, hvor af to af disse var virksomhedens SA'er. Det var et krav, at informanterne havde været ansat i virksomheden i mindst et år, hvilket alle otte frivillige opfyldte. Specialegruppen gennemførte

semistrukturerede interviews med alle otte ansatte på samme dag, hvor en beskrivelse af disse informanter kan ses i tabel 1, hvor de er blevet anonymiseret med tilfældige navne:

Informanter	Køn	Alder	Antal år ansat	Job beskrivelse	Interviewlængde
Susan*	Kvinde	50 år	22 år	Produktionsarbejde, fordeling af arbejde i produktionen, sikkerhedsrepræsentant	20 minutter
Louise*	Kvinde	54 år	4 år	Produktionsarbejde	33 minutter
Britt	Kvinde	47 år	11 år	Produktionsarbejde	28 minutter
Mark	Mand	39 år	16 år	Funktionær	24 minutter
Connie	Kvinde	57 år	2 år	Funktionær	20 minutter
Agnete	Kvinde	45 år	7 år	Produktions- og lagerarbejde	25 minutter
Tom	Mand	52 år	24 år	Funktionær	49 minutter
Niels	Mand	35 år	14 år	Kontor- og laboratoriearbejde	40 minutter

Tabel 1 - Oversigt over informanterne. * = sundhedsambassadør.

4.4 Empiri indsamling

4.4.1 Semistruktureret interview

Til indsamlingen af empiri er der valgt semistrukturerede interviews, som måden hvorpå casens informanter kan fortælle om deres oplevelser med de motions- og sundhedsinitiativer, der er blevet igangsat på arbejdspladsen, både fra sundhedsambassadørernes perspektiv, men også fra de modtagende medarbejdere. Ved anvendelse af semistrukturerede interviews muliggøres det for specialegruppen at nå ind til informanternes oplevelser og tanker og bruge disse til besvarelse af problemformuleringen (Tanggaard & Brinkmann 2015a). Ved brug af det semistrukturerede interview gøres det muligt at afvige fra de planlagte spørgsmål og i stedet fokusere på, hvad informanten finder interessant og vigtigt at gå i dybden med og på den måde sikre, at det er respondentens oplevelser, der er i fokus (Tanggaard & Brinkmann 2015a). Ved interviewene er der dermed valgt en induktiv tilgang, hvor det primære fokus har været på forståelsen af informantens oplevelser i relation til de motions-

og sundhedsinitiativer, der er blevet opstartet på arbejdspladsen, samt forståelse af de to sundhedsambassadørers overvejelser ved igangsættelse af motions- og sundhedstiltagene.

Alle interviews blev udført d. 20/4-2020 over Skype i tidsrummet kl. 08:15 til 14:00, hvor der i tidsrummet 12:30 til 13:00 blev afholdt en pause. Længden på interviewene med medarbejderne spænder fra 20 til 49 minutter, for de to SA'er havde interviewene en længde på henholdsvis 20 og 33 minutter. De to SA'er blev interviewet før de andre ansatte, hvorved specialegruppen kunne få en forståelse for, hvilke motionsinitiativer SA'erne havde introduceret på arbejdspladsen.

To medlemmer af specialegruppen var altid med til samtlige interviews; en interviewer til at facilitere samtalen ud fra den udarbejdede interviewguide, og en suppleant til at sikre at alle spørgsmål blev besvaret, og interessante svar blev videre uddybet hvis nødvendigt. I slutningen af hvert interview, når interviewereren ikke selv havde flere spørgsmål, blev suppleanten spurgt af interviewereren, om vedkommende havde nogle yderligere spørgsmål til informanten. For at sikre ensartethed mellem interviewene forblev det samme medlem af specialegruppen i rollen som interviewer i alle interviews, mens et andet medlem af specialegruppen forblev i rollen som suppleant i alle interviews. Før et interviews start fortalte suppleanten informanten, hvilken rolle henholdsvis interviewereren og suppleanten havde i interviewet, således at informanten havde en forståelse for interviewets rammer. Alle medarbejdere der deltog i undersøgelsen, blev verbalt og skriftligt informeret om formålet med interviewene, samt gjort opmærksom på, at deres deltagelse i undersøgelsen var frivilligt, og at de ville være anonyme i det skriftlige produkt udarbejdet af specialegruppen. De involverede medarbejdere fik hertil fået udleveret en samtykkeerklæring, der gjorde opmærksom på ovenstående, samt at de altid kunne kontakte specialegruppen, hvis de ikke længere ønskede at deltage i undersøgelsen (se bilag 2). Denne samtykkeerklæring blev læst og underskrevet af alle informanter før, at interviewene blev udført. Før starten på hvert interview spurgte suppleanten ind til, om informanten havde læst, forstået og underskrevet samtykkeerklæringen.

4.4.2 Skype interviews

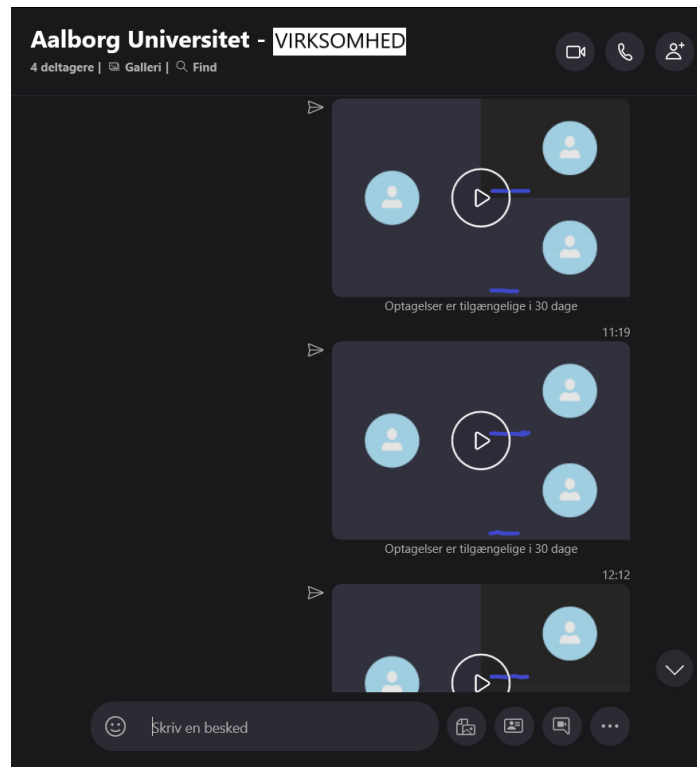
I den globaliserede og teknologisk fremtrædende tid verden befinder sig i, kan online video interviews anses som gyldigt alternativ til det ordinære interview (Janghorban, Roudsari, & Taghipour 2014). Det tillader interviewereren at undgå forskellige barrierer såsom økonomisk, tidsmæssig eller geografisk barriere (Janghorban, Roudsari, & Taghipour 2014). Specialegruppen så sig nødsaget til at benytte Skype (Skype Technologies S.A.R.L, Luxembourg City, Luxembourg) som interviewform i nærværende

speciale, eftersom at Aalborg Universitets retningslinjer for håndtering af COVID-19 pandemien betød, at specialegruppen ikke måtte mødes fysisk med informanterne (jf. bilag 3). Disse retningslinjer forbød ligeledes specialegruppen at være i samme lokale, hvorved interviewer og suppleant også har været fysisk adskilt under interviewet. Skype, der er en multiplatform fungerende software med formål at facilitere kommunikation gennem tale og videosamtaler, har den teknologiske kapacitet til at sikre gode forhold til online interviews (Janghorban, Roudsari, & Taghipour 2014). Skype er en løsning, når omstændigheder gør det udfordrende at mødes personligt (Janghorban, Roudsari, & Taghipour 2014). Specialegruppen har i nærværende speciale udført videosamtaler, hvor der har været video fra informanten og intervieweren men ikke fra suppleanten, således at denne kunne træde mere i baggrunden af interviewet og lade intervieweren være i fokus for informanten. Rekrutteringen til et skype-interview kan foregå på mange forskellige måder, f.eks.: ansigt-til-ansigt, e-mail, sociale netværk eller over telefon (Janghorban, Roudsari, & Taghipour 2014). Rekrutteringen af informanter er sket gennem telefon og e-mailkorrespondance med direktøren for virksomheden, som har adspurgt sine ansatte, om de var villige til at blive interviewet.

For at kunne udføre disse Skype-interviews så effektivt som muligt oprettede specialegruppen en chatgruppe på Skype, som intervieweren og suppleanten blev inviteret til. Under alle interviewene brugte informanterne den samme Skype-konto, som virksomheden havde oprettet til formålet, og denne Skype-konto blev også inviteret til chatgruppen. Ved det første interview var virksomheden blevet instrueret til at foretage et opkald til denne chatgruppe, hvorved et gruppeopkald med informanten, intervieweren og suppleanten blev startet. Interviewer og suppleant forlod aldrig dette opkald, hvorved opkaldet ikke sluttede, mens hver informant blev bedt om at forlade opkaldet ved endt interview. Når næste informant var klar, tilsluttede de virksomhedens Skype-konto til gruppeopkaldet igen, hvorved et nyt interview kunne begyndes. Informanterne har i forbindelse med interviewet været alene i et af virksomhedens kontorlokaler, hvilket specialegruppen også havde efterspurgt. Specialegruppen observerede dog en enkelt gang undervejs, at en anden person end informanten hentede nogle dokumenter fra en hylde bag ved informanten.

Alle interviews blev optaget med en indbygget funktion i Skype, som giver mulighed for at optage et helt eller dele af et Skype-opkald, hvor både lyd og video optages. Ved starten af hvert interview har specialegruppen startet en optagelse og afsluttet denne, når interviewet var slut. Disse optagelser gemmes på og kan afspilles fra gruppechatten i 30 dage. Specialegruppen downloadede disse

optagelsesfiler til USB-sticks, omdannede MP4-filerne til FLAC-filer, og slettede derefter den anvendte chatgruppe, så kun specialegruppen havde adgang til disse filer. Et skærmudklip af chatgruppen på Skype, med tilhørende optagelsesfiler, kan ses på figur 3.



Figur 3 - Eksempel på hvordan optagelsesfilerne ligger tilgængelige i chatgruppen på Skype.

Selvom der er fordele ved at anvende Skype til interviews, kræver det en høj og stabil internethastighed, familiaritet med brugerfladen og adgang til digitalt udstyr (Janghorban, Roudsari, & Taghipour 2014). Før der udføres et Skype-interview, skal der sikres samtykke, hvilket kan gøres gennem e-mail, brev eller en online formular (Janghorban, Roudsari, & Taghipour 2014). I nærværende speciale har studiegruppen via e-mail sendt en skabelon af samtykke formularen til virksomhedens ledelse og anmodet om, at underskrevne eksemplarer sendes til specialegruppen over e-mail før interviewene udføres. I denne sammenhæng muliggør Skype-interview formatet informanten at trække sig ved blot at trykke på en knap (Janghorban, Roudsari, & Taghipour 2014).

4.4.3 Interviewguide

I nærværende speciale er to interviewguides, en til SA'erne og en til de andre ansatte, blevet udarbejdet efter den induktive forståelse, hvor der ikke er taget udgangspunkt i en specifik teori, der kunne knytte sig til specialets problemformulering, men i stedet holdt åben og nysgerrig på gentandsområderne kultur og motivation. Specialegruppen har således været inspireret af Ernesto Spinelli

(2005) fænomenologiske metoderegler, herunder, parentesreglen der også kendes som Husserls epoché, beskrivelsesreglen, og horisontaliseringsreglen. Disse regler ses ofte brugt i forbindelse med kvalitative studier, hvor der er fokus på informanternes oplevelser af et fænomen (Birkler 2014; Zahavi 2014). De to interviewguides er således bygget op af spørgsmål, der sætter informanternes oplevelser med førnævnte genstandsområder i fokus. Begge interviewguide er vedlagt i bilag 5.

4.5 Analysemetode: Tematisk Analyse

Til analysering af empirien er der valgt tematisk analyse. Tematisk analyse anvendes til at analysere, finde mønstre og determinere temaer i kvalitative datasæt (Braun & Clarke 2006). Grundlaget for at vælge tematisk analyse fremfor andre tilgængelige analysemetoder, er at tematisk analyse ikke teoretisk er bundet op på en bestemt teori (Braun & Clarke 2006). Det giver derfor muligheden for brugen af tematisk analyse inden for forskellige teoretiske rammer, herunder kritisk realisme, som er dette speciales videnskabsteoretiske ståsted (Braun & Clarke 2006). I forlængelse af dette giver tematisk analyse muligheden for at tage en induktiv tilgang ift. at analysere sig frem til temaer i ens datasæt. Den induktiv analyse vil derfor være en proces, hvor dataene kodes uden en allerede eksisterende teoretisk kodningsramme. De fundne temaer vil derfor i højere grad være knyttet til selve dataene (Braun & Clarke 2006). Dokumentation for at en tematisk analyse er blevet udført kan findes i bilag 6.

Inden analysen blev påbegyndt, blev interviewene transskriberet. For at sikre pålideligheden i det transskriberede har specialegruppen udarbejdet en række retningslinjer, som ligeledes skal sikre gennemsigtighed i måden hvorpå transskriberingerne er foretaget (jf. bilag 1) (Braun & Clarke 2013).

I et forsøg på at tydeliggøre tematisk analyse har Braun & Clarke (2006) udformet flere faser, der forklarer udførelsen af tematisk analyse, hvilket nærværende speciales analyse er udformet efter. Specialegruppen anser den sjette og sidste af Braun's & Clarke's (2006) faser som blot værende det, at skrive selve resultatafsnittet i specialet. Dermed præsenteres der kun specialegruppens fremgangsmåde for de fem første faser:

Fase 1

Fase 1 er ifølge Braun & Clarke (2006) der, hvor man gør sig bekendt med sin empiri. De transskriberede interviews blev derfor gennemlæst flere gange for at sikre en dybdegående forståelse, da dette anses som en effektiv måde, at få kendskab til ens empiri (Braun & Clarke 2006).

Fase 2

Der fokuseres i fase to på at få dannet de første indledende koder til citater og emner, der findes interessante (Braun & Clarke 2006). Braun & Clarke (2006) anbefaler at kodningen i denne fase ikke begrænses, men holdes alsidig og styres af hvad der findes som meningsfuldt. Det er især vigtigt, at der ikke prøves at danne temaer i denne fase, men blot ser på koderne individuelt (Braun & Clarke 2006). Dannelsen af temaer kommer først senere. Kodningen foregik i programmet NVivo (Version 12, QSR International, Melbourne, Australien), da programmet simplificerer organiseringen og struktureringen af empiri, samt kodningen dertil. Specialegruppen dannede her 64 koder for interviewene af sundhedsambassadørerne, og 91 koder for interviewene af de øvrige ansatte. Fjernes dublikantkoder mellem de to interviewgrupper findes der samlet 108 forskellige koder.

