



HVORDAN OPLEVER VIRKSOMHEDSANSATTE MOTIVATION UNDER KOLELGAMOTION OG FIRMAIDRÆT?

Et kvalitativt interviewstudie, der har til formål at forstå, hvordan virksomhedsansatte motiveres.

Patrick Bæk Rasmussen

Abstract

Introduction: The exercise habits of the Dane give reason to be worried, because over half of the adult Danes, do not reach the minimal weekly recommended level of physical activity set by the WHO. To combat this issue Danskfirmidræt might be a useful tool to make more Danes engage with physical activity. One of the aspects that can affect whether people engage with physical activity or not is motivation. Therefore, I want to research how employees are motivated to participate in colleague exercise and corporate sports. To achieve this goal, I am using self-determination theory as theoretical framework.

Scientific theory: With the purpose of producing relevant knowledge, I selected hermeneutics as a point of departure. This approach dictates that knowledge is created through the interpretation of the experiences, through language. Furthermore, the interpreter is influenced by what he is interpreting. To better understand this process, I chose to include the hermeneutic spiral.

Self-determination theory: This framework is used to understand the different types of motivation, and how people are motivated. Three different types of motivation: intrinsic motivation, extrinsic motivation and amotivation, are described in this theory. These types of motivation are used to analyze and interpret how the informants are motivated.

Methodology: To gather empirical data, I opted to use the semi structured interview to get an understanding of the experiences each of the informants have, regarding their motivation concerning colleague exercise and corporate sports. In total three informants were interviewed. In addition a workshop was made to research what kind of activities and events would motivate the participants. In recruiting participants for this workshop valuable information was gathered about the attitude towards colleague exercise and corporate sports when visiting companies. In analyzing the empirical data, I chose to use a thematical approach.

Analyzes: Five themes were created during the analyzes. One theme describes how the informants valued the community that arose when doing colleague exercise and corporate sports. This feeling of community was very important in motivation the informants. One of the more surprising findings, was that none of the informants reported experiencing autonomy, but there were numerous situations that facilitated the experience of autonomy.

Only one of the informants reported experiencing competence, and the two of the informants explicitly said that experiencing competence was not important for them. Other findings suggested that working condition such as working hours and the physical workspace could hamper motivation.

Discussion: The literature suggests that autonomy is important for motivation people the participate in sports. The findings from this study, argue that autonomy is not important in motivating the participants. However, the feeling of community is powerful in motivating the participants to participate in colleague exercise and corporate sports. However, the sample size in this study is small, why further research may be necessary.

Conclusion: The findings from the study suggest that community is important for experiencing motivation to participate in colleague exercise and corporate sports. This is supported in the literature. The findings did not show that autonomy is important for motivation, which is contrary to the literature.

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse

1.0 Problemanalyse	1
1.1 Problemformulering:	5
2.0 Hermeneutik.....	6
2.1 Hvad er hermeneutik?	6
2.2 Hermeneutisk spiral:	7
2.3 Ontologi og epistemologi	8
3.0 Teori.....	9
3.1 Forskellige former for motivation	9
3.1.1 Intern motivation	9
3.1.2 Ekstern motivation	11
3.1.3 Amotivation.....	13
4.0 Metode:	15
4.1 Den forstående forskningstype	15
4.2 Det kvalitative semistrukturerede interview	16
4.2.1 Etik.....	18
4.2.2 Transkription	19
4.3 Workshop	19
4.4 Informanter	21
4.5 Analysestrategi	21
5.0 Analyse:	24
5.1 Udforskning af empirien.....	24
5.2 Fællesskabets betydning for motivation	25
5.3 Relevansen af kompetence	29

5.4 Betydningen af autonomi.....	31
5.5 Barriere for motivationen	33
5.6 Følger af firmaidræt og kollegamotion	34
5.7 Opsummering.....	36
6.0 Diskussion.....	37
6.1 Diskussion af resultater	37
6.2 Diskussion af teori	40
6.3 Diskussion af metode	43
7.0 Konklusion og perspektivering	46
9.0 Formidlingsartikel.....	48
10.0 Litteraturliste.....	53

1.0 Problemanalyse

Danskernes motionsvaner ligger anledning til bekymring, da over halvdelen af alle voksne danskere ikke lever op til WHO minimumsanbefaling af fysisk aktivitet (Jensen et al., 2022). Tallene er fra Danskernes sundhedsprofil 2022 og viser, at 55,3 procent af alle mænd og 60,7 procent af alle kvinder (Jensen et al., 2022), ikke opfylder WHO's minimumsanbefaling på 150 til 300 minutters fysisk aktivitet ved moderat intensitet om ugen, eller 75 til 150 minutters fysisk aktivitet ved høj intensitet om ugen (WHO, 2023). Ifølge SMVdanmark er disse tal bekymrende, da inaktivitet øger sandsynligheden for sygdomme og samtidig øger restitutionstiden for sygdomme (SMVdanmark, 2022). Modsat, bevidner tallene fra Danmarks Statistikbank om en opadgående tendens i danskernes idrætsdeltagelse, da tallene viser, at andelen af danskere, der svarer, at de ikke deltager i idræt, er faldende. Fra 2007 til 2020 faldt andelen af danskere, der svarer, at de ikke deltager i idræt fra 29 procent til 24 procent, hvorimod andelen af danskere, der svarer, at de deltager i fysisk aktivitet, steg fra 2007 til 2011 fra 56 procent til 64 procent, men faldt til 57 procent igen i 2020. Den andel af danskere, der har oplevet størst udvikling, er den andel der svarer, at de deltager men ikke for tiden, hvilket steg fra 15 til 19 i samme tidsperiode (Statistikbanken, 2023). Det tyder altså på, at danskerne dyrker mere motion i 2020 end de gjorde i 2007, men samtidig ikke lever op til WHO's minimumsanbefaling angående fysisk aktivitet. Et muligt løsningsforslag på dette problem, kan findes ved Danskfirmaidræt. Danskfirmaidræt er en nonprofit organisation, der består af et forbund og cirka 80 foreninger rundt i landet (Dansk Firmaidræt, 2023). Dog oplever Dansk Firmaidræt ikke succes for tiden. Organisationen har ikke formået at øge deres medlemstal med en betydelig forskel siden 2013. Det ses, at Dansk Firmaidræt møder fremgang i deres medlemstal fra deres oprindelse i 1946 indtil årtusindskiftet, hvor medlemstallet stagnerer. Det lykkedes ikke Dansk Firmaidræt at komme over 350.000 medlemmer i perioden 2000 til 2011, men når kort efter i 2013 sit højeste medlemstal til dato med 391.026 (Dansk Firmaidrætsforbund, 2015). Medlemstallet faldt dog året efter med cirka 20.000 medlemmer, og har ikke oplevet store udviklinger indtil år 2020, hvor medlemstallet falder til 343.479, hvilket Dansk Firmaidræt forklarer med Corona Pandemien (Dansk Firmaidræt, 2021). Svaret på Dansk Firmaidræts stagnerende medlemstal, kan muligvis også findes i Danskernes måde at organisere deres

idrætsdeltagelse på. Tallene fra Danmarks Statistikbank viser, at antallet af danskere, der benytter forening som organisationsform til at dyrke fysisk aktivitet er faldende. I 2007 dyrkede 41 procent af danskerne fysisk aktivitet i foreninger, hvorimod i 2020 var det kun 33 procent. Modsat oplever organiseringsformer såsom privat og selvorganiseret fremdrift. Den selvorganiseret form for fysisk aktivitet er steget fra 61 procent til 86 procent i perioden 2007 til 2020. I samme periode er den private form for organisering af fysisk aktivitet steget fra 18 procent til 31 procent (Statistikbanken, 2023). Hermed ses der en tydelig tendens til at færre danskere organisere sig i en forening med det formål at dyrke fysisk aktivitet, hvorimod flere danskere benytter andre former for organisering af fysisk aktivitet såsom privat og selvorganiseret. Dette kan være med til at forklare, at medlemstallet hos Dansk Firmaidræt ikke møder fremdrift, da Dansk Firmaidræt gør brug af forening som organisationsform.

Andre aspekter kan også forhindre Danskfirmaidræts medlemstal, i at opleve en positiv udvikling. En af de relevante aspekter er motivation. Motivation kan være med til ændrer personens adfærd, og være med til at give individer energi og drivkraft til at udføre handlinger og gennemføre aktiviteter (Ryan, Deci, 2000b, Ryan, Deci, 2000a), hvorfor det er relevant at undersøge, hvad der motiverer personer til at dyrke firmaidræt. Ifølge Deci og Ryan (2000a, 2000b), kan oplevelsen af autonomi hos individer gøre at disse individer oplever selvbestemmelse, hvilket kan lede til mere motivation. Netop autonomi vurderer jeg, at den i højere grad kan være til stede ved den private og selvorganiserede form for fysisk aktivitet end ved foreningsformen. Denne vurdering tager udgangspunkt i, at der i højere grad er mulighed for at vælge aktivitet i den selvorganiseret og private form for fysisk aktivitet end der er i foreningsformen. Ved den private og selvorganiseret form for fysisk aktivitet, vælger individet selv, hvilket aktiviteter der skal udføres. Hvorimod ved foreningsaktiviteter, vælger individet selv foreningen, men ikke hvilken aktivitet, der skal udføres eller hvordan. Ydermere, ses det at den private og selvorganiseret form for fysisk aktivitet oplever en positiv udvikling trods Corona-Pandemien, hvilket foreningsformen ikke gør (Rask et al., 2022). Årsagerne for denne udvikling, ligger selvfølgelig i nedlukningen af foreningerne. Men efter nedlukningen er ophøret, oplever den private og selvorganiseret form for fysisk aktivitet, stadigvæk fremdrift, hvilket muligvis kan skyldes motivationsfaktorer. Self-determination theory omhandler ikke kun autonomi, men også to andre basale psykologiske, oplevelsen af kompetence og samhørighed. Kompetence vil kun

bevirke med motivation, hvis den er medfulgt af oplevelsen af autonomi (Ryan, Deci, 2000b), dermed er autonomi en centralt for individer, hvis de skal opleve motivation ifølge self-determination theory.

Ud fra ovenstående statistikker og tal jeg har fremlagt i dette speciale, vurderer jeg, at det er relevant at undersøge om, der kan være en sammenhæng mellem danskernes motionsvaner og Dansk Firmaidrætsforbunds stagnering af medlemmer. Jeg vil undersøge i dette speciale med udgangspunkt i Deci og Ryans Self-determination theory, da jeg ser en sammenhæng mellem danskernes måde at organisere sig selv på, og muligheden for at opleve autonomi, som kan lede til motivation. Jeg vil undersøge dette forhold, ved blandt andet at interviewe individer, der er interesserede i firmaidrætten i Hobro. Jeg har blandt andet valgt Hobro, da der ligger mange store virksomheder i Hobro, der er afhængige af beliggenheden tæt på E45. Dog ligger der også en udfordring i dette, da Hobro har lige så mange arbejdspladser, som de har personer i beskæftigelse. Derfor er der mange ansatte, der pendler mellem Hobro og de nærliggende store byer som Aalborg og Aarhus (Trap Danmark, 2023). Pendling kan muligvis gøre det svært for ansatte i Hobro at deltage i firmaidræt, da det kræver tid at komme frem og tilbage fra deres hjem og deres arbejde. Pendling vil jeg derfor også undersøge i denne opgave. Jeg vil undersøge, om ansatte i Hobro Pendler samt om det er en barriere for deres deltagelse i firmaidræt. For at undersøge dette, vil jeg lave virksomhedsbesøg rundt omkring i Hobro. Virksomhedsbesøgene har til formål at indsamle empiri, og samtidig rekruttere deltager til en workshop og interviews. Workshoppen afholdes med en samarbejdspartner fra Danskfirmaidræt. Denne samarbejdspartner har beskrevet, at der er mange store virksomheder i Hobro, men tilføjer at mange af disse virksomheder ikke dyrker firmaidræt. Samarbejdspartnere har erhvervet sig denne information gennem sit arbejde med firmaidrætsforeningen i Hobro. Hermed er der uforløst potentiale i Hobros firmaidræt, hvorfor det er relevant at undersøge, hvordan virksomhedsansatte i Hobro kan være motiveret for at deltage i Firmaidræt. Udover firmaidræt, har jeg også valgt at inddrage kollegamotion som del af mit problemfelt. Kollegamotion er forskelligt fra firmaidræt, da kollegamotion omhandler fysisk aktivitet med sine kollegerne uden deltagelsen fra andre arbejdspladser. Virksomhedsansatte dyrker firmaidræt, når de laver fysisk aktivitet med andre arbejdspladser. Jeg har valgt at inddrage kollegamotion, da det er et emne Danskfirmaidræt arbejder med, og er populært i denne organisation.

Generelt viser litteraturen angående kollegamotion og firmaidræt, at hvis der udføres motion på arbejdspladsen med kollegerne, har det en række positive effekter på det psykosociale og helbredet. Blandt andet har Clancy og Cunningham (2013) fundet, at motion med kollegaer har en reducerende effekt på det opfattede niveau af stress og samtidig har en positiv effekt på velbefindende (Clancy, Cunningham, 2013). Andersen og kolleger undersøgte hvordan kollega motion påvirker ansatte med kroniske smerter, og fandt at kollegamotion positivt påvirkede det sociale klima samt øgede vitaliteten blandt de ansatte (Andersen et al., 2017). Ydermere, er det vist, at fysisk aktivitet med kollegerne øger vitaliteten, nedsat bekymring og nedsat den opfattede mængde af smerte, sammenlignet med fysisk aktivitet derhjemme (Jakobsen et al., 2017). Hermed er det relevant at undersøge, hvilke barrierer der kan opstå, når ansatte skal deltage i fysisk aktivitet, og samtidig hvilke faktorer, der kan motivere ansatte til at deltage i kollegamotion. Relevansen opstår i de positive effekter, som motion på arbejdspladsen medfører.

Ud fra den relevante litteratur finder jeg, at der er en sammenhæng mellem self-determination theory og kollegamotion samt firmaidræt, hvorfor jeg har valgt at inddrage dette teoretiske aspekt. Et studie undersøgte sammenhængen mellem motivation, der er autonom, altså motivation der har oprindelse inde i individet, og fysisk aktivitet. Forskerne fandt, at individer der besidder autonom motivation, har større sandsynlighed for at lave fysisk aktivitet, og at dette forhold bliver stærkere ved mere intens og hyppigere fysisk aktivitet (Edmunds, Ntoumanis & Duda, 2006). Et studie af Teixeira og kollegerne fandt lignende resultater, men viste samtidig vigtigheden i at skabe et støttende miljø, der kan tilfredsstille individers behov for autonomi, kompetence og samhørighed (Teixeira et al., 2012). Hagger og Chatzisarantis (2014) foreslår en model der skal fordre fysisk aktivitet, hvor SDT og andre teoretiske rammer indgår. Ud fra modellen ses vigtigheden af autonom motivation, men også at det basale psykologiske behov, autonomi, kompetence og samhørighed, opfyldes (Hagger, Chatzisarantis, 2014). Ud fra ovenstående ses det altså, at self-determination theory kan være med til at forklare, hvorfor nogle individer deltager i fysisk aktivitet og andre ikke gør, hvorfor det er relevant at benytte denne teori til at undersøge motivationen for kollegamotion. Ovenstående leder mig til følgende problemformulering:

1.1 Problemformulering:

Hvordan er virksomhedsansatte motiveret til at deltage i firmaidræt eller kollegamotion?

For at besvare denne problemformulering vil jeg indsamle empiri gennem interviews med personer, der er ansat i Hobro og deltager i kollegamotion eller firmaidræt i forskellige omfang. Herudover vil jeg indsamle empiri fra en workshop i Hobro, workshoppen blev afholdt i Hobro. Danskfirmaidræt stod for workshoppen, hvor jeg var med til at organisere den, og rekruttere deltager. Formålet med workshoppen var at få indblik i, hvilke aktiviteter virksomhedsansatte i Hobro kunne være interesseret i at afholde og deltage i. Nærmere beskrivelse af workshoppen ses i metoden (jf. 4.2 Workshop). Jeg arbejdede sammen med en fra Danskfirmaidræt, som er udviklingskonsulent i organisationen og havde det primære ansvar for workshoppen. Deltagerne i workshoppen, var personer der var interesseret i firmaidræt og kollegamotion. Tre af deltagerne fra workshoppen interviewede jeg efterfølgende, hvilket gjorde det muligt for mig at indsamle forskellige former for empiri. Ydermere, vil jeg gøre brug af den viden jeg har indsamlet ved mine virksomhedsbesøg i Hobro, hvor jeg skulle få fat i deltager til workshoppen i Hobro. Denne empiri vil jeg benytte til at beskrive de generelle omstændigheder i Hobro, samt den generelle attitude og forståelse af firmaidræt og kollegamotion. I analysen af denne empiri, har jeg valgt at benytte mig af en analysestrategi udviklet af Braun, Clarke og Weate (2016), som er en tematisk analyse. Denne analysestrategi er valgt, da den muliggør skabelsen af en simpel og overskuelig struktur af empirien, samt en fortolkning af empirien. Hermed kan jeg opnå en bedre forståelse af, hvordan virksomhedsansatte er motiveret for at deltage i firmaidræt eller kollegamotion. Ydermere, har jeg valgt hermeneutik som det videnskabsteoretiske ståsted for dette speciale, hvorfor det er centralt, at analysestrategien muliggør fortolkning af empirien. Valget af hermeneutik som videnskabsteori forudsætter at fortolkning er en central del af måden, hvorpå viden skabes. Ydermere, er fortolkning også det som muliggør en dybere forståelse af individets meninger og udsagn, hvorfor jeg har valgt det i dette projekt. Herudover er konteksten medskabende i forståelsen af det enkelte udsagn. For at bedre forstå dette aspekt af hermeneutikken, har jeg også valgt at inddrage den hermeneutiske spiral.

2.0 Hermeneutik

Hermeneutik er valgt som det teoretiske ståsted i dette speciale, da denne har fokus på fortolkning af tekster og meninger, og hvordan fortolkningen skal udføres, samt hvilke forbehold forskeren skal tage under en fortolkning. Hermed benytter jeg Hermeneutik som et redskab til at fortolke og forstå andres meninger og erfaringer med firmaidræt eller kollegamotion. I dette afsnit vil jeg forklare hvordan, jeg bruger hermeneutik, heriblandt, det hermeneutiske spiral og, hvordan jeg forstår ontologi og epistemologi indenfor hermeneutik.

2.1 Hvad er hermeneutik?

Hermeneutik er den primære videnskabsteori inden for humaniora, og beskriver hvordan viden produceres gennem fortolkninger. Formålet i hermeneutik er at fortolke, for at afsøge underliggende mening af en tekst eller udsagn ved at undersøge sproget og den kulturelle kontekst (Smith, J., 2019). En af hovedpåstandene i hermeneutikken er, at den, der fortolker, bliver påvirket af den tekst, mening eller produkt der fortolkes. Denne proces betegner Hans-Georg Gadamer som den hermeneutiske cirkel. Processen beskrives som en cirkel, da forskeren bevæger sig frem og tilbage mellem teksten enkelte dele i en cirkulær bevægelse, for bedre at forstå helheden (Sonne-Ragans, 2012). Denne proces er relevant for mig som forsker, da empirien har indvirkning på min forståelse og måden hvorpå, jeg fortolker. Jeg har valgt i dette projekt at benytte begrebet den hermeneutisk spiral, da jeg i højere grad vurderer, at dette begreb indkapsler min forståelse af begrebet og, hvordan jeg benytter det. Jeg benytter stadig Gadamers forståelse af dele og helhed, hvor delen er teksten, og helheden er forfatterens liv og baggrund.

Når forskeren fortolker dele og helheden, og ser disse elementer i lyset af hinanden, vil forskeren få en ny forståelse og fortolkning af tekstens dele og helhed. For at forstå meningen af en tekst, skal forskeren forstå dens oprindelse og dens sammenhæng. Sammenhængen er de kontekster, som forfatteren af teksten indgår i, og oprindelsen er de motiver, planer og ønsker som forfatteren har med meningen. Både forfatterens sammenhæng og oprindelse skal forstås, som oprindelsen og sammenhængen af

forfatterens livssyn (Sonne-Ragans, 2012). Livssynet skal i denne opgave forstås som synet på firmaidræt i Hobro. For bedre at forstå meningens sammenhæng, vil jeg benytte mig af den empiri jeg har indsamlet ved min tid og virksomhedsbesøg i Hobro, hvor jeg fik en forståelse af individers oplevelse af firmaidræt og kollegamotion i Hobro, heriblandt deres attitude angående firmaidræt og kollegamotion.

Når forskeren fortolker en tekst eller en mening, er det vigtigt, at forskeren er åben overfor alle relevante fortolkninger, således at forskerens egne forforståelser ikke påvirker fortolkningen og forståelsen af teksten. Forforståelsen må derfor ikke være arbitrær, da den benyttes som udgangspunkt for fortolkningen. Forforståelsen fulde potentiale realiseres, når forforståelsen ikke er arbitrær. Derfor skal forskeren hele tiden stille sig selv kritisk overfor sine egne fortolkninger, samt være opmærksomme på sine egne subjektive fordomme (Sonne-Ragans, 2012). Denne proces er vigtig for mig i analysen, da jeg selv har været en del af Danskfirmaidræt, og derfor har min egen forståelse af denne praksis, hvorfor jeg muligvis besidder en række forforståelser og subjektive fordomme, som kan påvirke min måde hvorpå jeg forstår empirien. Jeg har været en del af Danskfirmaidræt to gange. Jeg har været i praktik ved organisationen og, jeg har arbejdet med Danskfirmaidræt i dette speciale. Jeg har generelt positive oplevelser med organisationen, og jeg har en bachelorgrad i idræt, hvorfor jeg vurderer, at idræt er positivt. Dette kan muligvis gøre, at mine subjektive fordomme om firmaidræt er positive, hvilket kan påvirke min forståelse af empirien. Dog vil jeg hele tiden være kritisk overfor mine egne fortolkninger, og samtidig være åben overfor nye erkendelser.

2.2 Hermeneutisk spiral:

Som nævnt tidligere, benytter jeg mig af begrebet hermeneutisk spiral og ikke begrebet hermeneutisk cirkel. Grunden herfor, består i, at spiralen omhandler, at forskeren opnår en bedre forståelse af meningen, hver gang forskeren gennemgår fortolkningsprocessen, hvor forskeren fortolker dele i lyset af helheden, og omvendt. Derfor, forstår jeg, at spiralen bedre beskriver denne proces, da spiralen bevæger sig opad, hvorimod cirklen kun bevæger sig rundt, hvorfor den ikke indkapsler forståelsen af, at forskeren opnår en bedre forståelse af emnet. Jeg benytter mig stadig af Gadamer's forståelse af delen og helheden, samt den generelle forståelse af hermeneutikken, som beskrevet ovenover. I beskrivelsen af den

hermeneutiske spiral, vil jeg benytte mig af Kvale og Brinkmann (2009). Den hermeneutiske spiral er en vekselvirkning mellem dele og helheden. Vekselvirkningen bevirker, med at forskeren kan opnå en bedre forståelse af tekstens mening, altså teksten sammenhæng og oprindelse. Forskeren opnår en bedre forståelse, da de enkelte dele forstås i lyset af helheden, og dermed får dele af teksten en ny betydning. Ved flere gennemlæsninger gentages denne proces, hvorved der kan opnås en dybere forståelse af tekstens mening (Kvale, Brinkmann, 2009). I analysen vil jeg benytte mig af den hermeneutiske spiral, ved at jeg inddrager mange forskellige former for empiri. Jeg vil benytte mig af empirien fra interviews, empirien fra workshoppen og empirien fra min tid i Hobro. Alle former for empiri, vil jeg benytte til at skabe en dyb forståelse af firmaidræt og kollegamotion i Hobro, for at finde ud af, hvordan virksomhedsansatte er motiveret til at dyrke firmaidræt og kollegamotion, eller hvordan de ikke er. Ydermere, vil jeg gennemlæse empirien flere gange, for at gennemgå fortolkningsprocessen. Jeg vil gennemgå denne proces, indtil jeg ikke får nye erkendelser. I metoden vil jeg nærmere beskrive, hvordan jeg benytter de forskellige former for empiri jeg har indsamlet.

2.3 Ontologi og epistemologi

Ontologi er læren om det virkelige eller det der findes, hvor epistemologi omhandler viden skabelsen (Sonne-Ragans, 2012). Jeg har valgt at inddrage disse to aspekter i min opgave, da de er med til at skabe klarhed og forståelse af hermeneutikken. Inden for hermeneutikken er ontologi og epistemologi forbundet med hinanden og indbyrdes afhængige, eftersom vores forståelse af viden er påvirket af vores måde at skabe denne viden på. *“Being that can be understood is language”* (Gadamer, 2004, s. 428) hvilket betyder, at vores forståelse af virkeligheden fundamentalt er sproglig og fortolkende. Dette skaber også relevans af interview som empiriindsamlingsmetode, da denne har til formål at indsamle informanternes forståelse. Dette støtter op omkring formålet med hermeneutikken, hvilket er at fortolke for at forstå den bagvedliggende mening. Den bagvedliggende mening jeg vil afsøge i dette speciale, er motivation, for at afsøge dette fænomen, har jeg valgt at tage udgangspunkt i Edward Deci og Richard Ryans teori self-determination theory, hvilket jeg vil beskrive i næste afsnit.

3.0 Teori

I dette afsnit vil jeg beskrive self-determination theory (SDT) og hvordan jeg benytter den i dette projekt. Jeg vil beskrive det basale psykologiske behov, der skal opfyldes for at et individ kan opleve intern motivation. Herudover vil jeg beskrive de forskellige former for motivation, heriblandt intern motivation, ekstern motivation og amotivation.

3.1 Forskellige former for motivation

SDT arbejder med tre forskellige former for motivation, intern motivation, ekstern motivation og amotivation. De forskellige motivationsformer er defineret på baggrund af orienteringen af motivationen, hvilket omhandler den underliggende attitude og det underliggende mål, der skaber handlingen. Orienteringen af motivationen er derfor fokuseret på, hvorfor et individ er motiveret (Ryan, Deci, 2000a). Specielt orienteringen af motivationen, altså formen, vil jeg fokusere på i dette projekt, da dette er med til at svare på, hvordan individer i Hobro er motiveret for at dyrke firmaidræt. Eksempelvis er det relevant at vide om virksomhedsansatte deltager i kollegamotion eller firmaidræt, fordi at de oplever et pres fra ledelsen eller deres kollegaer. Det kan også være tilfældet, at virksomhedsansatte deltager i firmaidræt og kollegamotion alene på baggrund af aktiviteten. Dette er relevant viden, da det skaber forståelse omkring, hvad der motiverer de relevante individer indenfor problemfeltet.

3.1.1 Intern motivation

Intern motivation forekommer, når et individ udfører en aktivitet for tilfredsstillelsen og glæden, der opstår under selve aktiviteten. Når en person er internt motiveret, vil personen udføre handlinger associeret med en aktivitet, på baggrund af den udfordring og glæde som følger med aktiviteten. Hvis individet udfører aktiviteten på baggrund af eksternt pres, straf eller belønninger associeret med aktiviteten, vil dette individ være eksternt motiveret. Herudover, kan oplevelsen af selvbestemmelse medfører, at individet er internt motiveret. Denne form for motivation er gennemtrængende, vigtig og kraftfuld, selvom det ikke er den eneste form for motivation. Intern motivation er gennemtrængende og vigtig, og kan skabe

energi og drivkraft hos internt motiveret individer, som kan lede til at motiveret individer udføre handlinger og aktiviteter. Trods dette, betyder det ikke, at alle personer oplever at være internt motiveret ved en specifik aktivitet. Ydermere, er det tilfældet, at nogle personer kan være internt motiveret ved nogle aktiviteter men ikke andre (Ryan, Deci, 2000b). Eksempelvis, kan det ske, at en virksomhedsansat er internt motiveret til at dyrke firmaidræt, hvor en anden virksomhedsansat er internt motiveret for at dyrke kollegamotion. Samtidig, kan en tredje virksomhedsansat opleve ikke at være internt motiveret for hverken kollegamotion eller firmaidræt. Deci og Ryans tilgang til intern motivation omhandler primært opfyldelsen af tre basale psykologiske behov, men tager samtidig højde for tilfredshed, der opnås ved udførelsen af selve aktiviteten (Ryan, Deci, 2000a). Hermed, vil jeg i analysen, have fokus på disse tre basale psykologiske, men også hvad intentionen bag ved udførelsen af en aktivitet er. Intern motivation som beskrevet ovenfor, vil være en del af analysen, da jeg vurderer, at intern motivation kan være med til at skabe en betydningsfuld ændring af virksomhedsansattes adfærd, og i oplevelsen af deres motivation for at dyrke firmaidræt eller kollegamotion. Jeg vil specielt fokusere på, hvorfor interviewpersonerne deltager i firmaidræt eller kollegamotion, for at afsøge om det er på baggrund af den glæde og tilfredsstillelsen, der opstår under udførelsen af selve aktiviteten, eller om det er på baggrund af eksterne faktorer, som pres eller belønninger.

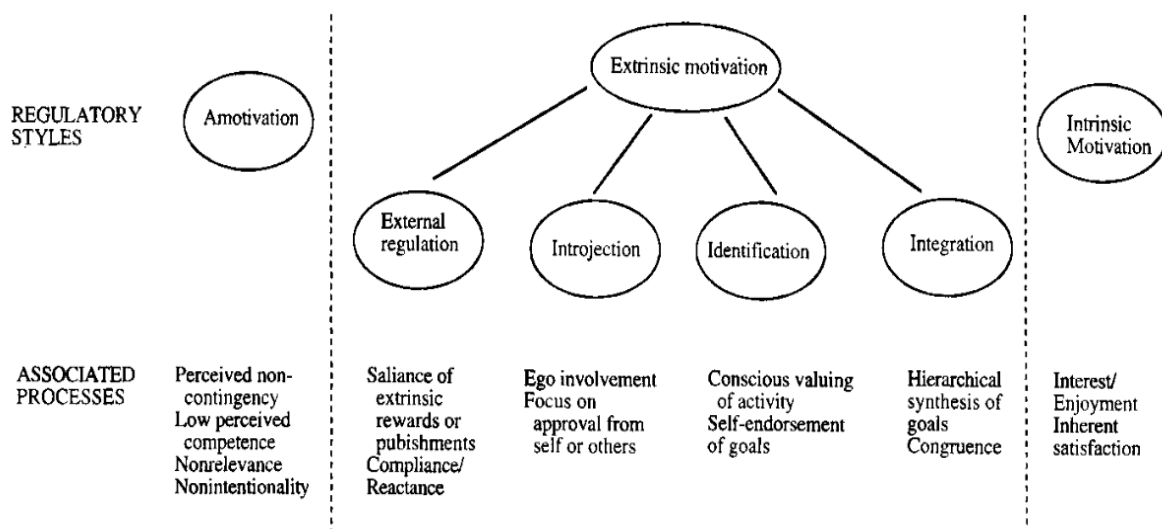
Som nævnt tidligere fokuserer SDT primært på de tre basale psykologiske behov, der kan skabe intern motivation, disse er: kompetence, autonomi og samhørighed. Kompetence omhandler, at et individ oplever kompetence i forbindelse med en aktivitet på baggrund af sociale begivenheder. De sociale begivenheder kan være, at individet får feedback, belønninger eller kommunikation, der kan skabe en følelse af kompetence ved individet under aktiviteten, som kan øge oplevelsen af intern motivation under udførelsen af denne specifikke aktivitet (Ryan, Deci, 2000b). Eksempelvis vil en virksomhedsansat opleve kompetence, hvis denne person opfatter at være bedre til en aktivitet, ved at sammenligne sig med sine kollegaer. Hertil er det betydningsfuldt, at kompetence ikke alene vil øge den interne motivation, men skal være medfulgt af oplevelsen af autonomi for at individet vil være internt motiveret. Autonomi er defineret som individets oplevelse af, at selv kunne vælge hvilken beslutninger individet tager, og dermed selv kan vælge, hvilken vej individet vil gå (Ryan, Deci, 2000b). Den sidste af de tre basale behov handler om, hvorvidt en person oplever samhørighed. Samhørighed opstår, når et individ oplever at have tætte, nære og

trygge relationer, som også kan være med til at skabe intern motivation hos et individ (Ryan, Deci, 2000b). I mine interviews spurgte jeg ind til disse tre forskellige basale behov, da disse kan være med til at afsøge, om et individ oplever intern motivation. Ydermere, spurgte jeg en til den sociale kontekst, under udførelsen af kollegamotion og firmaidræt, da denne er vigtig for at forstå de tre basale behov. Autonomien er påvirket af deres mulighed for selv at vælge, hvilke de aktiviteter de gerne vil deltage i, og samtidig hvordan disse aktiviteter skal udføres, hvorfor den sociale kontekst kan være vigtig i at opspore om, der er autonomi til stede. Samhørighed kan også være påvirket af den sociale kontekst, da nære og trygge relationer kan være med til at påvirke individets oplevelse af relationerne. Eksempelvis nævner Deci og Ryan (2000b), at elever, der oplever deres lærer som kolde og kyniske, oplevede mindre intern motivation, end dem som oplevede deres som trygge og støttende. I nærværende kontekst, kunne det derfor tænkes, at medarbejdere som oplever, at deres arbejdsgiver ikke er støttende omkring firmaidræt, vil opleve mindre intern motivation under udførelsen af firmaidrætten. Modsat, kunne det også tænkes, at en person der oplever, at deres arbejdsgiver er støttende, vil være mere internt motiveret til at dyrke firmaidræt. Dog skal det nævnes, at SDT primært har fokus på individets egne oplevelser af de tre basale psykologiske behov, hvorfor det kun er muligt at bruge den sociale kontekst til at spekulere eller opstille hypoteser om, hvorvidt individet oplever autonomi, kompetence eller samhørighed. Dog vil jeg bruge den sociale kontekst som interviewpersonerne beskriver til at bedre forstå konteksten. Hermed muliggør konteksten, at jeg kan få en dybere forståelse af individets mening, da jeg kan forstå individets mening afspejlet i konteksten. I udførelsen af denne proces, vil jeg tage udgangspunkt i den hermeneutiske spiral, hvor jeg forstår konteksten som helheden, og den enkelte persons mening som delen, hvorfor delen vil få en dybere mening med udgangspunkt i helheden. Jeg forstår også konteksten med udgangspunkt i den empiri jeg har indsamlet under mine virksomhedsbesøg i Hobro, da disse giver et bredt indblik i, hvad virksomhedsansatte i Hobro har af mening til kollegamotion og firmaidræt.