Fase 3

I den tredje fase er der blevet sorteret i koderne med henblik på dannelse af temaer. Koderne er her blevet analyseret og sat sammen med andre koder, der tilsammen har kunne danne et fælles tema (Braun & Clarke 2006). Temaerne er blevet dannet ud fra kodernes samlede egenskab af relevans for nærværende speciales problemformulering. Specialegruppen fandt initierende frem til otte temaer.

Fase 4

Fjerde fase er hvor de fundne temaer er blevet gennemgået kritisk for at sikre, at temaerne har haft tilstrækkelige data, og at hvert enkelt tema var afgørende for besvarelsen af problemformuleringen (Braun & Clarke 2006). Temaerne blev gennemgået i forhold til empirien og den overordnede retning empirien havde, så den samlede tematik blev strømlinet i dens fortælling (Braun & Clarke 2006). Ifølge Braun & Clarke (2006) er det i denne fase, at flere temaer frasorteres og analysens fokuspunkter indsnævres i ønsket om at optimere og præcisere analysen. Specialegruppen frasorterede to temaer: 'Beskrivelse af arbejdspladsen' og 'Udbytte af motionsinitiativerne'. Det er specialegruppens vurdering, at disse temaer ikke relaterede sig til problemformuleringen, om end flere koder og udtalelser fra disse to temaer er blevet inkorporeret i de øvrige temaer.

Fase 5

I fase fem er de relevante temaer blevet defineret og navngivet. Således blev samtlige temaer gennemgået og udspecificeret til én essentiel og tydeligere formulering. Når et tema defineres og navngives, er det ifølge Braun & Clarke (2006) vigtigt, at meningen med det er tydeligt. Specialegruppen

har derfor forsøgt at undgå for høj kompleksitet i temaerne. Specialegruppen sammenholdt konsekvent hvert enkelt tema til analysens overordnede fund for at fastholde essensen af analysen i temaerne (Braun & Clarke 2006).

4.6 Metodekritik

Følgende afsnit præsenterer de metodekritiske overvejelser specialegruppen har gjort sig og fundet relevante. Derfor gennemgås det, hvordan specialegruppen har arbejdet for at sikre gennemsigthed, gyldighed og genkendelighed til at højne specialets kvalitet og anvendelighed.

4.6.1 Gennemsigthed

Specialegruppen har forsøgt at sikre gennemsigthed ved at være transparente omkring; udførelsen af de pågældende semistrukturerede interviews, hvordan den tematiske analyse er foregået, samt konteksten af informanterne og virksomheden der indgik i undersøgelsen (Tanggaard & Brinkmann 2015b). Kriterierne for udvælgelse af både virksomhed og informanter er her blevet beskrevet. For den tematiske analyse har specialegruppen specifikt beskrevet hvilke andre fund, der er blevet gjort, men som ikke er blevet anset som relevante at inkludere i besvarelsen af problemformuleringen (Braun & Clarke 2006). Hertil er antallet af fundne koder og referencer også blevet oplyst i både metode og resultatafsnit. Specialegruppen har ligeledes i bilagene vedhæftet interviewguides, transkriptioner samt evidens for at kodningen har fundet sted, således at læseren kritisk kan forholde sig til den indsamlede empiri (jf. bilag 1, 5 og 6). Der skabes højere gennemsigthed ved at lade omdrejningspunkterne i resultatafsnittet være citater, således at læseren forstår hvorfra, specialegruppen har baseret sine tolkninger (Elliot, Fischer, & Rennie 1999).

For at højne gennemsigtheden er specialegruppen begrænsninger og bias også blevet beskrevet, herunder hvordan hvervelse af informanter har fundet sted, samt baggrunden for anvendelse af Skype-interviews (Tanggaard & Brinkmann 2015b). Specialets videnskabsteoretiske ståsted er også blevet beskrevet, så læseren forstår, hvilken tilgang specialegruppen har haft til det undersøgte genstandsfelt.

4.6.2 Gyldighed

For at sikre gyldigheden har specialegruppen udformet interviewguides til semistrukturerede interviews ud fra nærværende problemformuleringen, således at det blev sikret, at der blev spurgt ind til emner, der er relevante for besvarelsen af denne.

For at højne gyldigheden af undersøgelsen har specialegruppen inddraget andre studier med fokus på motion på arbejdspladsen til at belyse det undersøgte genstandsfelt yderligere (Elliot, Fischer, & Rennie 1999). Alle specialegruppens medlemmer har deltaget i den tematiske analyse og gennemgået specialets resultat afsnit for diskrepanser, overdrivelser eller fejl. Disse punkter er også gennemgået af en tilkøbet vejleder til at højne gyldigheden yderligere (Elliot, Fischer, & Rennie 1999).

En anden måde hvorpå gyldigheden for en undersøgelse kan højnes, hvis der anvendes interviews, er ved at sammenligne sin egen forståelse af det sagte med informanternes egen forståelse af deres udtalelser (Elliot, Fischer, & Rennie 1999). Specialegruppen kunne have opnået dette ved at oprette en separat fil for hvert interview med meningskondenseringer af citaterne, som herved kunne sendes tilbage til informanterne, således at de kunne bekræfte, om specialegruppen har forstået deres udtalelser korrekt.

Der kan rejses en kritik af specialets hvervelse af informanter, eftersom der hos direktøren ses en mulig selektivitet i faciliteringen af de otte informanter. Denne mulige selektivitet kan være hæmmende for specialets pålidelighed, da ansatte med holdninger i kontrast til direktørens potentielt kan være udeladt. For at højne gyldigheden anmodede specialegruppen om så mange interviewpersoner fra virksomheden som muligt, således at specialegruppen kunne få et fyldestgørende indblik i virksomheden (Tanggaard & Brinkmann 2015b).

Det at empiriindsamlingen var begrænset til én dag, lagde en stor arbejdsbyrde på specialegruppen, eftersom at samtlige otte informanter blev interviewet i forlængelse af hinanden. Arbejdsbyrden har potentielt kunne virke udtrættende på især interviewereren, hvilket kunne besværliggøre opgaven med at holde overblik over interviewguiden, hvormed dette kunne have en nedsættende indflydelse på gyldigheden af specialet.

I relation til COVID-19 pandemien og nødvendigheden i anvendelsen af Skype-interviews fremgår der benævnelsesværdige udfordringer. Gyldigheden kan også påvirkes af en ringe internetforbindelse eller et dårligt webkamera, da dette kan forringe det visuelle feedback, som der ved en fysisk interview-session kan anvendes til at aflæse og forstå informanten. Derved kan det være sværere for

intervieweren at aflæse kropssprog og ansigtsmæssige udtryk (Janghorban, Roudsari & Taghipour 2014). Både interviewer og suppleant havde som forberedelse til interviewene fundet lokationer, hvor mindst en 100 Mbit upload og download hastighed var tilgængelig. Alligevel sås der enkelte situationer, hvor der blev oplevet ustabilitet i forbindelsen, således at interviewerens tale blev forvrænget. Ydermere blev der set et enkelt tilfælde, hvor intervieweren helt mistede forbindelsen til Skype-opkaldet, hvorved suppleanten måtte overtage interviewerens rolle. Disse situationer kan muligvis have skabt forvirring hos den interviewede, om end det ikke var specialegruppens indtryk, at den samlede kvalitet af interviewene faldt betydeligt.

4.6.3 Genkendelighed

Ifølge Flyvberg (2006) kan casestudier anvendes til at danne generaliseringer hvis både en grundig udvælgelse af kontekst og indhold i casen foretages, og at der hertil laves en udførlig beskrivelse af disse i undersøgelsen. Flyvberg (2006) formulerer essensen af at udvælge cases, der indeholder specifikke kriterier, således at genstandsfeltet indsnævres og konkretiseres. Det er således kun muligt at danne generaliseringer indenfor relativt specifikke områder, hvilket nærværende speciale vurderes at være. Nærværende speciale beskæftiger sig med SA'er uddannet hos DFIF, hvorledes det antages at samtlige SA'er har modtaget samme uddannelse. Det er specialegruppens vurdering at der kun kan laves generaliseringer indenfor følgende segment: 'DFIF's uddannede SA'ers virke på arbejdspladser i relation til motivation og ansattes oplevelser hertil'.

5.0 Resultater

I dette afsnit præsenteres specialets resultater, som er tilegnet gennem den tematiske analyse af det transskriberede interviewmateriale fra de to SA'er og de seks øvrige ansatte. Følgende resultat afsnit er opdelt i to overordnede afsnit, hvor hvert afsnit behandler forskellige temaer, som specialegruppen identificerede gennem den tematiske analyse. Afsnit 5.1 behandler de temaer, som kan anvendes til at besvare specialets problemformuleringen, mens afsnit 5.2 behandler de temaer, som ikke positionerer sig direkte til problemformuleringen, men som ses relevante for forståelsen af den nærværende case.

5.1 Sundhedsambassadørernes profil

På baggrund af de præsenterede studier i specialets afsnit 3.0 og den deri belyste essens af korrekt udvælgelse af SA'er, vil specialegruppen i følgende afsnit præsentere, hvilken profil SA'erne i nærværende case har på deres arbejdsplads, herunder; arbejdsfunktion, sundhed og interpersonelt.

I virksomheden er SA'en Susan først og fremmest ansvarlig for at koordinere produktionen i virksomheden, men hun er også ansat som sikkerhedsrepræsentant (jf. bilag 1.1). SA'en Louise er ansat som blandemester i produktionen og har blandt andet ansvaret for at produkterne har de rette PH-værdier (jf. bilag 1.2). Specialegruppen var interesseret i at høre, hvorvidt de andre ansatte kunne opfatte Susan og Louise som en form for mellemledere grundet deres rolle som SA'er og Susans ledende og koordinerende rolle i produktionsafdelingen:

"Jamen, der er vi helt på lige niveau. Vi er en rimelig flad organisation på den måde." - Mark, 39 år, funktionær (bilag 1.4, linje 143).

"Men altså selvfølgelig er de da... Hvis man kan sige sådan... lidt længere oppe end vi andre, altså sådan lige med at uddele arbejde og sådan noget også jo, ikke." - Britt, 47 år, produktionsmedarbejder (bilag 1.3, linje 299-301).

Selvom ingen af de ansatte betegnede de to SA'er som mellemledere, så indikere ovenstående citater, at der muligvis kan være forskel på, hvordan Susan og Louise opfattes, alt efter om man spørger en medarbejder fra kontoret eller en fra produktionen. Uanfægtet de ansattes oplevelse af Louise og Susans rangering i virksomheden, blev Louise og Susan beskrevet som værende de korrekte mennesker til at varetage opgaven som SA'er af samtlige adspurgte ansatte i virksomheden:

“Jamen de er de helt rigtige både som typer og som mennesker og de funktioner som de begge to har. Der er Louise og Susan, de rigtige til at være sundhedsambassadører, hvis vi skal have sådan nogen.” - Niels, 35 år, kontor- og laboratoriemedarbejder (bilag 1.8, linje 236-237).

Niels uddyber herefter hans udtalelse og beskriver de egenskaber, han mener gør dem til de rette til at varetage opgaven som SA:

“Bare lige sådan rent lavpraktisk, så er Susan den daglige koordinator ude i produktionen. Så på den måde mener jeg at hun er den rigtige til at sige “Nu skal vi det her kl 9”, og Louise har også været igennem nogle ting både med at stoppe med at ryge og kan ligesom [...] har taget det her sundhed seriøst synes jeg.” - Niels, 35 år, kontor- og laboratoriemedarbejder (bilag 1.8, linje 249-252).

Således fremgår det, at det er viljestyrken til at stoppe rygningen hos Louise, samt Susans overbliksmæssige evner som koordinator i produktionen, der har gjort indtryk på Niels. Louise nævner selv, at viljestyrken fra hendes rygestop var noget, hun mente kunne overføres til hendes arbejde som sundhedsambassadør (jf. bilag 1.2). Susan og Louise beskriver sig begge som overvægtige og de udtrykker motivation for vægttab (jf. Bilag 1.1 og 1.2). Louise har, udover ønsket om vægttab, problemer med slidgigt og dårlig ryg, hvilket er årsagen til at hun er gået ned i tid (jf. bilag 1.2). Flere ansatte udtrykker konkret at SA'erne kan være motiverende i deres funktion, hvor Mark udtaler følgende ved spørgsmålet om, hvorvidt Louise og Susan er motiverende:

“Det syntes jeg, at de er.”

“Ja, fordi selvom det kan være hårdt for dem, så kan man se, at de går ind i det 100 procent. Altså det er stærkt motiverende.” - Mark, 39 år, funktionær (bilag 1.4, linje 233-236).

Det er specialegruppen tolkning, at Louise besidder relationelle kompetencer og omsorgsevner, i det at hun er opmærksom på sine kollegers velbefindende, både fysisk og mentalt. Hun tilbyder massage til dem som har ondt og så rådgiver hun til optimering af arbejdspositioner så kollegerne forebygger potentielle arbejdsskader:

“I hvert fald, altså dør folk, kan jeg se de dør, så er jeg den der er henne og lige mærke om der sidder et eller andet jeg lige kan massere væk eller også så giver dem et godt råd om hvad de kan gøre.”

"[...] fordi jeg selv har døjet med min ryg og min skulder, mine arme og knæ, går jeg gerne lige hen til folk, hvis jeg kan se det de har gang i er fuldstændig sindssygt, der splitter de en masse ad, hvis de bliver ved, det er sådan lidt bønmanden der render rundt en gang imellem og løfter pegefingeren og siger "Pas på"." - Louise, 54 år, produktionsmedarbejder og SA (bilag 1.2, linje 306-308 og 95-98).

Udover at Louise hjælper dem fysisk, er der også blevet spurgt ind til, om de beskæftiger sig med de ansattes emotionelle og mentale helbred:

"Der tager vi også fat, Susan og jeg." - Louise, 54 år, produktionsmedarbejder og SA (bilag 1.2, linje 215).