3.1.2 Ekstern motivation

Ekstern motivation forekommer ved et individ, når de udfører en aktivitet for at opnå noget, der er separeret fra selve aktiviteten (Ryan, Deci, 2000a). Hermed, er ekstern motivation forskellig fra intern motivation, da et internt motiveret individ udfører en aktivitet alene for

aktivitetens skyld. Ekstern motivation er mindre betydningsfuld, da den ikke skaber samme grad af energi og drivkraft ved individet, og er ikke associeret med følelser af kompetence, som intern motivation er (Ryan, Deci, 2000b). SDT foreslår, at ekstern motivation varierer i stor grad i forhold til mængden af dens autonomi. Derfor har Deci og Ryan udviklet Organismic Integrations Theory (OIT), med det formål at beskrive de forskellige former for ekstern motivation, som et individ kan opleve, og hvordan kontekstuelle faktorer kan påvirke disse forskellige former for ekstern motivation. Herudover beskriver OIT også, hvordan det er muligt at internalisere eller integrere ekstern motivation, så den bliver en del af individets egne værdier, og derfor opleves den eksterne motivation som autonom (Ryan, Deci, 2000a). Dette speciale vil ikke fokusere på de forskellige måder, hvorpå det er muligt at internalisere eller integrere de forskellige former for ekstern motivation, men vil i højere grad fokusere på de forskellige grader af ekstern motivation. Eftersom problemformuleringen i højere grad har til formål, at forstå, hvordan individer oplever motivation, og ikke hvordan individer kan ændre deres motivationsform, har jeg valgt ikke at beskrive, hvordan et individ kan internalisere eller integrere ekstern motivation. På Figur 1 nedenfor, ses de forskellige former for ekstern motivation, samt motivation og intern motivation.



Figur 1: Viser de forskellige former for motivation, samt de processer, der er associeret med disse (Ryan, Deci, 2000a).

Den form for ekstern motivation, der er mindst autonom, er kaldet ekstern regulering, hvor en person udfører en handling, der er motiveret af et ekstern krav eller ekstern pålagt belønning. Regulering skal i denne sammenhæng forstås, som den måde hvorpå ens adfærd ændres (Ryan, Deci, 2000a). I nærværende kontekst kan denne form for regulering ske, hvis en virksomhedsansat oplever et pres fra ledelsen til at deltage i kollegamotion eller firmaidræt. Den anden form for ekstern motivation er kaldet indført regulering, hvor en person er eksternt motiveret for at undgå skyld eller angst, eller for at opnå stolthed. En form for ekstern motivation, der er mere autonom, kaldes identifikation. I dette tilfælde har personen set vigtigheden i en bestemt aktivitet, og ser derfor reguleringen af denne aktivitet som deres egen (Ryan, Deci, 2000a). Nogle virksomhedsansatte vil muligvis opleve denne type regulering af deres adfærd, hvis de vurderer, at firmaidræt eller kollegamotion er sundt, og deres værdier bestemmer, at de skal være sunde. Hvis dette er tilfældet, vil de opleve deres adfærd som autonom, da adfærden stemmer overens med deres egne værdier. Den mest autonome form for ekstern motivation er kaldet integreret regulering. Ved denne form for ekstern motivation har individet assimileret identificeret regulering til selvet gennem undersøgelser af selvet, og har dermed skabt en overensstemmelse mellem disse regulativer og ens egne værdier (Ryan, Deci, 2000a). Det ses altså at regulering af en persons adfærd kan accepteres af personen, hvis de vurderer, at reguleringen stemmer overens med deres egne værdier. I analysen vil jeg have fokus, hvorvidt interviewpersonerne er eksternt motiveret, og hvis de er, i hvor høj grad deres eksterne motivation er autonom, ved at tage udgangspunkt i ovenstående kategorier.

3.1.3 Amotivation

Den sidste form for motivation jeg vil tage udgangspunkt i er amotivation. Amotivation opleves ved et individ, når individet ikke oplever intentionalitet eller føler, at de ikke selv står til ansvar for deres egne beslutninger. Individet oplever altså at de ikke har selvbestemmelse eller autonomi. Amotivation kan opstå, når et individ ikke mener at en aktivitet er værdifuld, når et individ ikke føler sig kompetent til denne aktivitet eller når individet ikke mener, at aktiviteten medfører det ønskede resultat (Ryan, Deci, 2000a). I denne undersøgelses kontekst kunne amotivation forekomme, hvis en virksomhedsansat, ikke mener, det er værdifuldt at udføre kollegamotion eller firmaidræt, eller hvis en ansat

oplever fraværelsen af kompetence under udførelsen af kollegamotion eller firmaidræt. I min analyse vil jeg spørge ind til om individerne oplever amotivation, og spørger ind til, om de oplever kollegamotion og kollegamotion som værdifuldt at udføre.

4.0 Metode:

I dette afsnit vil jeg beskrive metoden, jeg har benyttet under udarbejdelsen af dette speciale. Jeg vil beskrive den forstående forskningstype, som dette speciale tager udgangspunkt i. Jeg vil beskrive interviewmetoden, herunder hvordan jeg har valgt at transskribere, samt hvilket etiske forhold jeg har taget udgangspunkt i. Udover interviewet, har jeg også brugt en workshop til at indsamle empiri, hvilket jeg også vil beskrive i dette afsnit. Til slut vil jeg beskrive den analysestrategi, jeg har valgt.

4.1 Den forstående forskningstype

Denne undersøgelse er opbygget som et kvalitativt studie, da et kvalitativt studie nemmere kan svare på problemformuleringen, da denne omhandler at forstå et komplekst fænomen, nemlig motivation. Kvalitativ forskning bliver netop benyttet når et komplekst fænomen skal undersøges (Smith, M., 2018, Brinkmann, Tanggaard, 2020), hvorfor det er relevant at benytte i undersøgelsen af nærværende problemfelt. Videnskabsteorien bestemmer, at i viden skabelsen sker ved at forstå, analysere og fortolker sproget. Hermed skal jeg benytte sproget til at skabe viden om, hvordan virksomhedsansatte er motiveret. Hermed er det nødvendigt at bruge en kvalitativ undersøgelse for at få en dybdegående forståelse af disse udtalelser og meninger, samt for at forstå konteksten af disse meninger og udtalelser. For at indsamle disse udtalelser benytter jeg det semistrukturerede interview. Ydermere, benytter jeg workshoppen for at få indsigt i, hvilke meninger virksomhedsansatte har angående motiverende aktiviteter i forbindelse med workshoppen. For yderligere at beskrive, hvordan jeg har opbygget denne kvalitative undersøgelse, har jeg valgt at tage udgangspunkt i den forstående forskningstype.

Den forstående forskningstype er inddraget, da dens formål er i overensstemmelse med formålet i denne undersøgelse, nemlig at forstå, hvordan virksomhedsansatte er motiveret til at deltage i kollegamotion og firmaidræt. Den forstående forskningstype benyttes til at skabe fundament for resten af analysen. Formålet i den forstående forskningstype er at få indsigt i fortolkninger og forståelser hos mennesker (Launsø, Reiper & Olsen, 2017). Den forstående forskningstype er derfor sammenhængende med hermeneutikken, da denne også har til formål at forstå menneskers meninger og erfaringer.

Ydermere, besidder konteksten også stor betydning i den forstående forskningstype.

Konteksten skal i den forstående forskningstype forstås som de sociale og samfundsmæssige sammenhæng informanternes udtalelser er påvirket af (Launsø, Reiper & Olsen, 2017).

Dette er yderligere i overensstemmelse med hermeneutikkens forståelse af, hvordan forskeren skal forstå meningen af et menneskes udtalelse. Ifølge hermeneutikken, skal forskeren forstå udtalens sammenhæng, altså den kontekst som forfatteren af udtalelsen er indlejret i (jf. 2.0 Hermneutik). For at forstå konteksten, vil jeg bruge empirien fra mine virksomhedsbesøgene, sammen med empirien fra interviews og workshoppen, for at nå en dybdegående forståelse af konteksten og dens implikationer.

Ifølge Launsø, Reiper og Olsen, skal man som forsker ved brug af den forstående forskningstype opnå en dybdegående forståelse af problemfeltet, ved at indsamle omfattende beskrivelser, og herefter analysere og fortolke disse (Launsø, Reiper & Olsen, 2017). For at indsamle dybdegående beskrivelser, har jeg valgt at benytte det semistrukturerede interview, dette vil beskrives i næste afsnit.

4.2 Det kvalitative semistrukturerede interview

I dette projekt blev det semistrukturerede benyttet til at opsamle, hvordan mennesker beskriver, opfatter meninger, og udtrykker disse meninger, samt hvordan de forstår dem selv, deres erfaringer og deres omgivelser (Launsø, Reiper & Olsen, 2017). Hermed kan denne metode være med til at opnå formålet i den forstående forskningstype, da det semistrukturerede interview indsamler relevante holdninger og meninger, angående problemfeltet. Det semistrukturerede interview kan indsamle empiri, der kan svare på problemformuleringen. Denne empiri vil indeholde interviewpersonernes forståelse af deres erfaringer med firmaidræt og kollegamotion, heriblandt deres motivation for at dyrke firmaidræt og kollegamotion. Empirien fra interviewet er derfor af kvalitativ karakter. Ydermere, vil empirien være med til at give beskrivelser af konteksten. Ved benyttelsen af interview som empiriindsamlingsmetode, har jeg valgt at fokusere på det enkelte individs oplevelse. SDT har blandt andet haft betydning for denne beslutning, da denne teori i højere grad omhandler individets oplevelse af motivation og er ikke fokuseret på, hvordan grupper oplever motivation.

Interviewet er semistruktureret, hvilket betyder, at interviewguiden er udviklet med udgangspunkt i den relevante teori, men der er samtidig mulighed for at indsamle nye erkendelser og perspektiver fra informanterne (Thing, Ottesen, 2015, Kvale, Brinkmann, 2009). Formålet med det semistrukturerede interview er at få informantens subjektive forståelse af fænomenet, for herefter at fortolke denne forståelse for at få en dybere betydning af denne. Det semistrukturerede interview gør det også muligt at få fat i nye erkendelser fra informanterne, som kan være relevante for at besvare problemformuleringen, men som ikke nødvendigvis vil blive indfanget, hvis interviewet ikke havde mulighed for at indsamle nye perspektiver. Interviewguide kan ses ved Bilag A. Selvom interviewet har et faglig relateret formål, vil interviewet tage form som en hverdags samtale (Kvale, Brinkmann, 2009). Når interviewet tager form som en hverdags samtale, gør det at det er virkelighedsnært for informanterne, hvilket gør det muligt at komme i dybden med det relevante emne (Launsø, Reiper & Olsen, 2017). Ydermere, kan hverdags samtalen som form på interviewet også medfører, at der skabes tillid mellem informanten og interviewer. Dette er ifølge Launsø Reiper og Olsen (2017) betydningsfuldt, da det er vigtigt at skabe en tryk atmosfære under interviewet, for at informanterne har lyst til at dele deres erfaringer, samt for at de er ærlige og åbne omkring deres oplevelse med det nærværende emne. Interviewet havde en tidsramme på 30 minutter, og i alt deltog 3 informanter i interviewet. To af deltagerne var fra samme store private virksomhed og begge mænd slut i tyverne, hvor den sidste informant var fra en offentlig virksomhed og kvinde som var i fyrrerne. De to informanter fra samme virksomhed blev begge interviewet på samme tid, da det gjorde det nemmere for dem at afsætte tid til interviewet. Interviewet blev udført online. Hermed kan der sættes spørgsmålstegn ved, om der er skabt en tilstrækkelig tryk atmosfære under interviewet, eftersom det digitale interview skaber en naturlig distance mellem informanterne og interviewer. Dog havde interviewer skabt kontakt med informanterne, inden selve interviewet blev udført. Kontakten blev skabt under workshoppen (jf. 4.3. Workshop), da interviewpersonerne alle deltog i workshoppen. Hermed var interviewer ikke fremmede for informanterne, men de havde interageret med interviewer før, hvorfor jeg vurderer, at atmosfæren har været tilpas tryk til, at informanterne kunne være åbne og ærlige. Dette ses også i transskriptionen af interviewet, da det er tydeligt at se, at interviewpersonen deler deres oplevelser, og er åbne omkring disse.

4.2.1 Etik

Under udarbejdelsen af denne opgave overvejede jeg en række etiske principper, der skulle sikre informanternes sikkerhed, anonymitet, samt sikre forskerens og projektets integritet, ved at være gennemsigtige. Jeg tog udgangspunkt i de etiske principper præsenteret af Kvale og Brinkmann (2009), heriblandt fortrolighed og forskerens rolle.

Informanter blev informeret omkring undersøgelsens formål. Informanterne blev yderligere gjort opmærksomme på, at deltagelsen i denne undersøgelse var frivillig, og at de på, hvilket som helst tidspunkt kunne trække sig fra undersøgelsen, og gerne måtte undlade at svare på spørgsmål. Under interviewet blev informanterne gjort opmærksomme på, hvem der fik adgang til projektet, og at de kunne kontakte forskeren, hvis de skulle have nogle spørgsmål angående undersøgelsen (Kvale, Brinkmann, 2009). Det etiske princip, fortrolighed, blev operationaliseret ved, at informanterne forblev fortrolige under hele rapporten. Eksempelvis har informanterne fået alias i transskriptionen, samt er informationer, der kan afsløre informationers identitet fjernet fra transskriptionen.

Ved kvalitativ forskning er det muligt, at der kan forekomme negative og positive konsekvenser for informanterne. Derfor søgte jeg som forsker at reducere alle mulige negative konsekvenser som informanterne kunne have oplevet ved at deltage i denne undersøgelse. Informanterne kunne blive udsat for negative konsekvenser, hvis nogle spørgsmål kunne få informanterne til at gennemgå ubehagelige oplevelser. Derfor fik informanterne at vide, at der ikke var tvunget til at svare på nogle spørgsmål, og at deltagelsen var frivillig. For at opnå dette formål, har jeg gjort brug af princippet tilgodeseende, hvilket betyder, at forskeren forsøger at skabe mindst mulig risici for informanterne (Kvale, Brinkmann, 2009). Det sidste etiske princip jeg har valgt at inkorporere i dette projekt, er forskerens rolle, som skal sikre kvaliteten af videnskab, som produceres i dette projekt. Eksempelvis, har jeg været opmærksom på min rolle i interviewet, da interviewerens er medskabende i den empiri, der produceres under interviewet. Ydermere, har jeg forsøgt at være opmærksom på min rolle i analysen af empirien, da mine forforståelser kan have en indvirkning på analysen, dog er jeg samtidig opmærksom på, at det ikke er muligt at undgå forforståelser. Ifølge mit videnskabsteoretiske ståsted, skal jeg være åben overfor nye erkendelser, og ikke lade min forforståelse være arbitrær. Hermed, er jeg kritisk over for mine egne fortolkninger og er opmærksom på min

egen subjektive fordomme (jf. hermeneutik). Udover min rolle i interviewet og i analysen, er jeg opmærksom på at oplyse læseren om, de valg jeg har taget og hvorfor (Kvale, Brinkmann, 2009), hvilket er beskrevet i opgaven.

4.2.2 Transkription

Under transskriptionen var jeg opmærksom på, at information kan gå tabt, da der i et interview kommunikeres med mere end bare ord (Kvale, Brinkmann, 2009). Jeg har valgt at omdanne disse interview til skriftlig form ved brug af transskription. Selvom der her kan gå information tabt i denne proces, har jeg forsøgt at overkomme denne svaghed ved at tilføje yderligere beskrivelser, hvis informanten udtrykte sig på anden vis end verbalt. I transskriptionen har jeg valgt at undlade gentagelser, ligesom småord ligeledes er undladt. Derfor vil transskriptionen ikke være ordret afspejle, hvad informanterne sagde. Tænkte pause vil markeres med tre punktummer. Generelt har jeg omformuleret nogle sætninger, da disse kan være svære at forstå uden sådan en omformulering, men jeg har beholdt den centrale mening i udtalelsen, for ikke misrepræsentere informanterne.

4.3 Workshop

I dette afsnit, vil jeg beskrive workshoppen, heriblandt hvordan den blev afholdt, samt hvilken teori der er fundamentet herfor, og hvilken viden jeg har brugt fra denne workshop. Senere, i afsnittet 4.4 informanter, vil jeg beskrive deltagerne, der var til stede til denne workshop, samt hvem der deltog i interviewet.

Mit samarbejde med Dansk Firmaidræt ledte op til en workshop i midten af marts. Denne workshop havde til formål at undersøge, hvilke aktiviteter og arrangementer som ansatte i Hobro ville være interesseret i at afholde og deltage i, hvorefter, at aktiviteterne og arrangementerne skulle afholdes af deltagerne selv. Hermed kan empiri fra workshoppen være med til at forstå besvarer problemformuleringen. Deltagerne til workshoppen beskrives i afsnit 4.4 Informanter.

Workshoppen begyndte med, at deltagerne hørte en præsentation fra Danskfirmaidræt om, hvad denne organisation håndtere af opgaver, som blev fulgt af en præsentation af syn for sagen. Syn for sagen er en organisation, der tilbyder sundhedstjek,

efterfulgt, af en 12 ugers intervention, der indeholder træning og fokus på sund kost. Herefter vil der udføres endnu et sundhedstjek, for at vurdere resultaterne af interventionen (Mariagerfjord kommune, 2023). Disse præsentationer skulle fungere som inspiration til deltagerne, da de i næste fase skulle komme med forslag til, hvilke aktiviteter som de vurderede kunne være interessante at deltage i eller selv være med til at afholde. Deltagerne havde tre forskellige plancher, de kunne skrive på: aktivitet på arbejdspladsen, aktivitet mellem arbejdspladser eller andet. Den første planche: aktivitet på arbejdspladsen omhandlede de forskellige aktiviteter som deltagerne var interesseret i at deltage i eller i at holde på deres egen arbejdsplads, altså kollegamotion. Den anden planche omhandlede aktiviteter, deltagerne var interesseret i at deltage i eller afholde med andre arbejdspladser, altså firmaidræt. Ved den sidste planche, andet, havde deltagerne mulighed for at komme med andre ideer, som ikke blev indkapslet af de to andre plancher. Der var ingen begrænsninger på deltagernes ideer, hvorfor denne del af workshoppen drager inspiration fra fremtidsværkstedets fantasi fase, hvor deltagerne skal komme med løsninger som ikke er begrænset (Jungk, Müllert, 1987). Efter deltagerne fik 30 minutter til at udfylde de forskellige plancher, nåede deltagerne en konsensus om, hvilke aktiviteter de ville arbejde videre med. Ideerne blev anbragt på et årshjul, og deltagerne brugte 20 minutter på at diskutere, hvordan og hvornår arrangementerne skulle afholdes. I udformningen af denne del af workshoppen, drog jeg inspiration fra fremtidsværkstedets andensidste fase realitetsfasen. I denne fase af fremtidsværkstedet skal deltagerne overveje, hvad der kan lade sig gøre i praksis (Jungk, Müllert, 1987). Deltagerne skulle overveje, hvem der skulle have lyst til at deltage i de forskellige arrangementer, og hvordan de skulle udformes i praksis. Til slut i workshoppen, blev der samlet op på de forskellige aktiviteter, og hvilke opgaver der skulle løses fremover. Deltagerne blev enige om, at de hver især skulle komme i kontakt med fem forskellige firmaer, og få skabt et netværk af forskellige firmaer som skulle deltage til disse aktiviteter. Empirien fra workshoppen blev i denne undersøgelse benyttet til at få indblik i, hvilke aktiviteter der ville motivere virksomhedsansatte til at deltage i kollegamotion eller firmaidræt.

Senere i opgaver vil jeg diskutere brugen af fremtidsværkstedet i workshoppen, hvorfor den del ikke er præsenteret i dette afsnit.

4.4 Informanter

Rekrutteringen af deltagere til workshoppen og informanterne til interviews var bred, da formålet var at få en viden, der var bred af karakter. Hermed ville det være muligt at generalisere viden fra Hobro til andre byer i Danmark. Inklusionskriterierne var dog, at deltagerne skulle være interesserede i firmaidræt og havde deltaget i det førhen.

Inklusionskriteriet skulle sikre, at de havde erfaringer med firmaidræt, således det var muligt at drage viden ud fra disse erfaringer, både gennem workshoppen og interviewet. For at rekruttere deltager til workshoppen, besøgte jeg og min samarbejdspartner fra danskfirmaidræt cirka tyve virksomheder i Hobro, samt kontaktede tyver via telefon.

Besøgene var i alle tilfælde uplanlagte og ustruktureret. Formålet med besøget, var at informere de ansatte om workshoppen, og høre dem, om de havde lyst at deltage i den.

Empireindsamlingen ved disse besøg bestod af feltnoter.

Til workshoppen deltog 4 forskellige firmaer, og der var i alt 7 deltagere. 1 af firmaerne repræsenteret var offentlige, mens resten var private. Tre af deltagerne var fra et revisorfirma, to andre deltagere var fra et fødevarerfirma, en deltager var fra det offentlige, og den sidste deltager var fra et byggefirma. Tre informanter deltog til interviews, hvor to af deltagerne var fra revisorfirmaet og den sidste deltager var fra det offentlige firma.

4.5 Analysestrategi

I valget af analysestrategi har jeg valgt at tage udgangspunkt i en tematisk analyse udarbejdet af Braun, Clarke & Weate (2016). Begrundelsen bag dette valg, falder på baggrund af at den tematiske analyse faciliterer udarbejdelsen af forskellige temaer på baggrund af empirien, og præsenterer disse temaer på en simpel og overskuelig måde. Analysestrategien benyttes i dette projekt som et redskab, der skal fortolke og forstå empirien, hvilket gør det muligt at opnå en dybere forståelse af, hvordan informanterne er motiveret til at deltage i firmaidræt eller kollegamotion i Hobro. Hermed, er der overensstemmelse med formålet i den forstående forskningstype, og formålet med den tematiske analyse, da analysemetoden har til formål at skabe en dybdegående forståelse af hele empirien. For at skabe indblik i problemfeltet, vil jeg i analysen have fokus på de forskellige former for motivation (jf. 3.0 teori), og hvilke grundlag, der ligger bag de forskellige former for motivation. Den tematiske analyse besidder en stor del af fleksibilitet

indenfor kvalitativ forskning, og kan derfor benyttes sammen med en række forskellige empiriindsamlingsmetoder. En af de ofte anvendte empiriindsamlingsmetoder er interview (Braun, Clarke & Weate, 2016), hvorfor den også benyttes i dette projekt. Sammenhængen mellem interview og analysestrategi, består i at begge metoder søger at få indblik i personers oplevelse og mening, hvilket er i overensstemmelse med formålet i dette projekt. Samme sammenhæng består mellem analysestrategien og workshoppen, eftersom workshoppen har til formål at afsøge deltagernes forståelse og mening vedrørende aktiviteter i forbindelse med firmaidræt.

Den tematiske analyse udarbejdet af Braun, Clarke & Weate (2016) består af seks faser, der skal gennemgås kronologisk for til slut at finde frem til relevante temaer baseret på empirien. Fase et omhandler familiarisering, hvor forskeren gennemgår empirien flere gange for at blive bekendt med denne. Herefter begynder forskeren fase to kodning. I denne fase skal forskeren være opmærksom på områder i empirien, som er relevante for at svare på problemformuleringen. Relevante nedslag i empirien markeres systematisk. Fase to er vigtig for at danne et solidt fundament for temaerne (Braun, Clarke & Weate, 2016). Eftersom denne undersøgelse har fokus på SDT, vil koderne være udformet med udgangspunkt i den nærværende teori. Dog er der plads til at nye koder bliver skabt, hvis det er vurderet af forskeren, at disse koder er relevante for at besvare problemformuleringen.

De næste tre faser i den tematiske analyse omhandler at skabe temaerne. Tredje fase hedder teamudvikling, hvor alle koderne samles i temaer. Disse temaer skal være dybere og bredere i forståelse end koderne, da koderne kan være meget specifikke. Det er ikke nødvendigt at alle koder indgår i et tema, eftersom ikke alle koder vil være relevante for et tema, og derfor ikke relevante i besvarelsen af problemstillingen (Braun, Clarke & Weate, 2016). Efter udviklingen af temaerne skal de revideres med udgangspunkt i fire forskellige faktorer. Dette er fase fire. Temaerne skal revideres på baggrund af følgende faktorer; 1. temaerne har et koncept, som alle koder og empirien er tilpasset under, 2. temaerne er tydeligt adskilt fra hinanden, 3. forbindelserne og grænserne mellem temaerne er tydeliggjort, 4. temaerne er sammenhængende og udforsker et relevant aspekt af problemstillingen. Efter temaerne er blevet revideret skal de navngives, (Braun, Clarke & Weate, 2016). Sidste fase kaldes afrapportering, hvilket vil sige, at temaerne skal analyseres og fortolkes. Afrapporteringen skal forekomme således, at det er muligt at vurdere, hvordan

temaerne endegyldigt skal svare på problemstillingen (Braun, Clarke & Weate, 2016).

Afreporteringen af nærværende temaer vises i næste afsnit.

5.0 Analyse:

I dette afsnit vil jeg præsentere resultaterne fra min analyse. Jeg vil fokusere på de temaer som analysen producerede. Afsnittet vil indeholde en beskrivelse af hvad temaet indeholder, og hvordan temaet relaterer og afgrænser sig til og fra resten af temaerne, ydermere, vil jeg beskrive processen i at udvikle hvert tema.

5.1 Udforskning af empirien

Ved udforskningen af empirien, fandt jeg frem til, hvordan de forskellige former af empiri skulle benyttes for bedst muligt at besvare problemformuleringen. Empirien fra interviews blev primært benyttet til at udforske, fortolke og forstå informanternes holdninger og erfaringer i forbindelse med, hvordan og hvad motiverer informanterne til at dyrke firmaidræt og kollegamotion. Hertil benyttede jeg empirien, som blev indsamlet under virksomhedsbesøgene, til at forstå den nærværende kontekst i Hobro, og dermed give informanternes udtalelser kontekst. Hermed opnår jeg en dybere forståelse af informanternes erfaringer og mening. Grunden til hvorfor jeg benyttede empirien jeg indsamlede under virksomhedsbesøgene på denne måde, findes i mit videnskabsteoretiske ståsted, som dikterer, at jeg skal benytte min forståelse af konteksten, altså helheden, til at forstå delen, altså informanternes mening og erfaring (jf. 2.1, hvad er hermeneutik). Empirien jeg indsamlede fra workshoppen, benyttede jeg til at forstå informanternes behov og ønsker, hvad angår aktiviteter i forbindelse med firmaidræt og kollegamotion, for dermed at forstå hvad motivere deltagerne. Workshoppen gav mig indblik i, hvilke aktiviteter som deltagerne gerne ville afholde og deltage i, hvorfor empirien herfra skulle støtte op om fundene fra interviews. Min generelle forståelse efter at have fortolket og analyseret hele empirien er, at informanterne oplever, at fællesskabet under firmaidræt er betydningsfuldt for dem, samt at de gerne vil lave mere firmaidræt eller kollegamotion, end de gjorde på n daværende tidspunkt.

Under analysen fandt jeg, at sammenhold og tryghed, er faktorer der er vigtige for informanterne, og var betydningsfuld i at motivere dem til at deltage i firmaidræt og kollegamotion. Derfor valgte jeg at skabe teamet kaldet: Fællesskabets betydning for

motivation. Dette tema udforsker, hvordan det basale psykologiske behov samhørighed, kan være med til at motivere informanterne. I empirien fandt jeg også frem til relevante udsagn, meninger og erfaringer, der relaterer sig til de to andre basale behov, kompetence og autonomi. Derfor blev temaerne "Relevansen af kompetence" og "Betydningen af autonomi" udviklet. Temaerne udforsker, hvordan henholdsvis kompetence og autonomi har indflydelse, eller ikke har indflydelse, på hvordan informanterne er motiveret for at dyrke firmaidræt og kollegamotion. Herudover, fandt jeg relevante udsagn, der beskrev, hvordan rammerne vedrørende firmaidræt og kollegamotion, kan påvirke hvordan individer er motiveret for at dyrke firmaidræt. Dette tema er ikke funderet på baggrund af den valgte teoretiske ramme, men er induktivt funderet. Til slut i analysen vil jeg beskrive, hvilke konsekvenser informanterne oplever som følge af at dyrke firmaidræt eller kollegamotion.

5.2 Fællesskabets betydning for motivation

Dette afsnit vil analysere og fortolke temaet "Fællesskab ved kollegamotion og firmaidræt" med henblik på at besvare problemstillingen. Empirien fra interviewet beskriver, hvordan sammenholdet, fællesskabet og den tryghed der opstår heri, kan være afgørende for informanternes deltagelse i firmaidræt og kollegamotion. Empirien fra workshoppen vil støtte op om dette fund fra interviewene, ved at beskrive hvordan informanterne søger i mod at skabe et fællesskab på tværs af virksomhederne og firmaerne i Hobro. Dette temaer er skabt på baggrund af koder, der er funderet i den valgte teoretiske ramme. Temaet vil også udforske, hvilken type af motivation som deltagerne oplever. Dette tema adskiller sig fra de resterende temaer, da det specifikt udforsker informanternes holdninger og erfaringer med fællesskabet i firmaidræt og kollegamotion. Dog har det forbindelse til temaerne "relevansen af kompetence" og "betydningen af autonomi", da disse også udforske en af de tre basale psykologiske behov.

Under fase et til fem i analysemetoden, fandt jeg frem til, at alle informanterne vurderer, at sammenholdet er betydningsfuld for deres motivation i Firmaidræt eller kollegamotion. Eksempelvis beskriver Jens, hvordan fællesskabet er vigtigt for sin deltagelse i firmaidræt:

"Ja, på baggrund af firmafodbolden, så har vi en årlig herreaften, hvor vi tager ud og spiller noget fodbold først og så bagefter drikker nogle øl. Jeg har prøvet det selv at spille fodbold, men jeg tager alene med på grund af fællesskabet." (Jens, l. 126-130, Bilag C)

Ud fra ovenstående citat, forstår jeg, at Jens deltager i firmaidræt på baggrund af fællesskabet, og derfor er motiveret for at deltage i firmaidræt. Ovenstående citat viser ikke tegn på samhørighed, da Jens ikke beskriver tryghed eller sikkerhed i de relationer han har i fællesskabet, men blot at fællesskabet har en stor betydning for hans deltagelse. Dog beskriver han senere i interviewet, hvordan firmaidræt kan være med til at skabe disse trygge og sikre relationer.