Som uddybning udspørges de, hvorledes de synes, det fungerer for arbejdspladsen, at det er dem de ansatte kan betro sig til:

"Det har været rigtig godt, og vores medarbejdere er heller ikke bange for at komme hen lige og spørge, om vi har to minutter, hvis der er nogle ting, der går dem på. Selvfølgelig er det ikke alt man, altså nogle gange så bliver de også sure og tvære på Karina og jeg, fordi vi sætter dem i gang med et eller andet, som de måske ikke har lyst til, men altså generelt, så ved de godt hvor de skal komme hen, hvis der er nogle ting de er kede af." - Louise, 54 år, produktionsmedarbejder og SA (bilag 1.2, linje 218-222).

5.2 Virksomhedens sundhedsinitiativer

I dette afsnit vil sundhedsinitiativerne i den pågældende case blive præsenteret. Afsnittet beskæftiger sig med de ansattes oplevelser og holdninger til de sundhedsinitiativer, der er blevet igangsat på arbejdspladsen. Dernæst vil de sundhedsinitiativer SA'erne har igangsat blive gennemgået og de ansattes perspektiv på disse inddrages.

5.2.1 Ansattes oplevelser og holdninger til initiativerne

Som følge af sundhedsundersøgelsen fra kommunen blev der igangsat flere motionsinitiativer, herunder gymnastik- og elastiktræning og gåture i pauser. Disse forskellige initiativer beskrives i følgende udtalelser af Tom og Agnete:

"Vi havde fået nogen øvelser af en fysioterapeut, i forbindelse med det forløb der var her for måske cirka et par år siden, ikke. Og der lavede vi en masse gymnastikøvelser, altså gymnastik,

og elastikøvelser [...] Jeg vil gætte på et sted mellem 15-20 øvelser, vi sådan kunne variere lidt imellem.” - Tom, 52 år, funktionær (bilag 1.7, linje 36-42).

“Vi startede også med en gåtur rundt i byen på en kilometer, halvanden eller sådan noget.” - Agnete, 45 år, produktions- og lagermedarbejder (bilag 1.6, linje 31).

Disse to udtalelser danner et indtryk ud fra en fælles mængde udtalelser, der beskriver motionsinitiativerne, hvor der i alt er fundet 10 referencer (fordelt på syv informanter) til dette. Da der blev spurgt ind til, hvordan de oplevede motionsinitiativerne, fortalte flere informanter således:

“Så det er da sådan at man lige får et pusterum fra det man står og laver hele dagen ikke” - Britt, 47 år, produktionsmedarbejder (bilag 1.3, linje 128-129).

“Jamen en ting er den sociale del, som vi også lige snakkede om, altså det der med at vi står og griner lidt og det er rigtig dejligt, at der er den der uformelle tone imellem sig der, men sådan i forhold til det sundhedsmæssige altså... Personligt er jeg sådan lidt stiv i benene og sådan noget, og når man så laver de der ting, så kan jeg sagtens mærke, så er det lidt nemmere at spænde sine sko.” - Niels, 35 år, kontor- og laboratoriemedarbejder (bilag 1.8, linje 43-46).

Ovenstående udtalelser indikerer at de ansatte oplever motionsinitiativerne som værende samlende, og sjovt. Specialegruppen tolker ud fra udtalelserne omkring opfattelsen af motionsinitiativerne, som at de ansatte har været motiveret af at være fysisk aktive i fællesskab. Derudover indikerer udtalelsen fra Niels, at der også sås et helbredsmæssigt udbytte af motionsinitiativerne. Det oplevede positive helbredsmæssige udbytte opstod på trods af, at det kun er 10-15 minutter de var aktive pr. gang:

“Og selvom det ikke er mere end de der 10 minutter, så giver det altså noget i det lange løb” - Niels, 35 år, kontor- og laboratoriemedarbejder (bilag 1.8, linje 46-47).

Gennem empirien ses det, at flere af medarbejderne oplevede slid og helbredsmæssige udfordringer i forbindelse med deres arbejde. Da Agnete, der er produktions- og lagermedarbejder, spørges ind til om hvorvidt, hun har kunnet mærke, at motionsinitiativerne har haft en hjælpende effekt, gav hun følgende svar:

“Jeg har døjet noget med mine knæer, og så nogle gange så gjorde det ondt i knæerne, hvis vi skulle gå ned i huk, og så andre gange når vi så var i gang, så kan jeg måske mærke det. Så kunne jeg mærke det hjælp.” - Agnete, 45 år, produktions- og lagermedarbejder (bilag 1.6, linje 50-52).

Ligeså har virksomheden flere stillesiddende funktionær arbejdsstillinger, hvor også disse ansatte har udtrykt, at motionsinitiativerne hjælper til at få løsnet op og på for eksempel rygsmerter:

"[...] for jeg har været en af dem, som har været rigtig rigtig glad for det der gymnastik noget. Ja, kan få løsnet lidt op og hvis man i forvejen har lidt ondt i ryggen og alt sådan noget, så synes jeg det har været rigtig positivt." - Niels, 35 år, kontor- og laboratoriemedarbejder (bilag 1.8, linje 36-38).

SA'en Louise beskriver øvelserne i relation til forebyggelse af smerter således:

"Altså vi har jo talt om, hvor de forskellige har ondt henne, og hvad der kan gøre godt, ikke? Og haft dem med der, og der er da også nogle, der har kommet med nogle nye øvelser, som bliver taget ind [...]" - Louise, 54 år, produktionsmedarbejder og SA (bilag 1.2, linje 149-150).

Ovenstående citat indikerer, at SA'erne er opmærksomme på folks behov og gerne inkluderer nye forslag til øvelser fra de øvrige ansatte i øvelseskataloget. Som beskrevet i afsnit 4.3 er motionsinitiativet iværksat i starten af 2018. Derfor blev de ansatte spurgt ind til om, de kunne tænke sig noget variation eller nye øvelser:

"Jamen for mit vedkommende, så vil jeg nok sige at elastikker er rigtig gode, og så har man jo så også sin egen fritid man kan ting, ikke" - Connie, 57 år, funktionær (bilag 1.5, linje 170-171).

Fra ovenstående og lignende udtalelser fra de ansatte tolker specialegruppen at der sås en generel tilfredshed ved, at det var gymnastik og elastikøvelser der blev lavet på arbejdspladsen, og at der derved ikke sås behov for, at lave nye tiltag.

5.2.2 SA'ernes initiativer

Fra den tematiske analyse har specialegruppen set, at de nye initiativer SA'erne havde introduceret på arbejdspladsen primært omhandlede kost. Her havde SA'erne oprettet en frugtordning, mens de på samme tid har forsøgt at mindske mængden af tilgængelig kage og slik på arbejdspladsen og fremstillet sundere alternativer til disse. Som initiativ til varetagelsen af træningerne har SA'erne forsøgt at have enkelte af de ansatte til at være tovholdere, som skulle samle de ansatte til træningen. SA'erne syntes det var en god ide at uddelegere, så det ikke kun var dem der stod med ansvaret:

"[...] vi har ligesom forsøgt at have en tovholder en uge ad gangen, fordi det er jo igen det her med, at der er en fast, der skal stå med det, eller kan vi dele det ud, og der har vi valgt at dele det ud." - Louise, 54 år, produktionsmedarbejder og SA (bilag 1.2, linje 151-152).

For at specialegruppen bedre kunne forstå, hvad det indebar at være tovholder blev Louise bedt om at uddybe tovholderkonceptet:

“Jamen det er simpelthen tovholderens opgave, det er bare at få os samlet, at få os i gang hver gang. Fordi det hed sig, at det var efter vores pause og så gik man ud, [...] men man holdte ligesom, man sagde i den her uge, der var det ham eller hende [...]” - Louise, 54 år, produktionsmedarbejder og SA (bilag 1.2, linje 159-162).

Specialegruppen fandt ideen om tovholdere interessant og valgte derfor at spørge de ansatte om, hvorvidt de havde været en tovholder, og hvordan de oplevede initiativet. Ud af de seks ansatte der blev interviewet, var der kun to af dem der havde været tovholdere, Britt og Tom:

“Ja det mener jeg, jeg har. Men altså det går hurtigt i vasken med det der tovholder synes jeg, fordi amen så lige pludseligt har vi travlt, så får vi ikke lavet elastikøvelser alligevel, og så skal vi ikke lave det i dag, og nej så passer det ikke lige alligevel, så det har været sådan noget on-off med det der alligevel.” - Britt, 47 år, produktionsmedarbejder (bilag 1.3, linje 140-143).

“Jeg havde sådan en gul elastik herinde, fordi det skulle minde mig om, at jeg var tovholder i den uge her. Det skal jeg hilse og sige, at det gik faktisk ikke ret godt, som jeg lige husker det.”
- Tom, 52 år, funktionær (bilag 1.7, linje 211-213).

Både Britt og Tom beskriver udfordringer med tovholderopgaven, hvilket fik specialegruppen til at spørge ind til dette:

“Jeg tror måske også, i hvert fald, det har noget at gøre med Louise og Susan, de ikke har været gode nok til at sige, at nu skal vi altså gør det her. Det er ligesom om vi andre skal spørge “Skal vi lave gymnastik i dag?”. Det har ikke været sådan en fast rutine, ret lang tid ad gangen og så er det vi skal gå og spørge om det er i dag vi skal lave gymnastik? Nej det har vi ikke lige tid til. Nå. Jamen så gider man jo ikke og spørge vel.” - Britt, 47 år, produktionsmedarbejder (bilag 1.3, linje 150-154).

Specialegruppen tolker ud fra Britts udtalelse, at hun forsøger at lægge ansvaret tilbage til Louise og Susan, fordi det ikke er gået særlig godt med at være tovholder. Specialegruppen tolker ligeledes, at Louise og Susan i sidste ende har truffet beslutningen om hvorvidt, der skulle laves motion, hvilket kan ses nedbrydende i forhold til ideen om en tovholder. Tom fortæller som kontrast, at det har noget med tidspunktet, eller mangel på sammen, at gøre:

“Og det kan faktisk godt være, at det kunne lykkes lidt bedre, hvis man så siger ”Okay, nu gør vi det efter den her formiddagspause”, som jeg snakkede om. Det gør det i hvert fald nemmere for tovholderne at udføre det i praksis.” - Tom, 52 år, funktionær (bilag 1.7, linje 229-231).

Ovenstående udtalelser fra Tom skal forstås i kontekst af, at der ikke længere er et fast tidspunkt, hvor man har besluttet, at der skal motioneres. I stedet er tidspunktet for motion blevet mere dynamisk og faciliteres først, når SA'erne mener, at der er tid til det, og tovholderen ville skulle ud og informere folk om motionsinitiativets opstart, hvortil der kan opstå udsættelse grundet de ansattes arbejdsmæssige beskæftigelse. Udtalelsen giver herved indikation på, at det er svært at koordinere med alle på virksomheden, og specialegruppen tolker, at det specielt er svært at koordinere på tværs af kontoransatte og produktionsansatte, da de arbejder efter forskellige tidsplaner.

Selvom der kun var to informanter, der havde været tovholder, blev der stadig spurgt ind til de andre ansattes opfattelse af ideen. Mark og Niels forholdt sig begge kritisk til brugen af tovholdere, men kommer begge med løsningsforslag:

“Nej, det har jeg ikke. Men jeg er klar over, at det har været der. Men nej, jeg har ikke nået at være det. [...] Jeg tror det er bedre, at man har et [fast, red.] tidspunkt.” - Mark, 39 år, funktionær (bilag 1.4, linje 134-135).

“Det mener jeg også vil være den helt rigtige, altså at sige ”Niels, den næste måned der vil vi gerne have, at det ligesom er dig der holder tovene i forhold til elastik” eller ”Kan du ikke hjælpe os med at få hørt, om vi kan få lavet noget linedance efter sommerferien”. [...] Det skal ikke være en uge, det skal være en måned eller to måneder hvor man siger ”Nu det Niels” eller ”Nu det Connie” der sørger for at der ligesom... Ja, tre til fem gange om ugen der er vi lige ude og dyrke motion de der 10 minutter. Det skal ikke være en uge ad gangen, for så er det, det daler.” - Niels, 35 år, kontor- og laboratoriemedarbejder (bilag 1.8, linje 201-212).

Ud fra de andre ansattes udtalelser omkring tovholdere og deres opfattelser heraf, dannes et indtryk af, at de andre ansatte ligeledes oplever udfordringer med tovholderideen. Specialegruppen tolker ud fra udtalelserne, at det kan være en generel opfattelse, at det ikke fungerer, når det kun er en uge af gangen man er tovholder, samt at de ansatte sætter arbejdsopgaverne højere end, at skulle finde tid til at lave motion. Det er specialegruppens tolkning, at tovholderinitiativet har haft en negativ indflydelse på adhærens til motionsinitiativet.

Line dance er et andet motionsinitiativ, der blev introduceret på arbejdspladsen, i forbindelse med Arbejdspladsernes Motionsdag. Her fik virksomheden en instruktør i line dance til at facilitere aktiviteten. Dette indslag var velmodtaget i virksomheden, hvor visse af informanterne gerne så, at man prøvede at arrangere line dance på arbejdspladsen igen:

“Ja, det var bare sjovt. Alle var med. Det var rigtig sjovt, vi havde en instruktør ude og vise os det, og det var fantastisk. Vi overvejer faktisk at gøre det igen.” - Susan, 50 år, produktionskoordinator og SA (bilag 1.1, linje 122-123).

Ønsket om at arrangere mere line dance på arbejdspladsen har virksomheden, ifølge Louise, også forsøgt at efterkomme, men dette har ikke lykkedes:

“Vi har faktisk prøvet noget line-dance også, der er jo Arbejdspladsernes Motionsdag, der havde vi en line-dancer instruktør ude, og det forsøgte vi så igen, men det gik så i vasken her sidste gang, så det er egentlig noget af det, vi har haft oppe.” - Louise, 54 år, produktionsmedarbejder og SA (bilag 1.2, linje 153-155).

5.3 Strukturelle barrierer for at dyrke motion på arbejdspladsen

I følgende afsnit vil de strukturelle barrierer for at være fysisk aktiv på arbejdspladsen i nærværende case blive belyst. Følgende afsnit gennemgår, hvordan travlhed samt øvrige strukturelle udfordringer opleves af informanterne som barrierer til fysisk aktivitet på arbejdspladsen.

5.3.1 Travlhed

Et gennemgående tema i alle otte interviews er informanternes arbejdsmængde og betydningen af travlhed for muligheden for at motionere i løbet af arbejdstiden. Ved spørgsmål om hvad informanterne oplevede som årsag til, at der ikke var blevet faciliteret motion i en lang periode, angav informanterne travlhed, som en væsentlig faktor:

“[...] men jeg ved ikke, om Susan også har sagt det, men vi har haft rivende travlt, så det er altid de gode ting man skubber væk fordi man også skal tjene nogle penge til virksomheden.”
- Louise, 54 år, produktionsmedarbejder og SA (bilag 1.2, linje 46-48).

Foruden at beskrive oplevelsen af travlhed, så er det ovenstående citat ligeledes et eksempel på, at de ansatte i virksomheden, på trods af den oplevede travlhed, ønsker at komme i gang med at motionere på arbejdspladsen igen. Travlhed som emne ses ofte gennem empirien, hvor ansatte beskriver arbejdspladsen som et travlt sted at være. Således har specialegruppen igennem den tematisk

analyse fundet i alt 29 referencer (fordelt på otte informanter) til travlhed, og betydningen af dette for muligheden for at motionere i arbejdstiden, fordelt ud over alle otte interviews. Specialegruppen tolker derfor, at oplevelsen af travlhed er gennemgående for både funktionærerne på kontoret og produktionsarbejderne, samt at travlheden kan ses som en væsentlig faktor til, at der ikke er blevet motioneret i arbejdstiden i en lang periode. Ydermere, så tolkes det fra følgende citat af SA'en Louise, at travlheden også påvirker SA'ernes motivation for at igangsætte træning:

“Men man skal også have alle med, og det er lidt svært nogle gange, specielt nu hvor der er så travlt. Overarbejde og folk der ligner nogen, der er døde, når de kommer om morgenen og tager hjem også, så kan man næsten ikke få sig til at gå hen og banke nogen i hovedet.” - Louise, 54 år, produktionsmedarbejder og SA (bilag 1.2, linje 250-253).

Det er specialgruppens tolkning fra ovenstående citat, at SA'erne oplever det som svært at samle deres kolleger til fælles træning, hvis de kan se, at deres kolleger i forvejen er trætte og tømt for energi. Det fortolkes, at travlheden på arbejdspladsen kan få en dobbelt virkning på det fysiske aktivitetsniveau i arbejdstiden; udover at betyde, at der under perioder med travlhed ikke er tid til at motionere, så betyder det også, at SA'erne ikke får igangsat den omtalte elastik- og gymnastiktræning igen, da de ikke ønsker at skabe flere gener for deres kolleger. Det kan dertil ses problematisk, at SA'erne i flere tilfælde afviser de andre ansattes anmodninger om at motionere, som det tolkes ud fra bl.a. nedenstående citat fra Britt:

“Jeg tror måske også, at det i hvert fald har noget at gøre med Louise og Susan, de ikke har været gode nok til at sige, at nu skal vi altså gøre det her. Det er ligesom om, vi andre skal spørge, “Skal vi lave gymnastik i dag?”. Det har ikke været sådan en fast rutine ret lang tid ad gangen, og så er det vi skal gå hen og spørge, om det er i dag, vi skal lave gymnastik. “Nej det har vi ikke lige tid til”. Nå. Jamen så gider man jo ikke og spørge vel.” - Britt, 47 år, produktionsmedarbejder (bilag 1.3, linje 150-154).

Fra udtalelser som denne tolker specialegruppen, at de ansatte til tider selv har forsøgt at få startet en fælles træningssession, hvilket SA'erne til dels selv har igangsat, da de begyndte at udnævne nogle af de andre ansatte som tovholdere for en periode (jf. afsnit 5.2.2). Dette afvises dog af SA'erne med de begrundelser, at der enten ikke er tid til dette for alle de ansatte, eller at SA'erne ikke selv har tid, hvormed SA'erne ikke kan facilitere træningen. Disse anmodninger er blevet afvist af SA'erne, hvilket kan have resulteret i, at de ansatte ikke selv kom til SA'erne for at tilkendegive, at de ønskede at

motionere. Sammenholdt med SA'ernes ønske om ikke at presse deres allerede trætte kolleger, så er det specialegruppens tolkning, at ingen på arbejdspladsen derved har lyst til at tage initiativet og det første skridt mod at få startet motionsinitiativerne op igen.

Specialegruppen spurgte i forbindelse med informanternes udtalelser om travlhed ind til, om det var deres oplevelse, at deres direktør, Ole, ville give dem tid til at motionere i arbejdstiden, hvis de bad om det. Dette var en oplevelse flere af informanterne havde, mens det også blev udtalt, at Ole allerede har givet dem lov til at motionere:

“Det tror jeg... Ligegyldigt hvem du spørger her, så tror jeg, at det er vores opfattelse, at det [give tid til at motionere, red.] vil han helt klart gerne. Men jeg tror ikke, at det ville gøre noget, hvis han gjorde det... Sagde det igen.” - Mark, 39 år, funktionær (bilag 1.4, linje 188-189).

“[...] hvor han [Ole, red.] gav os lov til det her med at lave gymnastik hver dag og gå en tur hver dag.” - Susan, 50 år, produktionskoordinator og SA (bilag 1.1, linje 44-45).

Inklusiv de ovenstående citater fandt specialegruppen gennem den tematiske analyse 13 referencer (fordelt på syv informanter) til, at direktøren blev oplevet som støttende ift. motionsinitiativerne. Det er derfor specialegruppens tolkning, at de ansatte i virksomheden har tilladelse af deres øverste leder til at bruge noget af arbejdstidens på at motionere, om end Marks udtalelse kan sætte spørgsmålstegn ved, om direktøren udtrykker sin støtte ofte nok. Det undrer således specialegruppen, hvorfor de ansatte stadig oplever travlhed som en væsentlig barriere til at motionere på arbejdspladsen.

5.3.2 Diversitet af arbejdsfunktion

Fra interviewmaterialet tolker specialegruppen, at SA'erne overordnet ønskede, at motion på arbejdspladsen skulle foregå i et organiseret regi, hvor de ansatte samles og motionere i fællesskab:

“[...] fordi det giver også et specielt sammenhold herude, at vi kan stå og se dumme ud når vi laver øvelser, det er helt okay.”

“Og det giver os sådan et afbræk, hvor alle lige bliver rørt, ikke?”

- Susan, 50 år, produktionskoordinator og SA (bilag 1.1, linje 63-64, 139).

Der tolkes ud fra det første citat, at Susan oplever, at det at lave motion i fællesskab har en positiv indflydelse på fællesskabet på arbejdspladsen, hvormed det for hende gav mening, at det prioriteres som en fælles aktivitet. Hertil finder specialegruppen flere eksempler på, at de øvrige ansatte har haft lignende oplevelser som Susan. I den tematiske analyse findes hermed 10 referencer (fordelt på seks

informanter) til at det er sjovt at motionere i fællesskab, og 8 referencer (fordelt på fem informanter) til at motion kan bruges som en pause fra arbejdet:

“Men altså, det er altid sjovt at stå og grine lidt sammen over nogle elastikker eller sådan noget der, man... Man kan sådan lave lidt grin med hinanden, med et smil på selvfølgelig. Så det var med til lige at give nogle flere fælles oplevelser, som gjorde det lidt sjovere.” - Tom, 52 år, funktionær (bilag 1.7, linje 250-253).

“Også når man sidder med skrivebordsarbejde, så er det fint også lige at komme ud og få strakt muskler, skuldre og det der igennem. Så det er rigtig godt, også lige at få et afbræk, så det er fint.” - Connie, 57 år, funktionær (bilag 1.5, linje 30-32).

Fra ovenstående citater og de yderligere referencer indikeres det at, de øvrige ansatte har været tilfredse og glade for, at motion på arbejdspladsen har foregået i fællesskab, ligesom motionen også anvendes som en god form for pause fra arbejdet. Specialegruppen tolker herved, at de ansatte i nogen grad sås motiveret for at være fysisk aktive, hvis dette er i fællesskab med deres kolleger, mens de også var motiveret til at deltage i træningen for at få strakt kroppen ud efter lang tids monotont arbejde.

I forbindelse med fortolkningen om at de ansatte motiveres til at træne, hvis det gøres i fællesskab, så kan det derfor ses som problematisk, at de ansatte ikke altid har haft pauser på samme tid:

“[...] inde på kontoret kan det nogle gange være lidt svært det der med, at vi gør det [er fysisk aktiv, red.] nu, fordi vores opgaver nogle gange flyder lidt mere ud over hele dagen, hvorimod er der nogle stop ude i produktionen, så stopper alle sammen på en gang.”

“Vi har omkring fire produktionslinjer ude i produktionen, og der er altså bare for mange gange, hvor det ikke passer sammen med, at man lige kan stoppe på samme tid. Og så får du tre folk ned, og så står de og venter på de tre andre, og så kommer de, og inden man bliver samlet, så er der måske gået... Det kan godt være, at der kun er gået fem minutter, men det er bare fem frustrerende minutter, hvis man alligevel også godt vidste, at dem kunne jeg godt lige have brugt derinde” - Tom, 52 år, funktionær (bilag 1.7, linje 118-120, 398-403).

Fra Toms ovenstående udtalelse tolkes det derfor, at det kan være en udfordring at samle alle de ansatte til træning på hurtig og effektiv vis, hvor der ikke mistes tid, som kunne være brugt på at arbejde, hvilket også blev problematiseret ift. brugen af tovholdere (jf. afsnit 5.2.2). Af samme årsag benævnte flere af de ansatte, at det var deres oplevelse, at det ville hjælpe med vedligeholdelsen af

motionsinitiativerne, hvis der var et fast og dedikeret tidspunkt på dagen, hvor man samlet motionerede. Dette eksemplificeres af følgende udtalelse fra Niels:

“Men jeg ved godt at det selvfølgelig [ud fra, red.] det store billede, hvis vi havde en direktør, der sagde, at man absolut skulle gøre det hver dag klokken 9.30, så var det selvfølgelig noget andet altså, så var vi blevet pålagt en arbejdsopgave ligesom alle mulige andre ting. Men her hvor det bliver sådan lidt mere gummiagtigt, vi skal selv styre det og sådan noget. Det gør bare, at det nemt kommer til at løbe ud i sandet.” - Niels, 35 år, kontor- og laboratoriemedarbejder (bilag 1.8, linje 81-85).

Fra Niels' og Toms udtalelser samt den nuværende tilstand for virksomhedens motionsinitiativer tolkes det, at de ansatte på arbejdspladsen ikke er i stand til at opretholde en kontinuitet i at motionere på arbejdspladsen, hvis ikke der er nogle faste rammer. Løsningsforslaget fra Niels' side involverede her, at direktøren, Ole, eventuelt kunne pålægge sine ansatte at være aktive på et specifikt tidspunkt af dagen, da det at motionere herved kan blive anset som en arbejdsopgave på lige fod med det øvrige arbejde på arbejdspladsen.

5.4 Utilfredshed over den nuværende tilstand

I følgende afsnit præsenteres de ansattes oplevelser af SA'ernes manglende håndtering og varetagelse af motionsinitiativet.

En ansat udtrykte, ved spørgsmål om hendes holdning til et hypotetisk optimalt motionsinitiativ, hvor hun selv kunne vælge motionsformen, at elastiktræningen stadig var at foretrække, dog skulle der være kontinuitet og struktur, eftersom vedkommende ud fra specialegruppens tolkning har været utilfreds over udfordringen med en fast motionsrutine:

“Jamen altså at man gjorde... altså hvis man var startet på, nu hvor vi starter på det med elastik, så skulle man fortsætte. Ikke det der med at nu har vi lige pause i en måned eller to og så starter vi op igen. Man skal gøre det hver dag. Det der med kun sådan noget on-off noget, det synes jeg, det er lidt træls. At man ikke bare kan fortsætte der hvor man... fordi det var alle tiders at gøre. [...] . Det kan jo ikke passe, at man ikke lige har ti minutter, tænker jeg”
- Britt, 47 år, produktionsmedarbejder (bilag 1.3, linje 258-262).

Ligesom Britt beskriver en utilfredshed over at man ikke kan finde ti minutter dagligt til motionsinitiativet, tilslutter Niels og øvrige ansatte sig denne holdning. Til det tolkes der, at Niels oplever sig

ærgerlig over at gå glip af det positive udbytte, han oplever gennem elastiktræningen, hvor særligt det sociale aspekt og det fysiske lindrende aspekt er benævnt:

“Helt klart. Men jeg tror nu alligevel i det store billede, jamen om det er de 5-10 minutter du bruger hver dag... Jeg ved godt, at når man så ganger 15 personer med ti minutter så er der måske alligevel en hel arbejdstime der i gåseøjne går tabt. Jeg føler at der er så mange andre ting, det så positivt medbringer. Det er sådan lidt en vag undskyldning for os synes jeg, for jeg har været en af dem som har været rigtig, rigtig glad for det der gymnastik noget. Ja kan få løsnest lidt op og hvis man i forvejen har lidt ondt i ryggen og alt sådan noget, så synes jeg det har været rigtig positivt. Både socialt, men også... Ja” - Niels, 35 år, kontor- og laboratorie-medarbejder (bilag 1.8, linje 33-39).

Ud fra SA'en Louises udtalelse om, hvordan travlheden er med til at man glemmer de “gode ting”, tolkes det at Louise også er utilfreds med tilstanden af arbejdspladsens nuværende motionsinitiativ og vedligeholdelse af dette:

“Og det er også blevet skubbet lidt i baggrunden. Men der er jo rigtig, rigtig mange ting man kan gøre, ikke? Men igen så er der altså også det her kære arbejde. Den øverste bakke jeg har ved min computer, der ligger alle de her ting man kunne gå i gang med og det er ligesom om der bliver lagt mere og mere arbejde oven på. Man glemmer helt, hvor alle de gode ting egentlig er henne.” - Louise, 54 år, produktionsmedarbejder og SA (bilag 1.2, linje 235-238).

Samlet er der fundet 18 referencer (fordelt på seks informanter) i empirien, der vedrører sig en utilfredshed over arbejdspladsens nuværende tilstand i relation til motion på arbejdspladsen. Dertil ses en bred enighed, fra både ansatte og SA'er, i ønsket om at få ti minutters dagligt elastiktræning genopstartet på arbejdspladsen.

5.5 Andre fund med relevans for SA'erne og motion på arbejdspladsen

Følgende afsnit viderebygger på det spørgsmål, som blev påbegyndt i afsnit 5.3.1: Hvorfor motionerer de ansatte i virksomheden ikke længere i arbejdstiden? Dette spørgsmål knytter sig ikke direkte til problemformuleringen, men en besvarelse af dette kan muligvis hjælpe til at forstå nærværende case yderligere, ligesom det kan hjælpe med at give en generel forståelse for, hvorfor et 'change-project' som dette ikke lykkes.