"Altså for mig så bruger vi sindssygt mange timer i forvejen med hinanden, så det der med at se hinanden på en anden måde end så kommer din kollega (...) og spørger om arbejdsrelaterede ting hele tiden, men så har vi ligesom noget andet at snakke om til frokost." (Jens, l.165-167, Bilag C)

Citat ovenover beskriver, hvordan Jens oplever, at relationerne til sine kollegaer ændrer karakter efter, at de her deltager i firmaidræt. Derfor uddrager jeg, fra ovenstående udtalelse, at relationerne er ikke blot karakteriseret af arbejde, men relationen indeholder også et element af venskabelighed, der er fremkommet som konsekvens af Jens' og hans kollegaers deltagelse i firmaidræt. Det står ikke eksplicit i udtalelsen, at Jens oplever relationen til hans kollegaer som trygge, men på baggrund af min forståelse af hele interviewet, fortolker jeg, at Jens oplever relationer til sine kollegaer som trygge. Denne forståelse opstår, da Jens gentagende gange beskriver, hvordan at fællesskabet har været med til at udvikle de sociale relationer. Trygheden i disse relationer vil ifølge Deci og Ryan (2000a, 2000b) føre til samhørighed, der bevirker, at et individ vil føle sig internt motiveret. Søren beskriver på samme vis som Jens, hvordan at fællesskabet er signifikant del af hans begrundelse for at deltage i firmaidræt.

"Det ved jeg ikke... For mig, når jeg er med, er det det sociale i det. Det der med at man er sammen med ens kollegaer på en anden måde. En anden relation man har med mennesker, man har i ens omgangskreds. Det er ikke

så meget det der med at, vi er aktive (...) det er mere fordi det er sjovt at være sammen med ens kolleger.” (Søren, l. 83-86, Bilag c)

Søren beskriver, hvordan det ikke er selve aktiviteten, der er afgørende for hans deltagelse i firmaidræt, men at det i højere grad er fællesskabet, og det at være sammen med sine kollegaer, der afgør om Søren deltager eller ej. I interviewet nævner Søren golf som et eksempel på ovenstående, hvor han udtaler, at der er personer, der deltager på baggrund af aktiviteten, men at andre personer synes, at golf er svært, men deltager alligevel, da hovedformålet er at være sociale med hinanden (l. 90-93, Bilag C). Søren nævner ikke eksplicit, at relationer til sine kolleger er trygge, men ud fra min forståelse af hele interviewet, vurderer jeg, at Søren oplever disse aktiviteter som tætte, da Søren beskriver, hvordan sit forhold til sine kollegaer har udviklet sig på en positiv måde, efter at have dyrket firmaidræt (l. 185-187, Bilag C).

I empirien fremgår det klart og tydeligt, at Jane mener, at hun har opbygget trygge og nære relationer med sine kolleger over tid, hvor hun har benyttet kollegamotion som et redskab til dette:

“(...) jeg kan rykke mere og mere med deres grænser i forhold til, at nu kan vi komme ned og ligge på en yoga kort på gulvet for eksempel. Altså det der med at nu udstiller man lidt sig selv, hvor måske man måske er begrænset fysisk ikke.” (Jane, l. 129-132, Bilag B)

Jane beskriver tydeligt, hvordan hun oplever tilstedeværelsen af tryghed og sikkerhed, da det er acceptabelt at vise, hvordan man er begrænset fysisk. Trygheden og sikkerheden i relationerne blandt kollegaerne, forstår jeg som værende udviklet over tid, da Jane nævner, hvordan hun kan rykke med sine kollegaers grænser mere over tid. Ydermere, fortæller Jane, at når hun afholder kollegamotion i form af yoga med sine kollegaer, gør hun det tydeligt for deltagerne, at de skal udføre de øvelser, de selv vurderer, at de er komfortable med at udfører (l. 268-270, Bilag B). Herudover, udtaler Jane, at den forholdsvis lille mængde af øvelser, ligeledes er med til at skabe tryghed (l. 152-155, Bilag B). Ud fra ovenstående udtalelser lader det til, at Jane oplever trygge relationer mellem sine kollegaer, når de dyrker kollegamotion i form af Yoga. Herudfra, tolker jeg, at Jane oplever samhørighed med udgangspunkt i SDT, da trygge relationer fører til samhørighed, hvorfor

Jane muligvis oplever intern motivation på baggrund af den oplevede samhørighed (jf. 3.0 Teori). Denne trygge atmosfære er ønskværdig i forbindelse med kollegamotion eller firmaidræt, da andre ansatte i Hobro efterspørger dette. Ved et besøg i Hobro, snakkede jeg og min samarbejdspartner med en HR-medarbejder, som efterspurgte om det var muligt at lave træning i forbindelse med Paddel, da hun ikke følte sig kompetent til paddel, og derfor heller ikke tryk ved at spille paddel med hendes kolleger. Denne manglende tryghed, kan være opstået, hvis HR-medarbejderen ikke har følt trygge relationer til hendes medarbejdere. Hvilket er modsat, hvad Jane oplever. Ydermere, så kan fraværelsen af kompetence lede til amotivation (jf. 3.0 Teori). Jane oplever en tryk atmosfære blandt hendes kollegaer, hvilket hun vurderer er vigtigt for deres motivation, samtidig ses det hos den førnævnte HR-medarbejder, at fraværelsen af tryghed, kan føre til manglende deltagelse i firmaidræt eller kollegamotion.

Som beskrevet ovenover udtaler samtlige informanter, at de oplever, at fællesskabet er betydningsfuldt for deres deltagelse, og dermed forstår jeg, at de oplever samhørighed i hver deres respektive relationer. Samhørighed er en af de tre basale psykologiske behov, der ifølge Deci og Ryan (2000a, 2000b) kan lede til at et individ er intern motiveret. Men eftersom, at informanterne deltager på baggrund af fællesskabet, er de ikke internt motiveret, da et internt motiveret individ udfører handlinger for selve aktiviteten (jf. 3.0 Teori). Informanterne er derfor eksternt motiveret, selvom de oplever samhørighed. Med udgangspunkt i teorien, forstår jeg, at individerne er eksternt motiveret og regulerer deres adfærd på basis af identifikation, da de vurderer, at deres adfærd stemmer overens med deres egne værdier. Deres deltagelse i firmaidræt eller kollegamotion stemmer overens med deres værdier, da informanterne mener, at fællesskabet er værdifuldt. Workshopen støtter op om dette. Under workshopen var det tydeligt, at deltagerne var interesseret i at skabe et fællesskab på tværs af firmaerne og virksomhederne i Hobro. Næsten alle forslagene fra workshopen var en aktivitet, der skulle afholdes som en turnering, hvor det var hensigten, at forskellige firmaer og virksomheder i Hobro skulle deltage. Hermed kunne der potentielt faciliteres et bredere fællesskab i Hobro. Alle informanter udtaler også, at de efter workshopen er blevet opmærksomme på, at det er muligt at deltage i firmaidræt med andre virksomheder. (I. 7-10, Bilag B, I. 7-11, Bilag C)

5.3 Relevansen af kompetence

Efter den tematiske analyse var gennemført, fandt jeg frem til at kompetence blev givet forskellige grader af betydning i forbindelse med motivation til firmaidræt eller kollegamotion blandt informanterne. Den overvejende konsensus blandt informanterne var dog, at kompetence ikke var betydningsfuldt eller afgørende for deres deltagelse i firmaidræt eller kollegamotion. Dette afsnit vil udforske forskellen blandt informanternes forståelser og erfaringer med kompetence, samt de implikationer dette muligvis har haft, eller kan have, på deres motivation. Hermed adskiller dette tema sig fra resten af temaerne, da det udelukkende har fokus på kompetence.

Alle informanterne nævner, at de selv ikke mener, at oplevelsen af kompetence er betydningsfuld for deres deltagelsen i enten firmaidræt eller kollegamotion. Jane nævner i interviewet, at hun har oplevet kompetence i forbindelse med kollegamotion:

”Altså jeg synes dengang vi havde det der workshop alle den der firmadag (...). Der synes jeg faktisk, at der kunne jeg da godt mærke, at jeg har været vant til at lave gymnastik og forskellige former for idræt (...).” (Jane, l. 113-115, Bilag B)

Ud fra ovenstående lader det til, at Jane har oplevet at være kompetent til en firmaidræts aktivitet. Dog er det ikke muligt, ud fra empirien, at affinde om Jane mener, at denne oplevelse af kompetence har ført til en højere intern motivation. SDT vil diktere, at Jane vil opleve intern motivation, hvis denne oplevede kompetence var medfulgt af autonomi (Ryan, Deci, 2000b)(Ryan, Deci, 2000b). Dog ses det ikke i empirien, at Jane oplever at være internt motiveret som følge af kompetence. Jane nævner heller ikke, at hun har oplevet autonomi, hvorfor det kan tyde på, at følelsen af kompetence ikke er medfulgt af autonomi, og derfor ikke leder til at Jane er internt motiveret. Som det førnævnte tema udforsker, er det i stedet samhørighed, der er betydningsfuldt for Jane.

Søren beskriver i empirien, at han har erfaret, hvordan nogle af sine kollegaer synes det er vigtigt at føle kompetence, når disse kollegaer dyrker firmaidræt:

"Og så er der jo selvfølgelig også nogle, der tager med eksempelvis til bold, fordi de selv er sindssygt gode til eksempelvis bold. I hvert fald betydeligt det bedre end vi andre." (Søren, l. 210-211, Bilag C)

Ud fra ovenstående forstår jeg, at Søren har erfaret, at sine kollegaer er motiveret for at deltage i firmaidræt, på basis af deres oplevelse af kompetence. Hermed, kan det være betydningsfuldt for nogle personer at opleve kompetence for at være internt motiveret, hvilket er i overensstemmelse med nærværende teoretiske referenceramme jf. 3.0 Teori). Dog viser empirien i denne undersøgelse ikke, at kompetence er betydningsfuldt for at motivere informanterne. Dele af empirien viser, at kompetence ikke har nogen betydning for informanternes motivation for firmaidræt. Jens nævner følgende: *"Lige det med fodbold og diverse sportsgrene, er ikke lige min spidskompetence."* (Jens, l. 146-147, Bilag C). Hvorefter Søren svarer med følgende: *"Jeg tror ikke, der er nogen af os, der er specielt god til det."* (Søren, l. 149, Bilag C). Ovenstående citater fortæller om, hvordan at hverken Søren eller Jens selv oplever kompetencer under deres fælles fodboldturnering. Dog deltager begge informanter stadig i denne turnering. Informanterne virker motiveret for at deltage i firmaidræt, og ville gerne deltage i mere firmaidræt end de gjorde på daværende tidspunkt (l. 7-11, Bilag C), hvorfor jeg tolker, at de er motiveret for at deltage i firmaidræt. Efter Søren og Jens opnår konsensus om, at de ikke er gode til fodbold og diverse sportsgrene, følger Jens op med denne kommentar: *"Men vi gør det sådan lidt for hyggens skyld."* (Jens, l. 151, Bilag C).

Ud fra ovenstående udtalelse, lader det til, at det betyder mere for Søren og Jens, at det er hyggeligt, end at de oplever kompetence, når de udfører aktiviteter i forbindelse med firmaidræt. Hermed bevirker fornemmelsen af kompetence hos individerne, ikke med intern motivation. Ifølge SDT vil fraværelsen af kompetence kunne lede til amotivation (Ryan, Deci, 2000a). Hermed er der potentielt uoverensstemmelse mellem teorien og empirien. Jeg fortolker, ud fra ovenstående citater, at Søren og Jens' motivation ikke er påvirket af fraværelsen af kompetence. Tværtimod, så er begge informanter motiveret for firmaidræt, selvom de ikke oplever kompetence under udførelsen af firmaidrætsaktiviteter. Men det tyder dog på, at deres motivation er ekstern af karakter og ikke intern, da de er motiveret af eksterne faktorer og ikke selve aktiviteten. Ydermere, kan empirien ikke bevidne om Jane

oplever, at tilstedeværelsen af kompetence under udførelsen af firmaidrætsaktiviteter har medvirket til intern motivation. Det lader dog til, siden Jane ligeledes ikke oplever autonomi, at følelsen af kompetence ikke har ført til, at Jane er internt motiveret. Dog oplever alle informanter samhørighed, hvorfor det kunne tyde på, at tilstedeværelsen af samhørighed, kan gøre op for fraværelsen af kompetence. Senere i dette projekt, vil dette aspekt diskuteres (jf. 6.1 diskussion af resultater).

5.4 Betydningen af autonomi

I empirien var der ingen af informanterne, der eksplicit sagde, at de havde oplevet autonomi, når de udførte eller skulle vælge, hvilken firmaidrætsaktivitet de var motiveret for at udføre. Dog bevidner empirien, ud fra min forståelse, om situationer, hvor informanterne har haft mulighed for at opleve autonomi. Denne forståelse er skabt på baggrund af min forståelse af empirien fra workshoppene sammenkoblet med empirien fra interviews.

Samtlige informanterne, undtagen Jens, har selv afholdt aktiviteter og arrangementer på deres arbejdsplads, enten som firmaidræt eller som kollegamotion. Jane har afholdt flere forskellige arrangementer på hendes arbejdsplads. Jane beskriver, at hun fast afholder sessioner af yoga enten på arbejdspladsen (l. 29, Bilag B), men også online, hvor hendes kollegaer kunne deltage:

”Jeg havde noget online yoga og der havde vi (...) 2 gange om ugen (...), hvor jeg så indkaldt alt personalet og, dem der havde mulighed og lyst til at deltage i det. De hoppede så med online og så sad jeg hjemme i min stue og filmede jeg lavede noget yoga (...).” (Jane, l. 85-87, Bilag B)

Jane har også været medskabende i arrangementer, hvor Dansk Firmaidræt har været til stede (l. 19-40, Bilag B). Jeg forstår, at autonomien opstår ved, at Jane selv har mulighed for at vælge, hvilke aktiviteter hun gerne vil afholde. Hermed har hun selv mulighed for at vælge retning, hvilket måde hvorpå autonomi defineres i SDT (jf. 3.0 Teori). Autonomien opstår også ved, at hun har mulighed for at lave flere aktiviteter i fremtiden, hvor hun selv vælger, hvordan disse skal udføres. Dog er der begrænsninger på dette, da arbejdspladsen skal godkende dem, og de skal have en vis mængde opbakning fra kollegaerne for, at

aktiviteterne kan afholdes gentagende gange. Søren har ligeledes afholdt aktiviteter for sin arbejdsplads. Søren og en anden deltager fra workshoppen har sammen afholdt aktiviteter for deres arbejdsplads (l. 219-223, Bilag C). Autonomien opstår her, på samme måde, som hos Jane, hvor Søren selv har mulighed for selv at vælge, hvordan og hvilke aktiviteter der skal afholdes, hvorfor jeg forstår, at Søren og Jane muligvis vil opleve autonomi. Søren og Jens beskriver begge, hvordan ledelsen støtter op omkring de ansattes forslag til firmaidræt eller kollegamotion, samt at der er stor sandsynlighed for at disse forslag bliver realiseret (l.229-232, Bilag C).