5.5.1 Værdier og prioriteringer på arbejdspladsen

Følgende afsnit vil omhandle de ansattes prioriteringer ud fra arbejdspladsens værdisæt. Dertil følger en tolkning af arbejdspladsens ansvarsfordeling i relation til motionsinitiativet, hvor ledelsens rolle og problematikken i forhold til vedligeholdelsen af motionsinitiativet indgår.

Generelt udtrykker de ansatte i virksomheden en lyst til at lave daglig elastiktræning (jf. afsnit 5.4), men hverken SA'erne eller de øvrige ansatte har prioriteret træningen i en længere periode. Dette er på trods af, at samtlige adspurgte udtrykker en oplevelse af støtte fra direktørens side i forbindelse med sundhed og motion på arbejdspladsen (jf. afsnit 5.3.1). Specifikt er der afsat 15 minutter dagligt til elastiktræningen, hvortil SA'erne skal facilitere træningen og igangsætte den:

"Altså vi har aldrig tid, men der er afsat tid til at vi må bruge et kvarter hver dag." - Susan, 50 år, produktionskoordinator og SA (bilag 1.1, linje 142).

SA'ernes manglende igangsætning af træningen og prioritering af denne, samt deres afvisning til de øvrige ansatte, skyldes i følge SA'erne travlhed og manglende tid (jf. afsnit 5.3.1). Eftersom der, fra direktørens side er afsat 15 minutter dagligt til motion og at det er gennem direktørens initiativ, at der er blevet igangsat et motionsinitiativ, er det specialegruppens overbevisning, at de ansatte har lov og tid i praksis til at lave de 15 minutters motion i arbejdstiden. Dette kan skabe en undren over, hvorfor SA'erne ikke prioriterer det dagligt tilgængelige motionstilbud. Gennem de adspurgte ansatte blev det nævnt, at direktøren også har deltaget i træningerne:

"Ja, Ole er jo så kun med de dage han er her, for han er her kun to dage om ugen, og lige nu med corona er han her ikke" - Susan, 50 år, produktionskoordinator og SA (bilag 1.1, linje 158-159).

Det kan således skabe yderligere undren til, hvorfor direktøren har accepteret en længere periode uden træninger, eftersom det var direktøren, der igangsatte sundheds- og motionsinitiativet og derved i starten havde ansvaret for dette. Det er specialegruppens tolkning at direktøren har overdraget ansvaret for motionsinitiativet til SA'erne, som et led i hans projekt om 'vedligeholdelse':

"Og det ærgerlige ved det er egentlig, at vi deltog i en eller anden konkurrence, der hedder 1. KONKURRENCE NAVN, og som endte i et forløb, hvor det sluttede af med, at man kan blive 2. KONKURRENCE NAVN. Men der havde vi egentlig fundet frem til et meget rigtigt tema, eller det havde vores direktør, hvor det her med vedholdenhed, at det var temaet for det næste projekt, vi skulle i gang med, fordi vi vidste egentlig godt, at vi havde værktøjerne og setuppet til at fortsætte ud af den sunde sti, men alligevel så er det den der med at fastholde de gode vaner, der er svært. Og det viste sig desværre også." - Tom, 52, år, funktionær (bilag 1.7, linje 94-100).

Med udgangspunkt i ovenstående udtalelse, er det specialegruppens tolkning at uddannelsen af SA'erne kunne være et led i direktørens projekt om 'vedligeholdelse', eftersom de blev uddannet kort efter de nævnte konkurrencer og således blev overdraget ansvaret for faciliteringen og vedligeholdelsen af motionsinitiativet. At direktøren muligvis har overdraget ansvaret til SA'erne kan ses som en konsekvens af, at han selv kun er til stede på arbejdspladsen to dage ugentligt.

I forlængelse af specialgruppens undren over direktørens passivitet, beskriver Tom hvad der kunne hjælpe vedligeholdelsen af motionsinitiativet:

"Det er en ledelse der skal gå ud og sige at "Nu vil jeg godt have at den her opgave prioriteres, så det minimum ender med at der er to-tre årlige større arrangementer, en håndfuld løb som man kan tilmelde sig og så 5-10 minutters elastik tre til fem gange om ugen". Hvis man kom med sådan en udmelding, så havde de også noget at forholde sig til og så vidste man hvad de havde at arbejde med. Jeg tror det er meget svært for dem [SA'erne, red.] lige nu og så tillade sig at bruge den energi der skal til og ja, jeg tror bare ikke det er noget der bliver prioriteret lige nu i en travl hverdag." - Tom, 52 år, funktionær (bilag 1.7, linje 186-192).

Ovenstående udtalelse fra Tom lægger sig op ad Niels' udtalelse om direktørens manglende fokus på sundhed:

"[...] Det er også lang tid siden jeg har hørt vores direktør snakke om sundhed, der er andre fokusområder lige nu. Hvis der hele tiden var den vedholdenhed fra hans side af, det var et

fast punkt på de produktionsmøder vi sådan havde "Hvordan går det med dit rygestop?", "Hvordan går det med dit løb, Niels?" eller "Skal vi lave et eller andet tiltag der gør at man kan få tilskud til sin fitnessregning?" eller et eller andet sådan noget. Der tror jeg også Susan og Louise måske savner at der er et eller andet medspil eller prioritering fra Oles side." - Niels, 35 år, kontor- og laboratoriemedarbejder (bilag 1.8, linje 159-164).

Fra Niels' ovenstående udtalelse tolker specialegruppen, at direktøren ikke længere omtaler motion som en prioritet på arbejdspladsen, da der er kommet nogle uspecificerede fokusområder i stedet. Dog kan der gennem Niels' udtalelse om en afskaffet pause klokken 11:00, der før i tiden blev anvendt til fælles gåture, dannes formodning om at det nye fokusområde omhandler effektivisering:

"[...] der har også været et forslag omkring, at vi kunne begynde at gå en tur. Det gjorde vi også, da vi havde en klokken 11 pause her for et par år siden. Den har vi så godt nok fået sløjft på grund af noget effektivisering og sådan." - Niels, 35 år, kontor- og laboratoriemedarbejder (bilag 1.8, linje 141-143).

Specialegruppen tolker på baggrund af direktørens fokus på effektivisering, hans manglende fokus på sundhed, og de ansattes nedprioritering af motion, at arbejdskulturen har ændret sig. Fra den tematiske analyse ses der i denne forbindelse 23 referencer (fordelt på syv informanter) til, at 'arbejde er vigtigere end motion'. Det at motionsinitiativet bliver nedprioriteret af de ansatte, kan anses som et udtryk for den ændrede værdimæssige diskurs, direktøren har transmitteret.

5.5.2 Eksterne indflydelser

Følgende afsnit vil beskæftige sig med de ansattes udtalelser om at inddrage eksterne sundhedsaktører, for at højne motivationen og den overordnede sundhed på arbejdspladsen. Specialegruppen vil ligeledes præsentere empiri der viser, hvordan specialegruppen har haft en indflydelse på nærværende case.

5.5.2.1 Eksterne sundhedsaktørers indflydelse

Der er gennem empirien fundet flere eksempler på, hvordan de ansatte samt SA'erne udtrykker en interesse i, at få fagfolk udefra eller andre eksterne aktører til at hjælpe dem med at øge sundheden på arbejdspladsen. Enkelte ansatte benævner specifikt de fordele, de ser ved at få fagpersoner ind over deres arbejdsplads, hvor Connie uddyber problematikken i at få SA'erne til at ændre de ansattes holdning til sundere kostvaner:

“Så skal der komme nogen i firmaet udefra og fortælle, det skal ikke være Louise og Susan. Der skal komme nogen, der ligesom kan tænde os på en eller anden måde og sige: “Det er sådan her i gør”. [...] Sådan nogle ideer, de skal tændes på en anden måde, det skal ikke være nogen du kender. Det skal være nogen, der ligesom kan leve ind i det og sælge ideen. Vi kender Louise og Susan på én måde, og så kan de ikke stå der og sælge på den anden. Det er ligesom stress relaterede ting og sådan noget, der skal man have en udefra til at komme og fortælle om sådan noget.” - Connie, 57 år, funktionær (bilag 1.5, linje 201-208).

Connie beskriver blandt andet, at det faktum at de kender SA'erne fra deres hverdag, er med til at udelukke dem til at stå for sådan et initiativ. Connie sætter også tvivl til, om SA'erne har evnen til at leve sig ind i ideen, hvilket Tom tilslutter sig i hans udtalelse, da han spørges ind til, om SA'erne kunne varetage andre sundhedsmæssige begivenheder end motionsinitiativet:

“[...] Det ved jeg ikke, det er ikke noget, jeg har noget erfaring med [mindfulness, red.], men jeg tror alligevel, at der er et sted, hvor det kunne være rigtig rigtig godt, at få en professionel ind til at fortælle om det. [...] Jeg tror i øvrigt, at hverken Louise eller Susan heller vil være trygge ved det. “Nå, men vi har lige været inde og læse den her side om det og set den her video på YouTube, så nu sætter jeg lige det her ding dong musik på, og så slapper vi af” [Griner]. [...] Men ligesom at det er godt at få en fagperson ud og fortælle noget om fys' øvelser, og hvordan man skal huske at strække igennem, så tror jeg også, at det kunne være godt her.” - Tom, 52 år, funktionær (bilag 1.7, linje 420-427).

Der ses også en positiv indstilling til sundhedsmæssige eksterne aktører hos SA'erne. Specialegruppen tolker ud fra SA'en Louises udtalelse, at det er hendes overbevisning at en udefra kommende diætists indflydelse vil kunne skabe en motivation hos de ansatte:

“Men altså jeg vil da sige, kunne man få en diætist ind over, få nogle faste vejninger herude, så folk kan se at der sker noget, ligesom at få dem knyttet lidt op til det her, så kommer gejsten som regel også.” - Louise, 54 år, produktionsmedarbejder og SA (bilag 1.2, linje 322-323).

I forlængelse med den positive indstilling til eksterne sundhedsaktører, kan det nævnes at en medarbejder også har kunnet se en udfordring i at anskaffe denne hjælp:

“Men hvis det er Louise og Susan der i en travl hverdag lige skal huske lige at ringe til Firma Idræt [Dansk Firmaidrætsforbund, red.] og høre hvornår de igen kan komme ud, det tror jeg

desværre ikke, altså.” - Niels, 35 år, kontor- og laboratoriemedarbejder (bilag 1.8, linje 184-186).

Således kan der være et behov for, at direktøren eller andre ansatte påtager sig ansvaret for at anskaffe eksterne sundhedsaktører, såfremt der er ressourcer og ledelsesmæssig tilslutning til dette. Det at SA'erne har oplevet sig tidsmæssigt presset, samt at de ikke har kunnet bære ansvaret for vedligeholdelsen af et allerede opstillet motionsinitiativ, og at de ansatte kan se problematikken i arbejdsbyrden hos SA'erne, kan lede til en formodning om at eksterne aktørers hjælp og faglige ekspertise kunne være at foretrække i flere situationer i ønsket om sundhedsfremme på arbejdspladsen.

5.5.2.2 Specialegruppen som ekstern indflydelse

I interviewmaterialet kan der findes støtte til specialegruppens afsluttende formodning i afsnit 5.5.2.1 om brugbarheden af eksterne aktører. Således oplever flere ansatte, at specialegruppens kontakt til virksomheden har resulteret i, at motion på arbejdspladsen nu er blevet et samtaleemne igen:

“[...] altså jeg tror, hvis ikke I havde henvendt jer, så tror jeg ikke, der var blevet blusset op i det bål, der hedder sundhed på VIRKSOMHED, desværre.” - Niels, 35 år, kontor- og laboratoriemedarbejder (bilag 1.8, linje 177-178).

“Altså ja... Nu bringer vi jo emnet op, fordi I jo har henvendt jer, så vi kommer selvfølgelig til at snakke mere om det nu.” - Mark, 39 år, funktionær (bilag 1.4, linje 175-176).

Fra disse udtalelser tolker specialegruppen, at der i en længere periode ikke er blevet talt om sundhed hos VIRKSOMHED, men at specialegruppens henvendelse har påmindet de ansatte om motionsinitiativet og igangsat diskursen om den aktive arbejdsplads igen. At virksomheden kunne have brug for eksterne aktører til at igangsætte motionsinitiativet igen, er ikke blot en formodning fra specialegruppen, men ligeledes en lignende spekulation fra Tom:

“Ligesom få samlet folk og det kunne også godt være, at man sagde, at det ikke behøves at være en fysioterapeut, men måske at der kom en eller anden udefra, der kommer og gav os et spark bagi og siger ”Hey gutter”... Vi havde en, der hedder Hans via KOMMUNENAVN. Det kunne være ham, det kunne være en helt tredje, men en der siger ”Hey, nu skal vi igang igen. Er I med på den?”. Så er jeg sikker på, så vil vi også... Men jeg tror måske også, at det er det, der skal til.” - Tom, 52, funktionær (bilag 1.7, linje 386-391).

To uger efter interviewene sendte specialegruppen en e-mail til SA'en Susan med spørgsmål, som specialegruppen ikke havde fået besvaret under de pågældende interviews. Udover besvarelse af spørgsmålene benævnte Susan, at virksomheden havde fået gang i daglig træning efter interviewene (jf. bilag 4). Der ses herved en indikation på, at eksterne aktører kan have en genopstartende effekt på et tidligere aktivt motionsinitiativ.

6.0 Diskussion

6.1 Motionsinitiativernes og SA'ernes betydning for de ansattes motivation

I specialets resultatafsnit 5.1 præsenteres en række udtalelser fra de ansatte, der indikerer at Louise og Susan er de korrekte til at påtage sig rollen som SA'er, samt at de opleves som motiverende. Specialegruppen betragter disse udtalelser som værende en indikation på, at de ansatte muligvis oplever SA'erne som rollemodeller. For at de ansatte kan relatere til SA'erne og føle sig motiveret af dem, ses det ud fra Rowland, Cohen et al. (2018) at faktorer som autenticitet og en opnåelig fysisk form er afgørende. Hvis Louise og Susan opfattes som rollemodeller af de ansatte, tillader dette, at de ansatte kan øge deres oplevelse af 'self-efficacy' gennem 'vicarious experiences' (Bandura 1998; Rowland, Cohen, et al. 2018). Louise og Susan fortæller åbent om deres bevæggrunde for at blive SA'er på arbejdspladsen, hvilket fordrer, at de opleves som autentiske. Eftersom Louise og Susan er overvægtige, kan dette virke motiverende for nogle ansatte, mens det for andre ansatte ikke vil kunne øge motivationen, da Bandura pointerer essensen af at have rollemodeller, der niveaumæssigt er lig en selv, hvis dette skal have en effekt på self-efficacy (Bandura 1998).

Strukturen i virksomheden beskrives af en funktionæransat som værende flad, og samtlige ansatte anses derfor som ligeværdige (jf. afsnit 5.1). Denne forståelse af hvordan strukturen er på arbejdspladsen stemmer dog ikke umiddelbart overens med hverken en produktionsansat eller specialegruppens forståelse af Susans stilling i produktionen, da der ses flere ledelsesmæssige egenskaber i hendes stilling, eftersom hun har ansvaret for koordineringen af produktionen. At Susan har en ledende rolle i produktionen gør, at hun, specifikt i produktionsafdelingen, muligvis ikke opfattes som en 'peer' i forhold til de andre ansatte, hvilket både Edmunds & Clow (2016) og Eskerod, Justesen, & Sjøgaard (2017) har vist er vigtigt for at motivere andre ansatte til at deltage i et motionsinitiativ. Når begge SA'ere beskrives af de øvrige ansatte, gøres der dog ikke forskel på Susan og Louise. Louise har ikke en ledende rolle i virksomheden og kan herved potentielt betragtes som en 'peer' til de andre ansatte. At SA'erne har forskellige stillinger i virksomheden kan muligvis være en fordel, da det kan skabe et godt samspil mellem dem. Susan har kompetencerne til at koordinere og planlægge motionsinitiativet på arbejdspladsen, og Louise besidder fordelene af at være 'peer' og vil således have nemmere ved at socialisere sig med de andre ansatte og skabe relationer (Edmunds & Clow 2016;

Eskerod, Justesen, & Sjøgaard 2017; Edmunds, Sitch, & Lowry 2020). Ydermere har Susan været i virksomheden i 22 år, hvilket sandsynliggøre, at hun har et godt kendskab til virksomhedens kultur og virke, hvilket Eskerod, Justesen, & Sjøgaard (2017) beskriver som værende essentielt for, at en SA kan opnå succes.

Som beskrevet i afsnit 5.2, så har SA'erne i nærværende case ikke indført nye former for motion på arbejdspladsen, men i stedet arbejdet videre på det motionsinitiativ, som der blev oprettet i samarbejde med den lokale kommune. SA'erne har her gjort brug af tovholdere til at sørge for, at virksomhedens motionsinitiativ blev opretholdt, om end flere af de andre ansatte ser kritisk på brugen af disse. Der kan argumenteres for, at ved at give de andre ansatte et medansvar for motionsinitiativet, kan der skabes en følelse af tilhørsforhold, ejerskab og autonomi til motionsinitiativet, hvormed den autonome motivation øges (Ryan & Deci 2000). Conn et al. (2009) fandt ligeledes indikationer på, at en motionsintervention på arbejdspladsen generelt var mere effektiv, hvis de ansatte deltog i både design og facilitering af interventionen. Det er dog specialegruppens forståelse, at eksekveringen af 'tovholderinitiativet' var kritisabel. Selvom SA'erne havde overført en grad af ansvar til de andre ansatte, så var ansvaret om hvorvidt der skulle motioneres stadig hos SA'erne. I denne forbindelse oplevede de ansatte, at SA'erne ofte var afvisende overfor deres anmodninger om at motionere. Denne adfærd fra SA'erne kan have ført til en mindsket oplevelse af autonomi hos tovholderne og derved påvirket deres motivation negativt (Ryan & Deci 2000). I relation til dette fandt Ilvig et al. (2018) at det kan have en hæmmende effekt, hvis deltagerne i et motionsinitiativ ikke får det, de oplever var lovet dem. Det kan tænkes, at et lignende scenarie kan være til stede i nærværende case, hvor tovholderne har fået givet et ansvar, men efterfølgende kan opleve, at dette ansvar er uden betydning, grundet afvisning af SA'erne.

Udover de elastik- og gymnastikøvelser virksomheden fik under samarbejdet med kommunen, så havde SA'erne også udtrykt, at de gerne ville inkorporere flere øvelser i motionsinitiativet, hvis det kunne hjælpe de andre ansatte med fysiske smerter. At SA'erne var villige til at lade de andre ansatte være med til at forme motionsinitiativet kan medføre, at de ansatte oplever, at deres behov bliver mødt. Netop dette fandt Tavares & Plotnikoff (2008) i deres undersøgelse, som værende en facilitator for at være aktiv på arbejdspladsen. Ved at strukturere motionsinitiativet efter de smerter, de ansatte måtte have, kan det tænkes, at sandsynligheden for at positive ændringer i oplevelsen af smerte øges, hvormed motivationen for at fortsætte med træningen kan øges (Bredahl et al. 2015).

Generelt ses det dog ikke i nærværende case, at der har været markante ændringer i motionsinitiativets indhold. Informanterne beskrev selv motionsinitiativet som værende passende til dem, da disse øvelser henvendte sig til de udfordringer, de oplevede i forbindelse med deres arbejdspositioner (Bredahl et al. 2015). Det ses dog i flere studier, at variation og progression i motionsinitiativer på arbejdspladsen kan være nødvendigt for at undgå, at de ansatte mister motivationen for at deltage grundet en høj grad af monotoni (Mayer, Nuzzo, & Dagenais 2013; Taylor et al. 2013; Andersen & Zebis 2014; Bredahl et al. 2015). Derfor anser specialegruppen et rationale for at indføre større variation og flere alternativer til øvelser, om end disse øvelser bør have lignende effekter, socialt og fysisk.

Ud fra specialegruppens forståelse af, hvad DFIF beskriver som SA'ernes formål, så kan der rejses en kritik af SA'erne i nærværende case, da de til dels ikke har videreudviklet på eller dannet nye motionsinitiativer på arbejdspladsen. Ydermere ses der i nærværende case et minimalt samarbejde mellem SA'erne og ledelsen, hvilket ses modstridende til DFIF's uddannelse.

6.2 Betydningen af ledelsens handlinger

Gennem specialets analyse afsnit 5.2.1, gennemgås arbejdspladsens værdier og prioriteringer. Selvom der er afsat 15 minutter dagligt til motionsinitiativet, ses der hos både SA'erne og de ansatte en forsigtig tilgang til at prioritere motionsinitiativet, hvis arbejdsbyrden var høj. Dette kan skyldes et omtalt fokusskifte fra ledelsen side, hvortil specialegruppen formoder at effektivisering har kunne være et omdrejningspunkt (jf. afsnit 5.5.1). Sat i kobling til Scheins kulturforståelse og de heriliggende indlejringsmekanismer, vil mellemledere og ledelsen transmittere arbejdspladsens værdier, hvortil de ansatte vil prioritere derefter. I nærværende case ses der indikationer på, at der fra ledelsens side ikke længere er et systematisk og konsistent fokus på motionsinitiativet, hvilket ud fra (Schein 2010) kulturforståelse kan transmittere, at motionsinitiativet ikke længere er af høj prioritet. Ifølge Schein (2010) vil medlemmerne i en organisation tilstræbe sig at undgå negative udfald fra ledelsen, hvorved det i nærværende case giver mening, at de ansatte, på trods af at de har fået givet tiden til at være aktive, ikke har været konsistente med at være fysisk aktive på arbejdspladsen i en lang periode. Således vil det sænkede fokus på sundhed kunne lede til en nedprioritering af motionsinitiativet hos SA'erne (Schein 2010).

De Cocker et al. (2015) nævner specifikt, at der kan være behov for, at lederen igangsætter folk til at være aktive i arbejdstiden, da en større arbejdsbyrde kan være årsag til, at ansatte glemmer at

vedligeholde motionsinitiativet. Morris et al. (2018) så at daglige opfordringer fra ledelsen om fysisk aktivitet, kunne være med til at sikre at ansatte prioriterer og husker at dyrke motion. I indeværende case, nævnes det at direktøren ikke har omtalt og fokuseret på sundhed på arbejdspladsen i en længere periode, samt at de ansatte i en længere periode har valgt motionsinitiativet fra grundet travlhed. Dette anses værende problematisk i forlængelse af De Cocker et al. (2015) og Morris et al. (2018) grundet koblingen af travlhed og direktørens manglende daglige opfordringer. I analysen beskrives det, hvordan direktøren befinder sig fysisk på arbejdspladsen 2 dage ugentlig, mens han de andre dage arbejder hjemmefra. Til det forekommer der en strukturel udfordring, hvis direktøren som leder skal kunne agere rollemodel og vise de ansatte et systematisk og konsistent fokus på motionsinitiativet eller sundhed ifølge Scheins kulturforståelse (Schein 2010). Opholdes dette med flere artikler om SA'er og ledelse, ses der at ledelse og mellemlederes støtte og holdning er afgørende i SA'ernes indstilling til at prioritere motionsinitiativer og deres rolle som SA (Eskerod, Justesen, & Sjøgaard et al. 2017; Justesen, Eskerod, et al. 2017).

Der er flere studier, der beskriver at virksomheders ledelse kan finde det svært at skulle diktere deres ansattes deltagelse i motion (Morris et al. 2018; Justesen, Eskerod, et al. 2017). I relation til dette, ses der et plausibelt grundlag for at anvende SA'er til varetagelsen af den praktiske træning. Dog finder specialegruppen det stadig afgørende, at der bliver opretholdt et sundhedsfokus og eventuelle påmindelser fra ledelsens side, i målet om at vedligeholde motionsinitiativet på længere sigt.

I forbindelse med direktørens fokusskifte på arbejdspladsen, er det specialegruppens formodning at der i forbindelse med dette skifte blev uddannet SA'er, til at overtage dette fokus og vedligeholde sundheden på arbejdspladsen. Selvom SA'erne har ansvaret for at være ambassadører for sundhed på arbejdspladsen og sætte fokus på dette, ses der i nærværende case et manglende fokus, grundet et primærfokus på arbejdsmæssige opgaver og herved ses der udfordring med vedligeholdelse af de sundhedsmæssige opgaver (jf. afsnit 5.5.1). I denne overdragelse ser specialegruppen en klar udfordring for SA'erne, da de som ansatte under direktøren kan have en tendens til at følge direktørens fokusområder (Schein 2010).

Et samarbejde mellem SA'er og ledelsen om at vedligeholde et sundhedsfokus kan i følge Edmunds, Stephenson, & Clow (2013) være med til at øge sandsynligheden for at de ansatte får vedligeholdt et motionsinitiativ, eftersom SA'erne kan have svært ved at balancere deres SA-opgaver med deres øvrige arbejde, uden ledelsens hjælp. I forlængelse af dette ses det af Justesen, Eskerod, et al. (2017),

at for at opnå mest mulig succes med motionsinitiativet, bør ledelsen også sætte mål for SA'er og lave opfølgende vurdering på deres arbejde.

Ydermere, nævner Such & Mutrie (2017) at ansattes opfattelse kunne ændres gennem støtte fra ledelsen, samt en formel politik og strategi omkring fysisk aktivitet. Dette kan lede til, at flere funktionæransatte oplever det som værende acceptabelt at være mindre stillesiddende i deres arbejdstid, selvom dette medfører, at de ikke kan lave deres arbejde. Dodson et al. (2018) fandt at der er behov for flere typer af 'support', strukturelt som kollegialt, for at øge det fysiske aktivitetsniveau på arbejdspladser. Ud fra dette ser specialegruppen et incitament for at virksomheden i nærværende case udformer en strategi og politik for at være fysisk aktiv, i ønsket om at gøre det acceptabelt at fravælge arbejde og tilvælge motionsinitiativet under travle forhold, da dette vil tilføje antallet af typer 'support', samt potentielt ændre på kulturen omkring motion i arbejdstiden.

6.3 Eksterne aktører og vedligeholdelse af et motionsinitiativ

I specialets resultatafsnit fremgår det af afsnit 5.5.2, at eksterne aktører muligvis kan have en effekt på adhærens til et motionsinitiativ på en arbejdsplads, da man i nærværende case har set, at en ny periode med organiseret træning i arbejdstiden er begyndt, efter specialegruppens kontakt med virksomheden. Specialegruppen anser dette som et interessant fund. Ikke blot fordi dette ikke var intention med nærværende undersøgelse, men også fordi der, så vidt specialegruppen er bekendt, ikke har været andre studier om motion i arbejdstiden, som har gjort lignende observationer ift. adhærens.

Af den tematiske analyse fremgår det ikke, hvorfor specialegruppens kontakt til virksomheden havde denne effekt på de ansattes adhærens for motionsinitiativet. Som beskrevet i foregående afsnit 6.2, kan lederens manglende fokus på motionsinitiativet have haft en negativ effekt på adhærens hertil (Schein 2010). Da direktøren både sagde god for specialegruppens undersøgelse og selv hvervede informanter til interviewene, så kan det spekuleres i, hvorvidt dette har medført, at de ansatte har fået en opfattelse af, at motionsinitiativet igen var i direktørens fokus. Alternativt kan kontakten have medført den påmindelse om at være aktiv, som Cocker et al. (2015) og Morris et al. (2018) beskriver som værende nødvendig for, at nogle mennesker husker at være aktive på arbejdspladsen, hvormed fokuset på motionsinitiativet er genoprettet. Fra nærværende case er det dog erfaringen, at fokuset på et motionsinitiativ kan aftage over tid. Ud fra denne observation kan det overvejes, hvorvidt et vedvarende fokus kan opnås gennem gentagne påmindelser.

Behovet for gentagne påmindelser eller reel supervision kan ses eksemplificeret i to interventionsstudier af Hunter et al. (2018) og Corres et al. (2020). Begge studier havde fokus på, hvorvidt deltagerne i interventionerne bibeholdt det samme aktivitetsniveau, som de havde opnået under de respektive træningsinterventioner, hvor træningen var superviseret. Det fysiske aktivitetsniveau blev kvantificeret gennem selvrapportering, hvilket også var metoden til at måle det fysiske aktivitetsniveau under interventionerne, henholdsvis seks måneder (Corres et al. 2020) og 13 måneder (Hunter et al. 2018) efter interventionen var overstået. Begge studier fandt, at det fysiske aktivitetsniveau generelt var faldet ved disse opfølgninger sammenlignet med aktivitetsniveauet ved træningsinterventionernes afslutning. Disse resultater kan relateres til nærværende case, hvor der også er set indikationer på, at der er behov for et kontinuerligt fokus på motion, hvis ikke adhærens til motions tiltaget skal aftage over tid. Dette er på trods af de udtalte positive effekter af træningen i nærværende case, som også blev set i både Hunter et al. (2018) og Corres et al. (2020).