Søren og Jens beskriver andre forhold, som mængden af aktiviteter og hvordan aktiviteter afholdes, som jeg vurderer, kan facilitere autonomi. Arbejdspladsen som Søren og Jens begge arbejder på, tilbyder en lang række forskellige aktiviteter. Informanterne nævner, at de har deltaget i golf (l. 66-67, Bilag C) og en fodboldturnering (l. 127-128, Bilag C), samt har de selv afholdt badminton (l. 219-223, Bilag C) og paddel sessioner (l.77-78). Ydermere tilbyder arbejdspladsen, at de ansatte kan deltage i skridttællekampagner (l.60-63, Bilag C). Hermed tolker jeg, at Søren og Jens, kan opleve autonomi, da de har mulighed for selv at vælge mellem mange forskellige aktiviteter, enten firmaidrætsaktiviteter eller kollegamotion. Ydermere, organiseres paddel og badminton på en måde, der faciliterer autonomi. Jens fortæller, om hvordan at de organiserer paddel- og badmintonsessionerne på deres egne vilkår, og derfor selv vælger hvorledes det skal organiseres. Eftersom de selv vælger, hvordan paddel og badminton skal organiseres, tolker jeg, at det vil lede til autonomi, som kan lede til at opleve intern motivation. Jeg antager, at hvis informanterne oplever autonomi, når de planlægger aktiviteter, vil det føre motivation hos informanterne. Denne antagelse har fundament i empirien fra workshoppen. Deltagerne virkede motiveret, i den del af workshoppen, hvor de havde mulighed for at skabe ideer i forbindelse med firmaidrætsaktiviteter. Derfor antager jeg, at informanterne oplever motivation, når de skal organisere og afholde aktiviteter i forbindelse med firmaidræt og kollegamotion, da de oplever autonomi. Fundamentet for denne antagelse er dog ikke stærkt, eftersom empirien er fra en enkelt workshop af to timers varighed, hvor deltagerne havde 30 minutter til at skabe ideer. Senere i projektet vil jeg diskutere denne antagelse.

5.5 Barriere for motivationen

Empirien peger på, at der er en overvejende konsensus blandt informanterne, heriblandt, at kompetence ikke er vigtigt for deres motivation, men derimod er fællesskabet, og at alle informanter oplever samhørighed og muligvis autonomi. Dog adskiller informanterne sig på baggrund, af de barrierer og udfordringer de møder i forbindelse afholdelsen af firmaidræt og kollegamotion. Dette tema har til formål at udforske denne forskel. Temaet er ikke funderet på allerede eksisterende koder, men er i stedet funderet på baggrund af empirien. Temaet skal belyse, hvordan forskellige forhold på arbejdspladsen kan have indvirkning på motivationen for at dyrke firmaidræt.

Under interviewet, beskriver Jane, hvordan at det er svært for hende og hendes kollegaer, at organisere kollegamotion, da hun møder forskellige barrierer. Blandt andet så mener Jane, at de varierende arbejdstider gør det udfordrende at lave kollegamotion. Herudover nævner Jane, at de forskellige arbejds gange og forskellige fysiske arbejdsplads, ligeledes kan være en udfordring. (L. 244-245, Bilag B). Modsat så oplever Søren og Jens ikke at deres arbejdstider eller fysiske arbejdssteder er begrænsende, eftersom de arbejder som revisor, og derfor har samme arbejdstider (l. 139-140, Bilag C). Ydermere, har Søren og Jens arbejdsplads en sponsoraftale, der hvor de spiller paddel (l. 249, Bilag C). Empirien bevidner om, hvordan at Søren og Jens laver flere aktiviteter sammenlignet med Jane, både i form af firmaidræt og kollegamotion. Differensen i mængden af disse aktiviteter kan muligvis delvist forklares af, at Jens og Søren møder mindre barrierer for deres motivation, og sågar oplever forhold, som deres sponsoraftale, der gør det mere attraktivt at dyrke kollegamotion. Ydermere, kan arbejdsforholdene muligvis forhindre individers oplevelse af autonomi, da forhold som arbejdstider gør det svære at afholde og organisere firmaidræt og kollegamotion, og dermed mindsker individers mulighed for selv at vælge retning. Derfor kan arbejdsforholdene være med til at mindske et individs mulighed at blive internt motiveret, eftersom autonomi kan føre til at et individ er internt motiveret (jf. 3.0 Teori). Jeg blev også gjort opmærksom på, hvordan mange ansatte i Hobro oplever at de har barrierer for deres deltagelse i firmaidræt eller kollegamotion. Langt den største del af arbejdspladserne jeg besøgte argumenterede for at de ville deltage i firmaidræt, eftersom mange af de ansatte ikke boede i Hobro, men kom udenbys fra, og derfor var det ikke praktisk for dem at deltage i firmaidrætsaktiviteter. Andre argumenter omhandlede, at de

ansatte ikke var interesserede i firmaidrætsaktiviteter eller at de ikke havde tid. I alt kontaktede jeg og min samarbejdspartner cirka 20 virksomheder i Hobro via besøg og kontaktede cirka 20 mere via telefon. Af disse i alt 40 firmaer er blot 4 repræsenteret i workshoppen. Ud fra min forståelse af empirien indsamlet fra interviews og empirien fra besøgene i Hobro, forstår jeg, at arbejdsforholdene kan have en stor betydning for de ansattes i Hobro motivation for at deltage i Firmaidræt, da mange ansatte synes, at det er kompliceret og upraktisk at deltage i disse.

5.6 Følger af firmaidræt og kollegamotion

Dette tema har til formål at udforske de konsekvenser informanterne oplever efter at have dyrket firmaidræt eller kollegamotion. Jeg har valgt at inddrage dette tema i analysen, da jeg vurderer, at de positive konsekvenser associeret med firmaidræt kan være med til at motivere ansatte til at dyrke mere firmaidræt eller kollegamotion. Dette tema er ikke funderet på baggrund af teoretisk funderet koder, men er skabt på baggrund af induktivt funderet koder, da det var tydeligt i empirien fra interviews, at informanter havde positive oplevelser med deres kollegaer, efter at have dyrket firmaidræt eller kollegamotion med dem. Dette tema er afgrænset fra de resterende temaer, eftersom det indeholder beskrivelser af hvilke, følger firmaidræt kan have, hvilket ikke er en del af nogle af de andre temaer. Temaet er forbundet til temaet "Fællesskab ved kollegamotion og firmaidræt" i og med, at det udforsker det sociale element, der indgår i firmaidræt og kollegamotion, men er afgrænset fra samme tema ved at beskrive virkningerne af disse sociale relationer på arbejdspladsen, når der ikke dyrkes firmaidræt eller kollegamotion.

Alle informanter udtaler at de har oplevet positive konsekvenser som følge af firmaidræt. Disse konsekvenser omhandler primært, hvordan at firmaidræt har været med til at skabe en tryk relation til kollegerne. Eksempelvis så udtaler jens følgende:

Altså for mig så er det, det her med at vi bruger sindssygt mange timer i forvejen med hinanden. Så det der med at se hinanden på en anden måde end bare så kommer din kollega og sætter sig ved computeren og spørger

om arbejdsrelaterede ting hele tiden. Men så har vi ligesom noget andet at snakke om til frokost. (Jens, l.165-167, Bilag C)

Jens beskriver i ovenstående citat, hvordan at hans forhold til hans kolleger har ændret sig, efter at de har dyrket firmaidræt sammen, og at relationen pludselig ikke kun udelukkende er funderet på baggrund af deres arbejdsrelation, men samtidig er venskabelig. Jeg forstår ud fra citatet, at denne venskabelighed er skabt via den firmaidræt eller kollegamotion Jens og hans kollegaer har dyrket sammen, da Jens beskriver, at de har mere at snakke om efter at have dyrket firmaidræt sammen. Jane har ligeledes oplevet, hvordan at firmaidræt har gjort, at hun har fået øjnene op for, at det er muligt at lave andet med ens kollegaer end blot arbejde:

Jeg tror, at det ligesom har åbnet op for nogle ting i forhold til hvad mulighederne er. Altså, det er ikke kun at gå på arbejde. (...) Der er også andre muligheder, man kan lave når man ikke er på arbejde sammen som kollega. (Jane, l. 292-296, Bilag B)

Søren har haft lignende:

Det synes jeg, men det er også fordi det er et stort hus, så du kan ikke snakke med alle, så det er klart at det virker mere nærliggende når man har snakket med personen 3 gange, ved sådan nogle arrangementer om det så er paddel (...) (Søren, l. 185-187, Bilag C)

Søren udtaler, at det er nemmere at skabe kontakt med ens kollegaer efter at have interageret med til kollegamotion eller ved en firmaidrætsaktivitet. Hermed har firmaidrætsaktiviteten eller kollegamotion været med til at facilitere en dybere relation til ens kollegaer i min forståelse. Søren fortæller også om, hvordan at firmaidræt eller kollegamotion har været med til at menneskeliggøre andre, og det derfor er nemmere at spørge disse personer om rådgivning i forhold til arbejdsrelateret opgaver (l. 169-173, Bilag C). Søren har altså oplevet, at firmaidræt har haft positive indvirkninger på de sociale relationer på arbejdspladsen, som både styrker fællesskabet men også gør det nemmere at løse arbejdsopgaver. Det tyder altså på, at firmaidræt kan give en række positive konsekvenser på arbejdspladsen i form af trygge relationer.

5.7 Opsummering

Til slut i analysen vil jeg opsummere de vigtigste fund. Det fund der er gennemgående i flere temaer, er vigtigheden af fællesskabet. Temaerne "Fællesskab ved kollegamotion og firmaidræt" og "Følger af firmaidræt og kollegamotion" beskriver, hvordan at fællesskabet og de trygge relationer er vigtige for informanternes motivation for firmaidræt og kollegamotion. Ydermere, ses det også ud fra analysen, at fællesskabet og de sociale relationer udvikles gennem udførelsen af kollegamotion og firmaidræt. Det er derfor muligt, at der kan opstå et cirkulært forhold, hvor firmaidræt er med til styrke fællesskabet og de sociale relationer, som til gengæld gør at flere ansatte deltager i firmaidræt og kollegamotion, på baggrund af det styrket fællesskab og sociale relationer. I analysen havde jeg fokus på at forstå, hvilke typer af motivation informanterne oplevede. Jeg fandt frem til, at informanterne primært var eksternt motiveret gennem identifikation. Der var tegn på intern motivation, da alle informanterne oplevede samhørighed. Men jeg vurderer at informanterne ikke er internt motiveret, eftersom, at de ikke udtaler i empirien, at de ikke oplever hverken kompetence eller autonomi i forbindelse med udførelsen af firmaidræt eller kollegamotion. Dog er det muligt, at informanterne oplever autonomi, men blot ikke udtalte det i empirien, da det tyder på, at mange af forholdene i forbindelse med firmaidræt og kollegamotion, såsom organisering og mængden af aktiviteter, kan facilitere autonomi. Den eksterne motivation informanterne oplever, fortolker jeg, som værende reguleret af identifikation, da alle informanterne udtaler at de deltager på baggrund af fællesskabet, hvorfor jeg vurderer at fællesskabet er værdifuldt for dem. Regulering af adfærd som følge af identifikation, sker netop når en person vurderer, at der er overensstemmelse mellem sine egne værdier og den regulerede adfærd. Til slut i analysen, fandt jeg ud af, at informanterne møder forskellige mængder af barriere, der muligvis kan forhindre deres motivation eller deltagelse i firmaidræt. Blandt andet kan arbejdsforholdene muligvis have en indvirkning på dette, da informanterne ikke har samme arbejdsforhold. Jane beskriver, at hendes arbejdsplads er fordelt ud på forskellige steder fysisk, og at de ikke har samme arbejdstider. Hvorimod Jens og Søren har samme arbejdstider som deres kollegaer, og de er alle sammen samlet samme sted fysisk. Søren og Jens deltager i flere aktiviteter sammenlignet med Jane, hvilket muligvis kan skyldes forskellen i arbejdsforholdene.

6.0 Diskussion

I dette afsnit vil jeg diskutere de mest væsentlige pointer og valg foretaget i dette speciale. Jeg har inddelt diskussionen i tre kategorier: diskussion af resultater, diskussion af teori og diskussion af metode, hvor hvert afsnit vil indeholde en diskussion af relevante aspekter.

6.1 Diskussion af resultater

I dette afsnit vil jeg diskutere resultaterne fra analysen. Jeg vil sammenligne resultaterne med andre studier, der har haft samme problemfelt som denne undersøgelse, og diskutere hvordan, at resultaterne fra nærværende studie er ens eller forskellige.

En af de mere overraskende fund i denne analyse er, hvordan at autonomi ikke beskrives som værende betydningsfuldt for deltagernes motivation og deltagelse i firmaidræt. Eksempelvis fandt et studie udført i 2006, at individer der besidder autonom motivation, altså motivation der har oprindelse inde i selve individet, har større sandsynlighed for at deltage i fysisk aktivitet, at denne sandsynlighed øges ved mere intens og hyppig fysisk aktivitet (Edmunds, Ntoumanis & Duda, 2006). Resultatet fra dette studie står i kontrast til fundet fra dette studie, da analysen fra dette studie viser, at autonomi ikke er en væsentlig del i at motivere informanterne til at deltage i firmaidræt. Men studiet af Edmunds, Ntoumanis og Duda havde deltagere fra firmaidræt eller kollegamotion med i deres studie. Hermed kunne det betyde, at fællesskabet og samhørighed har en større betydning for motivation ved firmaidræt eller kollegamotion, end det har ved deltagelse i andre former for fysisk aktivitet som eksempelvis privat og kommerciel. Dog er der en af resultaterne fra dette studie, der er ens med et fund fra den nærværende analyse. Edmunds, Ntoumanis og Duda fandt, at identificeret regulering var med til at forudsige en højere mængde af fysisk aktivitet, samt en højere intensitet ved udførelsen af den fysiske aktivitet. Informanterne beskriver, hvordan at fællesskabet er vigtigt for dem, hvilket jeg har fortolket som identificeret regulering. Eftersom informanterne siger, at fællesskaber er betydningsfuldt eller ligefrem afgørende for deres deltagelse i firmaidræt, forstår jeg, at denne form for identificeret regulering har været med til, at informanterne har dyrket mere firmaidræt eller kollegamotion. Et andet studie af Hagger og Chatzisarantis (2014), fandt

også at autonom motivation er et vigtigt element i at motivere individer til at dyrke fysisk aktivitet. I analysen fandt jeg frem til, at informanterne ikke eksplicit siger, at de oplever autonomi, men at de i stedet oplever situationer, jeg mener kan facilitere autonomi. Hvis det er tilfældet af informanterne, oplever autonomi i disse situationer, vil det betyde, at de vil være internt motiveret ifølge Deci og Ryan (2000a, 2000b). Modellen præsenteret i studiet af Hagger og Chatzisarantis argumentere for at personers autonome motivation er medieret af deres attitude, subjektive normer og deres opfattet adfærdskontrol. Dette er ikke parametre jeg har valgt at undersøge i dette speciale, eftersom SDT har været den teoretiske reference ramme for dette projekt. Men disse aspekter kan muligvis have påvirket informantens opfattelse af autonomi, hvilket kunne være med til at forklare, hvorfor det ikke eksplicit udtaler, at de oplever autonomi.

Et review af Teixeira og kolleger (2012) undersøgte sammenhængen mellem SDT og fysisk aktivitet. Undersøgelsen fandt, at intern motivation hos individer var med til at forudsige langsigtet deltagelse i fysisk aktivitet. Ekstern motivation i form af identifikation skabte indledende og kortsigtede deltagelse i fysisk aktivitet i højere grad end intern motivation gjorde (Teixeira et al., 2012). I nærværende undersøgelse, fandt jeg, at informanterne ikke var internt motiverede. Hvilket kan betyde, at sandsynligheden for at informanterne deltager i firmaidræt eller kollegamotion i længere tid, er mindre, end hvis de var internt motiverede. Ydermere, oplever alle informanterne identificeret regulering, hvilket ifølge Teixeira og kolleger, medfører kortsigtet deltagelse i firmaidræt. Det kunne derfor være relevant at undersøge, om informanterne deltager i firmaidræt eller kollegamotion langsigtet, da deres type af motivation ville diktere, at de ikke deltager i firmaidræt langsigtet, men derimod på den kortsigtede plan. Dette er også i overensstemmelse med SDT, hvor intern motivation er beskrevet som værende stærkere end ekstern motivation (jf. 3.0 Teori). Om denne styrke betyder, at et internt motiveret individ vil dyrke fysisk aktivitet længere end et eksternt motiveret individ, vides ikke ud fra teorien.

En række artikler har undersøgt, hvordan fællesskabet har en indvirkning på motivationen i en sports kontekst. Eksempelvis har Jacobsen og Carron undersøgt (2018), hvordan kohæsion og social støtte kan påvirke motivation. De konkluderede, at atleter præsterer bedre, hvis de føler sig forbundet med deres holdkammerater og modtager social støtte (Jacobsen, Carron, 2018). Det at føle sig forbundet til sine holdkammerater kan forstås som samhørighed som det defineres i SDT, hvorfor resultat fra Jacobsen og Carron

(2018), støtter op om resultatet fra nærværende undersøgelser. Informanterne nævner, at fællesskabet er betydningsfuldt for deres deltagelse i firmaidræt eller kollegamotion, hvor jeg forstår, at de oplever samhørighed i dette fællesskab som skaber motivation. Jens og Søren beskriver også hvordan, at de få opbakning fra ledelsen, hvilket kan sammenlignes med social støtte. Dog undersøger Jacobsen og Carron fællesskab via kohæsion, der omhandler sammenhængskraften i en gruppe. Men i denne undersøgelse er det samhørighed, der er en del af SDT, der benyttes til at undersøge fællesskab. Det netop på brugen af teori, at den nærværende undersøgelse og undersøgelsen af Jacobsen og Carron (2018) adskiller sig. En undersøgelse lavet af Best og Schinke (2016), fandt ligeledes at idrætsudøvere var mere motiveret, hvis de følte sig forbundet til deres holdkammerater (Best, Schinke, 2016). Ligeledes fandt Woodruff og Beauchamp (2010) at en høj kohæsion er sammenhængende med en højere motivation (Woodruff, Beauchamp, 2010). Dog er alle disse undersøgelser lavet med udgangspunkt i sport, blandt andet ved basketballspillere eller universitets elever. En artikel, der har undersøgt motivation ved firmaidræt, finder at aspekter som organisatorisk støtte og individuel motivation er betydningsfulde for ansattes deltagelse i firmaidræt (Königstorfer, Ennsner, 2016). En undersøgelse fra 2011 fandt også at organisatorisk støtte er vigtigt for at de ansattes motivation, men ydermere, er social støtte ligeledes vigtigt for at motivere de ansatte i at deltage i firmaidræt (Alexandris, Theodorakis & Tsorbatzoudis, 2011). Organisatorisk støtte vurderes også af informanterne i dette projekt som værende vigtigt for deres motivation. Søren og Jens nævner, hvordan deres arbejdsplads bakker op omkring deres forslag, og det virker til at dette er vigtigt for dem og deres motivation. Hermed ses det, at fundene fra denne undersøgelse stemmer overens med fundene fra andre undersøgelser. Et interessant fund fra Königstorfer og Ennsners undersøgelse, er at holdidentifikation, er med til at forudsige deltagelse i firmaidræt. Denne holdidentifikation kan muligvis sidestilles med social identitet. Senere i diskussionen vil jeg diskutere, hvordan det ville være muligt at undersøge nærværende problemfelt med netop social identitet som teoretiske referenceramme.

I empirien udtaler informanterne ikke på noget tidspunkt, at de har oplevet noget negativt under deres oplevelser eller erfaringer med firmaidræt eller kollegamotion. Dette kan skyldes den forholdsvis lille mængde af informanter i denne undersøgelse. Herudover, kan det også skyldes, at alle informanter i denne undersøgelse er interesseret i firmaidræt eller kollegamotion, eftersom de alle valgte at deltage frivilligt i en workshop og har været

med til at afholde firmaidrætsaktiviteter førhen. Empirien bevidner lidt om, hvilke erfaringer informanterne har med kolleger, der ikke er motiveret for at deltage i firmaidræt eller kollegamotion. Dog er disse erfaringer ikke brugbare i analysen, da det ifølge hermeneutikken (jf. 2.0 hermeneutik) er et individs egne erfaringer og fortællinger, man som forsker skal fortolke og forstå. Det kunne derfor være relevant at have flere informanter, da disse ville komme med deres fortællinger og erfaringer, som muligvis ville kunne give et andet indblik end informanterne i dette projekt. Jeg vurderer, at det kunne være interessant og relevant at finde ud af, hvorfor flere personer i Hobro ikke deltager i firmaidræt eller kollegamotion. Under mine besøg ved virksomheder og firmaer i Hobro fik jeg nogle indtryk af, hvilke årsager der kunne stå til grund for den manglende deltagelse. Som nævnt i analysen, nævner mange ansatte under virksomhedsbesøgene, at de ikke havde tid til at deltage i firmaidræt. Dette kan muligvis forklares, med at de ikke har oplevet at få organisatorisk støtte, da de ikke får tildelt tid i arbejdstiden, til at deltage i firmaidrætsaktiviteter. Og organisatorisk støtte kan styrke motivationen for deltagelse i sportsaktiviteter (Königstorfer, Ennsner, 2016, Alexandris, Theodorakis & Tsorbatzoudis, 2011). Andre begrundelser for ikke at deltage i firmaidræt jeg mødte, bestod primært i praktiske årsager, såsom at der var mange ansatte der ikke boede i Hobro, men boede udenbys, og derfor var det ikke relevant eller praktisk for dem at deltage i firmaidræt eller kollegamotion. I indledningen skitserer jeg netop dette, ved at beskrive, hvordan Hobro er en by med mange arbejdspladser, men få indbyggere og grundet dens placering tæt på motorvejen, er det attraktivt at arbejde i Hobro, selvom man ikke bor i byen.

6.2 Diskussion af teori

I dette projekt tog jeg udgangspunkt i SDT som motivationsteori, hvilket blot er en motivationsteori blandt mange forskellige motivationsteorier. Jeg vil diskutere, hvordan brugen af andre motivationsteorier kunne have haft indvirkning på denne opgave

Goal setting theory er en teori indenfor psykologi, der har fokus på, hvordan målsætning kan være med til at motivere og påvirke adfærd. Ifølge denne teori vil mennesker være mere motiverede og opnå bedre resultater, hvis de har specifikke og udfordrende mål at arbejde hen imod. Teorien omfatter også ideen om feedback og belønning som vigtige faktorer i at opretholde motivation og opnå mål (Locke, Latham,

2002). Indenfor sport har Goal setting theory været benyttet i mange år til at skabe motivation. Heriblandt er der fokus på at skabe specifikke og udfordrende mål, der har til formål at skabe motivation hos en atlet. Eksempelvis kan en atlet have fokus på at løbe sin sprint 0,5 sekunder hurtigere, hvilket er specifikt, men det skal stadig være udfordrende men realistisk (Weinberg, Gould, 2014). Goal setting theory adskiller sig fra SDT ved at fokusere på målsætning, hvor SDT er fokuseret på, hvordan mennesker kan motiveres gennem deres indre drivkraft (Ryan, Deci, 2000b). SDT har ydermere fokus på, hvordan det er muligt for personer at opretholde deres motivation (Ryan, Deci, 2000b), hvilket ikke er et fokus for Goal setting theory (Locke, Latham, 2002). Dog deler teorierne enkelte ligheder i og med at de begge har fokus på belønninger. Goal Setting Theory understreger betydningen af feedback og belønning for at opretholde motivation og opnå mål (Locke, Latham, 2002). I SDT er feedback og belønning også vigtige, men teorien understreger, at belønninger kan være kontrollerende og underminere den indre motivation, hvis de ikke er i overensstemmelse med en persons indre behov og værdier (Ryan, Deci, 2000b). Hermed kunne Goal setting theory være benyttet i dette projekt til at få indblik i, hvordan det er muligt at motivere ansatte til at dyrke firmaidræt eller kollegamotion gennem målsætning, belønninger og feedback. SDT er dog valgt i dette projekt, da det bedre kan beskrive, hvordan personer er motiveret for at deltage i firmaidræt eller kollegamotion, ved at benytte de forskellige typer af motivation og beskrive de basale psykologiske behov. Hvor Goal setting theory i højere grad er koncentreret om, hvorledes det er muligt at motivere mennesker (Locke, Latham, 2002).

En anden motivationsteori der er velkendt, jeg tror kunne være benyttet til at undersøge nærværende problemstilling er self-efficacy theory. Self-efficacy theory er en teori, der fokuserer på individets tro på egen evner til at udføre en bestemt opgave eller opnå et bestemt mål. Self-efficacy er defineret som troen på sig selv, og kan gå fra at være høj til at være lav, og variere mellem disse to ekstremer. Ifølge denne teori vil en person, der har høj self-efficacy, være mere tilbøjelig til at tage udfordringer og opnå succes, mens en person med lav self-efficacy vil være mere tilbøjelig til at undgå udfordringer og opleve fiasko. Self-efficacy kan påvirkes af tidligere erfaringer, feedback og social støtte (Bandura, 1982)(Bandura, 1982). SDT og Self-efficacy theory er forskellige, da SDT primært fokusere på individets behov for autonomi, kompetence (Ryan, Deci, 2000b), hvor at selv-efficacy theory er fokuseret på, hvordan troen på egne evner kan påvirke adfærd og motivation (Bandura,

1982). Self-efficacy theory kunne være brugt til at undersøge dette problemfelt, ved at have fokus på, hvordan informanternes tro på sine egne evner, vil motivere dem til at dyrke firmaidræt eller kollegamotion. I SDT er kompetence en af de basale psykologiske behov, som jeg mener, til dels kan sammenlignes med Self-efficacy theory. Kompetence defineres som oplevelsen af at være god til at udføre en aktivitet (Ryan, Deci, 2000b). I Self-efficacy theory kan tidligere erfaringer være med til at have indvirkning på individets tro på sig selv (Bandura, 1982). Disse tidligere erfaringer, kan være oplevelser af kompetence, som det beskrives i SDT. Hermed ses det, at der er et element af Self-efficacy theory i SDT, dog indkapsler det langt fra hele Self-efficacy teorien. SDT er valgt i dette projekt, da det bedre kan beskrive forskellige former for motivation, men Self-efficacy kunne være benyttet til at udforske informanters tro på sig selv, og hvilken indflydelse det har på deres motivation.

Den sidste motivationsteori jeg vil diskutere op imod den nærværende teoretiske referenceramme, er Cognitive Evaluation Theory, der ligesom SDT, er udviklet af Deci og Ryan. Denne teori undersøger, hvordan forskellige former for feedback og belønning, påvirker motivationen hos en person. Ifølge denne teori vil en person være mere motiveret, hvis de føler, at de har kontrol over deres handlinger, og at feedback og belønning er i overensstemmelse med deres indre behov og værdier (Ryan, Deci, 2000b). Hermed ses det, at autonomi også er en del af Cognitive Evaluation Theory, da et individ vil være mere motiveret, hvis de føler, at de har kontrol over deres handlinger, hvilket kan sammenlignes med at vælge sin egen vej og have selvbestemmelse. Cognitive evaluation theory kunne benyttes i dette projekt til at undersøge, hvordan individerne er motiveret af feedback og belønninger. Dog er der aspekter af SDT, som også har fokus på belønninger. Hvis et individ motiveres af en ekstern pålagt belønning, vil individets adfærd, ifølge SDT, være påvirket af ekstern regulering (Ryan, Deci, 2000b). SDT har derfor belønning med i dens reference ramme, men det er ikke en central del af den. Alle de førnævnte motivationsteorier kan bidrage med et specifikt fokus. Eksempelvis hvordan målsætning kan motivere mennesker og ændrer deres adfærd, eller hvordan troen på egne evner kan motivere mennesker. Teorierne kan alle bruges til at undersøge nærværende problemfelt, men de er for snævre i deres fokus til at undersøge, hvordan at individer er motiveret for at dyrke kollegamotion eller firmaidræt, hvorfor SDT er valgt.

Andre teorier der ikke motivation som deres fokus, kunne også benyttes til at undersøge dette problemfelt. En af disse er social identitet. Denne teori beskriver, hvordan

personer kan opleve at tilhøre en gruppe, og udvikle sine værdier og normer, der er forbundet med denne gruppe. Hvis personen har en stærk social identitet, vil personen udvise en adfærd, der er bestemt af deres respektive gruppe. Tajfel og Turner har bevidst, at grupper kan dannes på baggrund af arbitrære forhold, der kun er kognitive (Tajfel, Turner, 1979). Omstændighederne for dannelsen af grupper, var minimale, hvorfor grupper kan dannes indenfor firmaidræt og kollegamotion. Hermed ville være muligt at få individer i disse grupper, til at ændre deres adfærd, så det stemmer overens med gruppens værdier og normer. Hvis dette blev gjort indenfor firmaidræt eller kollegamotion, ville det være muligt at få ansatte til at deltage i firmaidræt eller kollegamotion, hvis denne deltagelse stemmer overens med gruppens værdier og normer.

6.3 Diskussion af metode

Metoden i dette projekt er bygget op omkring et semistruktureret interview og en workshop. Herudover, er der brugt empiri fra virksomhedsbesøg i Hobro. Valget af semistrukturerede interviews som metode, falder på baggrund af, at denne metode gør det muligt at indfange individers egne subjektive holdninger og erfaringer, hvilket stemmer overens med formålet i dette projekt (jf. 1.1 Problemformulering). Derudover, bestemmer det videnskabsteoretiske ståsted også, at viden skabes ved at forstå og fortolke individets egne erfaringer (jf. 2.0 Hermeneutik), hvilket kan gøres med det semistrukturerede interview (Kvale, Brinkmann, 2009). Andre former for interview, som fokusgruppeinterviewet blev overvejet som empiriindsamlingsmetode i dette projekt. Fokusgruppeinterview har til formål at indsamle holdninger fra flere forskellige individer, oftest seks til ti personer deltager i et fokusgruppeinterview (Kvale, Brinkmann, 2009). Fordelen ved fokusgruppeinterview er, at det er muligt at indsamle mange holdninger og erfaringer fra flere individer på samme tid. Det kunne være brugbart i denne undersøgelse, da der ikke er indsamlet meget empiri fra interviews. Dog vurderer jeg, at semistruktureret interview er bedst egnet til at undersøge problemfeltet i denne undersøgelse, da denne empiriindsamlingsmetode, gør det muligt at få dybdegående beskrivelser af informanternes erfaringer og holdninger. Det var dog ikke muligt at få dyberegående beskrivelser af alle relevante aspekter fra alle informanterne. Ingen af informanterne oplevede autonomi ved deres oplevelser med firmaidræt eller kollegamotion, trods at jeg fandt frem til mange

forskellige situationer, hvor det var sandsynligt, at informanterne oplevede autonomi. De manglende beskrivelser af oplevelser med autonomi, kan skyldes, at det ikke lykkedes intervieweren at forklare, hvad autonomi begrebet betyder, på sådan en måde, at informanterne kunne forstå det, og relatere det til sine egne oplevelser. Det er det ikke muligt at vide, om dette er tilfældet, men det antages, at informanterne ikke oplevede autonomi, da det ikke er muligt at vide, om informanterne ikke forstod begrebet autonomi.

Workshoppen var delvist lavet med principper fra fremtidsværkstedet i mængde. Workshoppen skulle afsøge, hvilke aktiviteter deltagerne havde lyst til at udføre, og derfor samtidig hvilke aktiviteter deltagerne var motiveret for at afholde selv og deltage i. Her skulle fremtidsværkstedet benyttes til at benytte de ressourcer, der i forvejen eksisterede i den praksis, som jeg undersøgte. Fremtidsværkstedet er oprindeligt udformet med det formål at skabe løsningsforslag på eventuelle problemer (Jungk, Müllert, 1987). Formålet med denne undersøgelse er ikke at løse et problem, men i stedet at skabe forståelse. Jeg vurderer, at fremtidsværkstedet også kan benyttes til den nærværende undersøgelses formål, da den faciliterer, at deltagerne tænker kritisk, er fantasifulde. Disse kvaliteter kan benyttes til at skabe ideer ved deltagerne, samt at kvalificere samme ideer, så de har bedre sandsynlighed for at lykkedes i den konkrete praksis. Fremtidsværkstedet skal gennemføres kronologisk gennem alle frem faser (Jungk, Müllert, 1987). I workshoppen blev to af fremtidsværkstedets faser benyttet, fase tre og fase fire, henholdsvis fantasifasen og realitetsfasen. Hermed, blev alle faser fra fremtidsværksstedet ikke gennemgået. Det var ikke muligt at gennemgå alle faserne grundet den begrænsede tidshorizont workshoppen var under. Alt i alt, var der cirka en time til at afholde workshoppen, hvilket ikke var nok til at gennemføre alle faserne. Jeg valgte fantasifasen og realitetsfasen, da jeg vurderede, at disse bedste ville kunne skabe ideer ved informanterne.