Hunter et al. (2018) fandt ligeledes, at superviseret træning på arbejdspladsen ikke forårsagede højere adhærens eller forbedringer af flere sundheds- og adfærdsmål end ikke-superviseret træning på arbejdspladsen, hvormed det kan spekuleres, at det muligvis ikke er supervision af selve træningen, som har en positiv indvirkning på adhærens. Fra dette kan der skabes en formodning om, at det som har betydning for adhærens til træning på og uden for arbejdspladsen er, hvorvidt individerne stadig oplever, at de er en del af et 'projekt'. For deltagerne i Hunter et al. (2018) og Corres et al. (2020) var dette 'projekt' et forskningsprojekt, og det at være en del af et forskningsprojekt blev af Bredahl et al. (2015) også fundet som en motivation for nogen til at være fysisk aktive under en intervention. I nærværende case har specialegruppen fundet indikationer på, at direktøren i virksomheden ikke har snakket om sundhed på arbejdspladsen i lang tid, hvormed dette kan forstås som, at sundhed og vedligeholdelse af dette ikke længere er et 'projekt' for virksomheden. Det at gøre sundhed til et projekt, hvilket specialegruppen omtaler som at skabe en strategi og politik om sundhed på arbejdspladsen (jf. afsnit 6.2), kan muligvis være en metode til, at adhærens til fysisk aktivitet på arbejdspladsen ikke falder, da der herved vil komme jævnlige påmindelser om, at fysisk aktivitet og sundhed er essentielt og en prioritet.

Specialegruppen foreslår, at DFIF anser deres SA-uddannelse som en del af et projekt for at skabe de fysisk aktive og sunde arbejdspladser, som de angiver som værende deres mission i deres strategi frem mod 2022 "Et sjovere Danmark i bevægelse" (Dansk Firmaidræts Forbund 2019). Dette vil

betyde, at DFIF ville skulle lave opfølgninger med de SA'er, de uddanner, således at de opnår viden om, hvad de enkelte SA'er arbejder med og muligvis har udfordringer med, mens disse opfølgninger fra DFIF kan virke som den type påmindelse om motion, som specialegruppen har været for virksomheden i nærværende case. SA-uddannelsen er, som beskrevet i afsnit 3.1, opdelt i to moduler, hvor modul 2 afholdes cirka to måneder efter modul 1, så de uddannede SA'er kan erfaringsudveksle med hinanden og få feedback på deres arbejde. Specialegruppen foreslår, at denne praksis udvides, så DFIF fastholder kontakten med deres SA'er, og hvor ledelsen i den pågældende virksomhed også inddrages i disse opfølgninger. Herved kan DFIF muligvis have en lignende effekt, som set hos Flanery & Resnick (2014). Her oplevede interventionsstudiets deltagere, at interventionisterne hjalp med at holde deltagernes humør højt, mens de samtidigt ikke var for direkte i deres konfrontation og opfordringer, når de så, at deltagerne ikke deltog i det motionsinitiativ, der var oprettet på arbejdspladsen. Deltagerne oplevede, at dette hjalp dem med at genoptage deres deltagelse i motionsinitiativet og fastholde deres motivation (Flanery & Resnick 2014). Til at underbygge ovenstående anbefaling kan Eskerod, Justesen, & Sjøgaard (2017) inddrages, da der gennem undersøgelsens resultater blev set, at SA'erne selv påpegede et behov for fremtidige opfølgninger for at opretholde fokus på motion.

7.0 Konklusion

Nærværende speciale har haft til formål at undersøge, hvordan SA'erne har forsøgt at motivere deres kolleger til at deltage i motionsinitiativer på arbejdspladsen, samt hvordan de andre ansatte oplever SA'erne og disse motionsinitiativer.

SA'erne har forsøgt at motivere de ansatte ved at introducere tovholdere, der skulle samle folk til motion. SA'erne var tilmed villige til at tilpasse motionsinitiativet efter de ansattes fysiske behov. Ydermere var det blevet besluttet, at motion i arbejdstiden skal dyrkes i fællesskab fremfor individuelt eller i mindre teams. Den store travlhed på arbejdspladsen ses dog at besværliggøre SA'ernes arbejde, og således har virksomheden oplevet udfordringer med vedligeholdelsen af motionsinitiativet i fire til tolv måneder op til specialets empiriindsamling.

De ansatte oplevede de pågældende SA'er, som værende de korrekte til varetagelse af de sundhedsmæssige opgaver på arbejdspladsen. Dette skyldes deres personlige kompetencer og faglige funktioner. Ydermere oplevede de ansatte SA'erne som motiverende, grundet SA'ernes egne fysiske udfordringer, samt engagement til sundhedsinitiativerne på arbejdspladsen.

De ansatte oplevede arbejdspladsens motionsinitiativ som overvejende positivt. Her har de ansatte fremhævet de positive fysiske og sociale effekter af det motionsinitiativ, SA'erne har faciliteret, om end specialegruppen ser et rationale for, at disse motionsinitiativer skal varieres i højere grad end det hidtil har været. De ansatte har dog ikke oplevet at tovholderinitiativet fungerede hensigtsmæssigt, da det i sidste ende var SA'erne, der havde ansvaret for facilitering af motionsinitiativet, og de har, grundet travlhed, i flere tilfælde givet afslag på anmodninger om at motionere. Det er specialegruppens tolkning, at både SA'erne og de ansatte har brug for, at virksomhedens direktør involverer sig i og prioriterer motion på arbejdspladsen højere, hvis der igen skal være fast motion i arbejdstiden. Specialegruppen anbefaler derfor, at direktøren i højere grad er synlig i diskursen om sundhed på arbejdspladsen, således de ansattes forståelse for ledelsens værdier og prioriteringer højnes.

Slutteligt ser specialegruppen et rationale for, at eksterne aktører kan assistere virksomheder med at opretholde et motionsinitiativ på arbejdspladsen, da nærværende speciale så at motionsinitiativet efter flere måneders inaktivitet blev genoptaget efter specialegruppens henvendelse til virksomheden.

8.0 Perspektivering

I nærværende speciale er der blevet præsenteret (jf. afsnit 3.0) og anvendt (jf. afsnit 6.0) flere interventionsstudier med motion på arbejdspladsen som genstandsfelt. Disse studier har hjulpet specialegruppen til at besvare nærværende problemformulering, og vigtigheden af disse må derfor ikke underkendes. Ud fra nærværende speciale er der opstået refleksion til, hvordan motionsinitiativer på arbejdspladsen undersøges. I dette speciale ses det, at motionsinitiativer på arbejdspladsen er besværlige at vedligeholde, og at der dertil ses et rationale for løbende opfølgninger, da der herved sikres større fokus på motionsinitiativerne, samt skabes yderligere forståelse for det pågældende fænomen.

Specialegruppen ønsker derfor at rejse en generel kritik af interventionsstudier om træning på arbejdspladsen. Et af de mindre fund i Bredahl et al. (2015) var, at visse deltagere var motiveret til at deltage i den organiserede træning, da de herved var en del af et forskningsprojekt. Det kan spekuleres i, hvorvidt sådan en gruppe af deltagere ville fortsætte med at være fysisk aktive på arbejdspladsen efter undersøgelsens ophør. Eksempler på dette kan ses hos både Hunter et al. (2018) og Corres et al. (2020), som lavede opfølgende målinger på deres deltageres selvrapporterede fysiske aktivitetsniveau flere måneder efter, at deres træningsinterventioner sluttede. Her fandt man, at det fysiske aktivitetsniveau generelt var faldet ved disse opfølgninger sammenlignet med aktivitetsniveauet ved træningsinterventionernes afslutning. Disse resultater kan relateres til Hawthorne-effekten, der beskrives som den ændring i adfærd der opstår, når et subjekt ved, at det bliver observeret (McCambridge, Witton, & Elbourne 2014). Der ses herved indikationer på, at et interventionsstudie i sig selv har en effekt på deltagernes adhærens. Oussedik et al. (2017) argumentere for, at forpligtelse er en manglende komponent i de fleste modeller for adhærens. Oussedik et al. (2017) fokuserer i sin argumentation på følelsen af forpligtelse en patient kan have overfor sin læge, men specialegruppen vil argumentere for, at en lignende forpligtelse muligvis kan findes mellem en deltager i et interventionsstudie på arbejdspladsen og den tilknyttede forsker og/eller superviserende træner. Herved sættes der spørgsmålstegn ved den økologiske validitet af studiet, da man dermed ikke længere undersøger virksamheden i den naturlige kontekst, men i stedet undersøger virksamheden i en kontekst lavet af forskeren (Frederiksen 2015).

Specialegruppen fordrer derfor, at flere undersøgelser om både den kortvarige og langvarige adhærens ift. motion på arbejdspladsen bør tage udgangspunkt i cases, hvor motionsinitiativet er opstået

på virksomhedens eget initiativ. Den økologiske validitet af undersøgelsen kan derfor muligvis øges, da det herved undgås, at visse individer deltager i motionsinitiativet, fordi det er en videnskabelig undersøgelse, som set i Bredahl et al. (2015). Dermed kan der potentielt skabes yderligere forståelse for, hvordan og hvorfor ansatte i en virksomhed er motiveret til at være aktive i arbejdstiden. Resultaterne fra Pilgaard & Rask (2016) peger mod, at 38 % af danske lønmodtagere fik tilbudt motion i forbindelse med deres arbejdsplads i 2016, hvor 26 % af disse fik tilbudt at motionere i arbejdstiden. I Danmark burde der herved kunne findes cases, der kan undersøges for at få en bedre forståelse for, hvilke tiltag og strategier der i praksis fungerer i kobling til motion på arbejdspladsen.

Ud fra ovenstående overvejelser om at fokusere på allerede eksisterende motionsinitiativer, ser specialegruppen et potentiale i at supplere interventionsstudier på arbejdspladsen, hvor forskere kan lave en opfølgning hos de forsøgspersoner, der deltog i interventionen, som det er set i Hunter et al. (2018) og Corres et al. (2020). Herved ville det kunne dokumenteres, hvorvidt deltagerne vedligeholdt den adfærd, de havde under interventionen, ligesom de bagvedliggende mekanismer for deres motivation eller mangel herpå kan undersøges og beskrives, hvor de ikke er påvirket af en potentiel Hawthorne-effekt.

9.0 Litteraturliste

- Andersen, Lars L., and Mette K. Zebis. 2014. "Process Evaluation of Workplace Interventions with Physical Exercise to Reduce Musculoskeletal Disorders." *International Journal of Rheumatology* 2014 (6): 761363.
- Bandura, Albert. 1998. "Health Promotion from the Perspective of Social Cognitive Theory." *Psychology and Health* 13 (4): 623–49.
- Bhaskar, Roy. 2008. *A Realist Theory of Science*. 1. udgave. Oxon: Routledge.
- Birkler, Jacob. 2014. *Videnskabsteori - En Grundbog*. 1. edition. København: Munksgaard.
- Boeijinga, Anniek, Hans Hoeken, and José Sanders. 2016. "Health Promotion in the Trucking Setting: Understanding Dutch Truck Drivers' Road to Healthy Lifestyle Changes." *Work* 55 (2): 385–97.
- Booth, Frank W., Christian K. Roberts, John P. Thyfault, Gregory N. Ruegsegger, and Ryan G. Toedebusch. 2017. "Role of Inactivity in Chronic Diseases: Evolutionary Insight and Pathophysiological Mechanisms." *Physiological Reviews* 97 (4): 1351–1402.
- Booth, Michael L., Adrian Bauman, Neville Owen, and Christopher J. Gore. 1997. "Physical Activity Preferences, Preferred Sources of Assistance, and Perceived Barriers to Increased Activity among Physically." *Preventive Medicine* 26 (1): 131–37.
- Braun, Virginia, and Victoria Clarke. 2006. "Using Thematic Analysis in Psychology." *Qualitative Research* 3 (2): 77–101.
- . 2013. *Successful Qualitative Research: A Practical Guide for Beginners*. Edited by Michael Carmichael. 1. udgave. London: SAGE Publications Ltd.
- Bredahl, Thomas Viskum Gjelstrup, Rasmus Soelbjerg Christensen, Just Bendix Justesen, and Jeanette Reffstrup Christensen. 2019. "Adherence to Physical Activity in a Workplace Setting – A Qualitative Interview Study." *Cogent Medicine* 6 (1): 1581446.
- Bredahl, Thomas Viskum Gjelstrup, Charlotte Ahlgren Særvoll, Lasse Kirkelund, Gisela Sjøgaard, and Lars Louis Andersen. 2015. "When Intervention Meets Organisation, a Qualitative Study of Motivation and Barriers to Physical Exercise at the Workplace." *Scientific World Journal* 2015 (6): 518561.
- Burn, Naomi L., Matthew Weston, Neil Maguire, Greg Atkinson, and Kathryn L. Weston. 2019. "Effects of Workplace-Based Physical Activity Interventions on Cardiorespiratory Fitness: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Trials." *Sports Medicine* 49 (8): 1255–74.
- Caldwell, Raymond. 2003. "Models of Change Agency: A Fourfold Classification." *British Journal of Management* 14 (2): 131–42.

- Cocker, Katrien De, Charlene Veldeman, Dirk De Bacquer, Lutgart Braeckman, Neville Owen, Greet Cardon, and Ilse De Bourdeaudhuij. 2015. "Acceptability and Feasibility of Potential Intervention Strategies for Influencing Sedentary Time at Work: Focus Group Interviews in Executives and Employees." *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 12 (1): 22.
- Conn, Vicki S., Adam R. Hafdahl, Pamela S. Cooper, Lori M. Brown, and Sally L. Lusk. 2009. "Meta-Analysis of Workplace Physical Activity Interventions." *American Journal of Preventive Medicine* 37 (4): 330–39.
- Corres, Pablo, Aitor MartinezAguirre-Betolaza, Simon M. Fryer, Ilargi Gorostegi-Anduaga, Iñaki Arratibel-Imaz, G. Rodrigo Aispuru, and Sara Maldonado-Martín. 2020. "Long-Term Effects in the EXERDIET-HTA Study: Supervised Exercise Training vs. Physical Activity Advice." *Research Quarterly for Exercise and Sport* 91 (2): 209–18.
- Costa, Bruno R. da, and Edgar Ramos Vieira. 2010. "Risk Factors for Work-Related Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review of Recent Longitudinal Studies." *American Journal of Industrial Medicine* 53 (3): 285–323.
- Crowe, Sarah, Kathrin Cresswell, Ann Robertson, Guro Huby, Anthony Avery, and Aziz Sheikh. 2011. "The Case Study Approach." *BMC Medical Research Methodology* 11 (Artikel nummer 100): 1–9.
- Dalager, Tina, Just Bendix Justesen, Mike Murray, Eleanor Boyle, and Gisela Sjøgaard. 2016. "Implementing Intelligent Physical Exercise Training at the Workplace: Health Effects among Office Workers—a Randomized Controlled Trial." *European Journal of Applied Physiology* 116 (7): 1433–42.
- Dalager, Tina, Just Bendix Justesen, and Gisela Sjøgaard. 2017. "Intelligent Physical Exercise Training in a Workplace Setting Improves Muscle Strength and Musculoskeletal Pain: A Randomized Controlled Trial." *BioMed Research International* 2017: 1–9.
- Dansk Firmaidræts Forbund. n.d. "Bliv Sundhedsambassadør." [Www.firmaidraet.dk](http://www.firmaidraet.dk). Accessed February 10, 2020. www.firmaidraet.dk/arbejdspladsen/bliv-uddannet/sundhedsambassadoeruddannelsen/.
- . 2019. "Et Sjovere Danmark i Bevægelse - Dansk Firmaidrætsforbunds Strategi 2022." <https://www.firmaidraet.dk/>. 2019. <https://www.firmaidraet.dk/hvem-er-vi/>.
- Dodson, Elizabeth A., J. Aaron Hipp, Jung Ae Lee, Lin Yang, Christine M. Marx, Rachel G. Tabak, and Ross C. Brownson. 2018. "Does Availability of Worksite Supports for Physical Activity Differ by Industry and Occupation?" *American Journal of Health Promotion* 32 (3): 517–26.
- Edmunds, Sarah, and Angela Clow. 2016. "The Role of Peer Physical Activity Champions in the Workplace: A Qualitative Study." *Perspectives in Public Health* 136 (3): 161–70.

- Edmunds, Sarah, Louise Hurst, and Kate Harvey. 2013. "Physical Activity Barriers in the Workplace: An Exploration of Factors Contributing to Non-Participation in a UK Workplace Physical Activity Intervention." *International Journal of Workplace Health Management* 6 (3): 227–40.
- Edmunds, Sarah, Matthew Sitch, and Ruth Lowry. 2020. "Who Provides Physical Activity Support in the Workplace? Implications for Peer Led Interventions." *Health Education Journal* 79 (2): 195–211.
- Edmunds, Sarah, Duncan Stephenson, and Angela Clow. 2013. "The Effects of a Physical Activity Intervention on Employees in Small and Medium Enterprises: A Mixed Methods Study." *Work* 46 (1): 39–49.
- Elliott, Robert, Constance T Fischer, and David L Rennie. 1999. "Evolving Guidelines for Publication of Qualitative Research Studies in Psychology and Related Fields." *British Journal of Clinical Psychology*. Vol. 38.
- Eskerod, Pernille, Just Bendix Justesen, and Gisela Sjøgaard. 2017. "Enriching Project Organizations with Formal Change Agents: Health Promotion Projects at the Workplace." *International Journal of Managing Projects in Business* 10 (3): 578–99.
- Flannery, Kelly, and Barbara Resnick. 2014. "Nursing Assistants' Response to Participation in the Pilot Worksite Heart Health Improvement Project (WHHIP): A Qualitative Study." *Journal of Community Health Nursing* 31 (1): 49–60.
- Fletcher, Gena M., Timothy K. Behrens, and Lorie Domina. 2008. "Barriers and Enabling Factors for Work-Site Physical Activity Programs: A Qualitative Examination." *Journal of Physical Activity and Health* 5 (3): 418–29. <https://doi.org/10.1123/jpah.5.3.418>.
- Flyvbjerg, Bent. 2006. "Five Misunderstandings About Case-Study Research." *Qualitative Inquiry* 12 (2): 219–45.
- Frederiksen, Morten. 2015. "Mixed Methods-Forskning." In *Kvalitative Metoder - En Grundbog*, 2nd ed., 634. København: Hans Reitzel Forlag.
- Genin, Pauline Manon, Fabrice Degoutte, Julien Finaud, Bruno Pereira, David Thivel, and Martine Duclos. 2017. "Effect of a 5-Month Worksite Physical Activity Program on Tertiary Employees Overall Health and Fitness." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 59 (2): e3–10.
- Hadgraft, Nyssa T., Charlotte L. Brakenridge, Anthony D. Lamontagne, Brianna S. Fjeldsoe, Brigid M. Lynch, David W. Dunstan, Neville Owen, Genevieve N. Healy, and Sheleigh P. Lawler. 2016. "Feasibility and Acceptability of Reducing Workplace Sitting Time: A Qualitative Study with Australian Office Workers." *BMC Public Health* 16 (1): 933.

- Haskell, William L., I. Min Lee, Russell R. Pate, Kenneth E. Powell, Steven N. Blair, Barry A. Franklin, Caroline A. MacEra, Gregory W. Heath, Paul D. Thompson, and Adrian Bauman. 2007. "Physical Activity and Public Health: Updated Recommendation for Adults from the American College of Sports Medicine and the American Heart Association." *Circulation* 116 (9): 1081–93.
- Hunter, Jayden R., Brett A. Gordon, Noel Lythgo, Stephen R. Bird, and Amanda C. Benson. 2018. "Exercise at an Onsite Facility with or without Direct Exercise Supervision Improves Health-Related Physical Fitness and Exercise Participation: An 8-Week Randomised Controlled Trial with 15-Month Follow-Up." *Health Promotion Journal of Australia* 29 (1): 84–92.
- Ilvig, Pia Maria, Thomas Viskum Gjelstrup Bredahl, Just Bendix Justesen, Dorrie Jones, Jonna Benner Lundgaard, Karen Sjøgaard, and Jeanette Reffstrup Christensen. 2018. "Attendance Barriers Experienced by Female Health Care Workers Voluntarily Participating in a Multi-Component Health Promotion Programme at the Workplace." *BMC Public Health* 18 (1): 1340.
- Janghorban, Roksana, Robab Latifnejad Roudsari, and Ali Taghipour. 2014. "Skype Interviewing: The New Generation of Online Synchronous Interview in Qualitative Research." *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being* 9 (1).
- Jensen, Amalie Rosendahl, Michael Davidsen, Ola Ekholm, and Anne Illemann Christensen. 2018. "Danskernes Sundhed - Den Nationale Sundhedsprofil 2017." København.
- Justesen, Just Bendix, Pernille Eskerod, Jeanette Reffstrup Christensen, and Gisela Sjøgaard. 2017. "Implementing Workplace Health Promotion - Role of Middle Managers." *International Journal of Workplace Health Management* 10 (2): 164–78.
- Justesen, Just Bendix, Karen Sjøgaard, Tina Dalager, Jeanette Reffstrup Christensen, and Gisela Sjøgaard. 2017. "The Effect of Intelligent Physical Exercise Training on Sickness Presenteeism and Absenteeism among Office Workers." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 59 (10): 942–48.
- Luttmann, Alwin, Matthias Jäger, Barbara Griefähn, Gustav Caffier, Falk Liebers, and Ulf Steinberg. 2003. "Preventing Musculoskeletal Disorders in the Workplace." *Protecting Workers' Health Series No. 5*. Geneva, Switzerland.
- Mayer, John M., James L. Nuzzo, and Simon Dagenais. 2013. "Use of Participant Focus Groups to Identify Barriers and Facilitators to Worksite Exercise Therapy Adherence in Randomized Controlled Trials Involving Firefighters." *Patient Preference and Adherence* 7 (1): 207–15.
- McCambridge, Jim, John Witton, and Diana R. Elbourne. 2014. "Systematic Review of the Hawthorne Effect: New Concepts Are Needed to Study Research Participation Effects." *Journal of Clinical Epidemiology* 67 (3): 267–77.

- Moreira-Silva, Isabel, Pedro M. Teixeira, Rute Santos, Sandra Abreu, Carla Moreira, and Jorge Mota. 2016. "The Effects of Workplace Physical Activity Programs on Musculoskeletal Pain: A Systematic Review and Meta-Analysis." *Workplace Health and Safety* 64 (5): 210–22.
- Morris, Abigail, Rebecca Murphy, Sam Shepherd, and Lee Graves. 2018. "Multi-Stakeholder Perspectives of Factors That Influence Contact Centre Call Agents' Workplace Physical Activity and Sedentary Behaviour." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 15 (7): 1484.
- Oussedik, Elias, Capri G. Foy, E. J. Masicampo, Lara K. Kammrath, Robert E. Anderson, and Steven R. Feldman. 2017. "Accountability: A Missing Construct in Models of Adherence Behavior and in Clinical Practice." *Patient Preference and Adherence* 11: 1285–94.
- Pedersen, Bente Klarlund, and Lars Bo Andersen. 2018. "Evidens for Anbefalingerne Om Fysisk Aktivitet for Voksne." In *Fysisk Aktivitet - Håndbog Om Forebyggelse Og Behandling*, 4. edition, 41–48. København: Sundhedsstyrelsen.
- Pedersen, Cathrine, Hallgeir Halvari, and Anja H. Olafsen. 2019. "Worksite Physical Activity Intervention and Somatic Symptoms Burden: The Role of Coworker Support for Basic Psychological Needs and Autonomous Motivation." *Journal of Occupational Health Psychology* 24 (1): 55–65.
- Pereira, Michelle, Tracy Comans, Gisela Sjøgaard, Leon Straker, Markus Melloh, Shaun O'leary, Xiaoqi Chen, and Venerina Johnston. 2019. "The Impact of Workplace Ergonomics and Neck-Specific Exercise versus Ergonomics and Health Promotion Interventions on Office Worker Productivity: A Cluster-Randomized Trial." *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 45 (1): 42–52.
- Pilgaard, Maja, and Steffen Rask. 2016. "Danskernes Motions- Og Sportsvaner 2016." København: Idrættens Analyse Institut.
- Planchard, Jo Hanna, Karine Corrion, Lisa Lehmann, and Fabienne D'Arripe-Longueville. 2018. "Worksite Physical Activity Barriers and Facilitators: A Qualitative Study Based on the Transtheoretical Model of Change." *Frontiers in Public Health* 6 (1): 326.
- Punnett, Laura, and David H. Wegman. 2004. "Work-Related Musculoskeletal Disorders: The Epidemiologic Evidence and the Debate." *Journal of Electromyography and Kinesiology* 14 (1): 13–23.
- Robroek, Suzan J.W., Frank J. van Lenthe, Pepijn van Empelen, and Alex Burdorf. 2009. "Determinants of Participation in Worksite Health Promotion Programmes: A Systematic Review." *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 6 (1): 26.

- Rowland, Sheri A., Kris E. Berg, Kevin A. Kupzyk, Carol H. Pullen, Marlene Z. Cohen, Paula S. Schulz, and Bernice C. Yates. 2018. "Feasibility and Effect of a Peer Modeling Workplace Physical Activity Intervention for Women." *Workplace Health and Safety* 66 (9): 428–36.
- Rowland, Sheri A., Marlene Z. Cohen, Carol H. Pullen, Paula S. Schulz, Kris E. Berg, and Bernice C. Yates. 2018. "Perceptions of a Peer Modeling Workplace Physical Activity Intervention for Women." *Workplace Health and Safety* 66 (9): 437–43.
- Ryan, Richard M., and Edward L. Deci. 2000. "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being." *The American Psychologist* 55 (1): 68–78.
- Salmon, Jo, David Crawford, Neville Owen, Adrian Bauman, and James F. Sallis. 2003. "Physical Activity and Sedentary Behavior: A Population-Based Study of Barriers, Enjoyment, and Preference." *Health Psychology* 22 (2): 178–88.
- Sarkar, Sonali, Wendell C. Taylor, Dejian Lai, Ross Shegog, and Raheem J. Paxton. 2016. "Social Support for Physical Activity: Comparison of Family, Friends, and Coworkers." *Work* 55 (4): 893–99.
- Schein, Edgar. 2010. "How Leaders Embed and Transmit Culture." In *Organizational Culture and Leadership*, edited by Edgar Schein, 4. edition, 235–50. San Francisco, USA: Jossey-Bass.
- Sonne-Ragans, Vanessa. 2012. *Anvendt Videnskabsteori*. 1. udgave. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Spinelli, Ernesto. 2005. *The Interpreted World: An Introduction to Phenomenological Psychology*. 2. udgave. London: SAGE Publications Ltd.
- Such, Elizabeth, and Nanette Mutrie. 2017. "Using Organisational Cultural Theory to Understand Workplace Interventions to Reduce Sedentary Time." *International Journal of Health Promotion and Education* 55 (1): 18–29.
- Tanggaard, Lene, and Svend Brinkmann. 2015a. "Interviewet: Samtalen Som Forskningsmetode." In *Kvalitative Metoder - En Grundbog*, edited by Svend Brinkmann and Lene Tanggaard, 2. udgave, 29–53. København: Hans Reitzel Forlag.
- . 2015b. "Kvalitet i Kvalitative Studier." In *Kvalitative Metoder - En Grundbog*, edited by Svend Brinkmann and Lene Tanggaard, 2. udgave, 521–31. København: Hans Reitzel Forlag.
- Tavares, Leonor S., and Ronald C. Plotnikoff. 2008. "Not Enough Time? Individual and Environmental Implications for Workplace Physical Activity Programming among Women with and without Young Children." *Health Care for Women International* 29 (3): 244–81.
- Taylor, Wendell C., Kathryn E. King, Ross Shegog, Raheem J. Paxton, Gina L. Evans-Hudnall, David M. Rempel, Vincent Chen, and Antronette K. Yancey. 2013. "Booster Breaks in the Workplace:

Participants' Perspectives on Health-Promoting Work Breaks." *Health Education Research* 28 (3): 414–25.

Ting, Joshua Zheng Rui, Xiaoqi Chen, and Venerina Johnston. 2019. "Workplace-Based Exercise Intervention Improves Work Ability in Office Workers: A Cluster Randomised Controlled Trial." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16 (15): 2633.

Varela-Mato, Veronica, Nick Caddick, James A. King, Thomas Yates, David J. Stensel, Myra A. Nimmo, and Stacy A. Clemes. 2018. "A Structured Health Intervention for Truckers (SHIFT)." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 60 (4): 377–85.

Warburton, Darren E.R., Chrystal Whitney Nicol, and Shannon S.D. Bredin. 2006. "Health Benefits of Physical Activity: The Evidence Darren." *Canadian Medical Association Journal* 174 (6): 801–9.

World Health Organization. n.d. "Workplace Health Promotion." www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/. Accessed October 20, 2019.

Zahavi, Dan. 2014. "Fænomenologi." In *Humanistisk Videnskabsteori*, edited by Finn Collin and Simo Køppe, 3. edition, 187–222. København: Lindhardt og Ringhoff.