I kvalitativ forskning kan det være relevant at generalisere til andre kontekster. Nærværende undersøgelse tog udgangspunkt i Hobro, men det kunne være relevant for andre byer, at vide hvad der motiverer ansatte til at deltage i firmaidræt eller kollegamotion. Ydermere, kan andre kontekster som foreningsidræt, samt kommerciel og privatidræt gøre brug af fundene fra denne undersøgelse. For at generalisere i kvalitativ forskning er det relevant at forhold sig til den kontekst som undersøgelsen er foretaget i (Roald, Køppe, 2008). I projektet er der fremvist beskrivelser af alle valg der er foretaget, samt begrundelser herfor. Beskrivelserne vedrører valg af videnskabsteori, teori og metode, samt hvorfor det er

relevant at undersøge dette problemfelt. Dette er med til at øge transparensen af projektet, eftersom det er nemmere at udfører lignende undersøgelser (Kvale, Brinkmann, 2009). Jeg mener, at generaliseringen til andre kontekster svækkes på baggrund af den lave mængde af empiri. To interviews, workshoppen og virksomhedsbesøg i Hobro udgjorde empirien, hvor interviews havde til formål at skabe forståelse af, hvordan informanterne er motiveret til at deltage i firmaidræt eller kollegamotion. Eftersom det kun er erfaringer og holdninger fra tre personer, kan det være svært at generalisere til andre kontekster, da det ikke er en bred meningshorisont, der udforskes i denne undersøgelser. Dog er empirien brugbar til at beskrive, hvordan de tre informanter er motiveret for at deltage i firmaidræt eller kollegamotion. Denne undersøgelse vil kunne generaliseres til andre kontekster, hvor formålet er at forstå motivationsgrundlag for individer, der skal deltage i firmaidræt eller kollegamotion. Herudover, kan undersøgelsen generaliseres til andre sports- og idrætsskontekster.

7.0 Konklusion og perspektivering

Danskerne motionsvaner ligger anledning til bekymring, eftersom danskerne ikke lever op til WHO anbefalinger vedrørende fysisk aktivitet for voksne. Dog tyder det på, at danskerne dyrker mere aktivitet i 2020 end de gjorde i 2007, ifølge tal fra statistikbanken.

Danskfirmaidræt kan være et redskab, der kan bidrage med at få flere danskere til at dyrke fysisk aktivitet. Men Danskfirmaidræts medlemstal stagnerer, hvorfor det er relevant at undersøge, hvad der kan få flere danskere til at dyrke firmaidræt. En af de perspektiver der kan bidrage med viden om denne problemstilling, er motivation, nærmere beskrevet Self-determination theory. Dette leder mig til følgende problemformulering:

Hvordan er virksomhedsansatte motiveret til at deltage i firmaidræt eller kollegamotion?

Undersøgelsen er udformet som en kvalitativ undersøgelse, der tager udgangspunkt i den forstående forskningstype. For at besvare denne problemformulering, har jeg valgt at indsamle empiri ved at benytte semistrukturerede interviews, en workshop og virksomhedsbesøg i Hobro. Det videnskabsteoretiske ståsted i opgaven er hermeneutisk, hvilket gør det muligt at forstå og fortolke personers holdninger. Hermed er der overensstemmelse mellem formålet med dette projekt og det videnskabsteoretiske ståsted. Empirien fra interviews skulle give indsigt i informanternes livsverden, for at få indblik i deres erfaringer og holdninger angående deres motivation til firmaidræt eller kollegamotion. Workshopen havde til formål at indsamle empiri om, hvilke firmaidræts- og kollegamotionsaktiviteter, der ville motivere informanterne til at deltage i firmaidræt eller kollegamotion. For at forstå konteksten i Hobro, lavede jeg en række uformelle og uplanlagte virksomhedsbesøg. Jeg valgte at bruge en tematisk analyse, for at skabe overblik over empirien, samt at analysere og fortolke den.

Fundene fra analysen viser, at alle informanterne beskriver fællesskabet som en betydningsfuld motivationsfaktor for dem. Søren og Jens udtaler, at de ikke oplever kompetence under udførelsen af firmaidræt eller kollegamotion, men at de deltager, fordi de gerne vil være en del af fællesskabet. Jane udtaler lignende, og beskriver, hvordan at en tryk atmosfære under udførelsen af kollegamotion er med til at motivere hendes kollegaer. Ud fra analysen finder jeg, at deltagerne er eksternt motiveret, da det ikke deltager i firmaidræt

eller kollegamotion, alene på baggrund af aktiviteten. De deltager på baggrund af noget der er adskilt fra aktiviteten, altså fællesskabet, hvorfor de er eksternt motiveret. Ydermere, oplever ingen af informanterne autonomi under udførelsen af firmaidræt eller kollegamotion, hvilket understøtter, at informanternes ikke er internt motiveret. Informanternes adfærd er reguleret af identifikation, da informanterne alle vurderer fællesskabet som værende værdifuldt og en del af deres egne værdier, og derfor er de villige til at ændre deres adfærd for at være en del af fællesskabet. Analysen viste, at det er relevant at overveje barrierer for deltagelsen i firmaidræt eller kollegamotion. To af informanterne møder ikke samme mængde af barrierer, som Jane gør, i kraft af deres arbejdstider og arbejdslokation. Disse to informanter, har flere aktiviteter til rådighed for dem end Jane har, hvilket muligvis kan skyldes, det færre antal af barrierer de møder, sammenlignet med Jane. Dette fund bakkes op af empirien fra virksomhedsbesøgene, der vidner om, at mange ansatte ikke vil deltage i firmaidræt eller kollegamotion, da de ikke har tid, og mange af dem ikke bor i Hobro.

En række forskellige studier har fundet, at fællesskabet, organisatorisk støtte og social støtte, kan være medvirkende til at personer er motiveret for at deltage i sports (Woodruff, Beauchamp, 2010, Best, Schinke, 2016, Jacobsen, Carron, 2018)(SMVdanmark, 20). Hvilket understøtter fundene fra denne analyse. En række studier også, at autonomi er en betydningsfuld faktor for at motivere personer for at dyrke motion (Edmunds, Ntoumanis & Duda, 2006, Hagger, Chatzisarantis, 2014). Denne analyse finder ikke, at autonomi er med til at motivere individerne, hvilket kan være med til at forklare, hvorfor informanterne ikke er internt motiveret.

Mængden af empiri fra interviews i denne opgave, kan gøre det svært at generalisere til andre kontekster. Dog giver empirien dybdegående beskrivelser af informanternes erfaringer og holdninger til firmaidræt eller kollegamotion, dog er meningshorisonten ikke bred. Jeg vurderer, stadig at det er relevant at perspektivere til andre kontekster, eftersom, at der er forskellige konteksterne, der vil kunne gøre brug af den viden der er produceret i dette projekt. Blandt andet ville skoler kunne gøre brug af denne viden, da det ville være relevant at få flere skoleelever til at deltage i skoleidræt. Ligeledes, ville det være relevant at få flere ældre på plejehjem til at dyrke mere motion.

9.0 Formidlingsartikel

Indledning: Motionsvanerne hos danskerne giver anledning til at være bekymret, da over halvdelen af alle danske voksne ikke dyrker nok fysisk aktivitet til at opfylde WHO's anbefalinger angående ugentlig fysisk aktivitet (Jensen et al., 2022). Tal fra danskernes sundhedsprofil viser, at 55,3 procent af alle mænd og 60,7 procent af alle kvinder (Jensen et al., 2022), ikke opfylder WHO's minimumsanbefaling på 150 til 300 minutters fysisk aktivitet ved moderat intensitet om ugen, eller 75 til 150 minutters fysisk aktivitet ved høj intensitet om ugen (WHO, 2023). Dog bevidner tal fra Danmarks statistikbank om, at danskernes motionsvaner oplever en positiv udvikling. Fra 2007 til 2020 stiger andelen af danskere der svarer ja til, at de dyrker fysisk aktivitet fra 56 procent til 57 procent, mens andelen af danskere, der svarer at de dyrker fysisk aktivitet, men ikke for tiden, er i samme periode steget fra 156 til 19 procent (Statistikbanken, 2023). Det lader altså til, at danskernes motionsvaner oplever en positiv udvikling, men at danskerne stadig ikke dyrker nok fysisk aktivitet til at opfylde WHO's minimumsanbefalinger for fysisk aktivitet.

Danskfirmidræt kan tænkes at være et redskab, der kan få flere danskere til at dyrke fysisk aktivitet. Men organisationen har ikke formået at øge deres medlemstal med en betydelig forskel siden 2013, hvorfor Danskfirmidræt gennemgår en stagnering af deres medlemstal. For at få flere danskere involveret i Danskfirmidræt, med det formål dyrke fysisk aktivitet, vil jeg undersøge, hvad der motiverer virksomhedsansatte til at dyrke fysisk aktivitet.

Motivation er et element, der kan ændre personers adfærd ved at motivere dem til at udføre specifikke handlinger og aktiviteter (Ryan, Deci, 2000b, Ryan, Deci, 2000a). Self-determination theory er en motivationsteori, der beskriver de forskellige årsager, der kan ligge til grund for, hvorfor individer er motiveret. Teorien beskriver intern motivation, der er påvirket af tre basale psykologiske behov: autonomi, kompetence og samhørighed (Ryan, Deci, 2000b, Ryan, Deci, 2000a). Studier viser, at der er en række positive effekter af firmidræt, såsom bedre velbefindende og nedsat smerter (Clancy, Cunningham, 2013).

Ydermere, er der en positiv sammenhæng mellem self-determination theory og kollegamotion samt firmidræt. Specielt har autonomi en positiv effekt i at motivere individer (Hagger, Chatzisarantis, 2014) (Edmunds, Ntoumanis & Duda, 2006). Ovenstående leder mig til følgende problemformulering:

Hvordan er virksomhedsansatte motiveret til at deltage i firmidræt eller kollegamotion?

Videnskabsteori: Jeg har i dette projekt valgt hermeneutik som det videnskabsteoretiske ståsted, da denne omhandler forståelsen af sprog, heriblandt menneskers udtalelser, erfaringer og mening. Hermed benytter jeg hermeneutikken som et redskab til at skabe viden, der skal besvare min problemformulering.

Hermeneutik har til formål at fortolke andre personens forståelser, med det formål at opnå en mere dybdegående forståelse af disse. Ydermere, spiller den kulturelle kontekst forfatteren af forståelsen er indlejret i også en rolle (Smith, J., 2019). En af hovedpåstandene i hermeneutikken er, at den, der fortolker, bliver påvirket af den tekst, mening eller produkt der fortolkes. Denne proces betegner Hans-Georg Gadamer som den hermeneutiske cirkel (Sonne-Ragans, 2012). Denne proces er relevant for mig som forsker, da den empiri jeg analysere vil påvirke mig. For at beskrive denne proces har jeg valgt at inddrage begrebet, den hermeneutiske spiral beskrevet af Kvale og Brinkmann (2009). Den hermeneutiske spiral omhandler, at forskeren opnår en bedre forståelse af meningen, hver gang forskeren gennemgår fortolkningsprocessen, hvor forskeren fortolker dele i lyset af helheden, og omvendt. For at opnå en forståelse af problemfeltet, har jeg valgt at inddrage forskellige former for empiri. Jeg har empiri fra interviews, en workshop og fra virksomhedsbesøg i Hobro. Alle de forskellige former for empiri er med til at skabe en dybdegående forståelse af konteksten. Inden for hermeneutikken er ontologi og epistemologi forbundet med hinanden og indbyrdes afhængige, eftersom vores forståelse af viden er påvirket af vores måde at skabe denne viden på (Gadamer, 2004).

Teori: Indenfor SDT er der tre forskellige former for motivation: intern motivation, ekstern motivation og amotiation.

Et individ er internt motiveret hvis individet udfører handlinger eller aktiviteter på baggrund af disse alene. Intern motivation kan altså forekomme når et individ udfører handlinger eller aktiviteter for at opnå glæden eller tilfredsstillelsen, der opstår ved selve aktiviteten. Ydermere, kan intern motivation opnås ved opfyldelsen af tre psykologiske basale behov. En af de tre basale behov er autonomi, der opstår når et individ oplever at have selvbestemmelse og har mulighed for selv at vælge, hvilke beslutninger de tager. Kompetence, det andet behov, opstår når individet oplever at være god til en aktivitet. Denne oplevelse medieres af feedback på baggrund af sociale situationer. Det sidste behov

er samhørighed, hvilket opleves, hvis et individ har trygge og sikre relationer til dem individet udfører aktiviteten sammen med (Ryan, Deci, 2000b, Ryan, Deci, 2000a).

Ekstern motivation opleves ved et individ, hvis individet er motiveret til at udføre en handling på baggrund af eksterne faktorer, såsom pres eller belønninger. Hvis en person er eksternt motiveret kan denne persons adfærd reguleres ud fra forskellige faktorer. En af disse er ekstern regulering. Ekstern regulering er den mindst autonome form for ekstern motivation, hvor en person udfører en handling på grund af et eksternt krav eller en pålagt belønning. Indført regulering, hvor er en anden form for ekstern motivation, hvor en person er motiveret af eksterne faktorer såsom at undgå skyld eller angst eller opnå stolthed. Identifikation er en mere autonom form for ekstern motivation, hvor personen ser vigtigheden i en aktivitet og derfor ser reguleringen af denne aktivitet som deres egen. Integreret regulering er den mest autonome form for ekstern motivation, hvor individet har assimileret reguleringen til selvet gennem undersøgelser af selvet. Dermed er der skabt en overensstemmelse mellem reguleringen og individets egne værdier (Ryan, Deci, 2000b, Ryan, Deci, 2000a). Den sidste form for motivation er amotivation, hvor individet ikke oplever at være motiveret til at udfører handlinger eller aktiviteter. Amotivation opstår, når individet ikke oplever intentionalitet eller selvbestemmelse i deres beslutninger, hvilket fører til følelsen af manglende autonomi.

Metode: Denne undersøgelse er bygget op som et kvalitativt studie, da formålet med denne er at undersøge et komplekst fænomen, som nærværende problemfelt er (Smith, M., 2018, Brinkmann, Tanggaard, 2020). Undersøgelsen tager udgangspunkt i den forstående forskningstype, da denne har til formål er få indsigt i fortolkninger og forståelser hos mennesker (Launsø, Reiper & Olsen, 2017). Den forstående forskningstype er derfor sammenhængende med hermeneutikken, da denne også har til formål at forstå menneskers meninger og erfaringer. Herudover, er konteksten central i den forstående forskningstype, da den udgør de sociale og samfundsmæssige sammenhæng informanternes udtalelser er påvirket af (Launsø, Reiper & Olsen, 2017). Dette er i tråd med hermeneutikkens forståelse af, at forskeren skal forstå meningen af en persons udtalelse ved at forstå konteksten, som personen er indlejret i.

For at indsamle empiri har jeg valgt at benytte semistruktureret interview, en workshop og virksomhedsbesøg i Hobro. I dette projekt blev semistrukturerede interviews brugt til at indsamle opfattelser og meninger omkring problemfeltet, samt hvordan

deltagerne forstår sig selv og deres omgivelser (Launsø, Reiper & Olsen, 2017). Denne metode er relevant for den forstående forskningstype, da den indsamler relevant empiri til at besvare problemformuleringen. Denne empiri vil indeholde interviewpersonernes forståelse af deres erfaringer med firmaidræt og kollegamotion, heriblandt deres motivation for at dyrke firmaidræt og kollegamotion.

Workshoppen havde til formål at afsøge, hvilke aktiviteter, der motiverer deltagerne til at dyrke firmaidræt og kollegamotion. Workshoppen bestod af en række præsentationer, der skulle give deltagerne inspiration. Herefter fik deltagerne mulighed for at bidrage med deres ideer til aktiviteter og arrangementer, de gerne ville deltage og afholde med udgangspunkt i firmaidræt og kollegamotion. Der blev ydermere, indsamlet empiri ved rekrutteringen til denne workshop. Rekrutteringen bestod af en række virksomhedsbesøg, hvor jeg fik et indtryk af den generelle attitude angående firmaidræt og kollegamotion i Hobro.

For at analysere og fortolke empirien har jeg valgt at tage ud i en tematisk analyse udarbejdet af Braun, Clarke & Weate (2016). Begrundelsen bag dette valg, falder på baggrund af at den tematiske analyse faciliterer udarbejdelsen af forskellige temaer på baggrund af empirien, og præsenterer disse temaer på en simpel og overskuelig måde. Analysen blev benyttet som et redskab, der skulle fortolke og forstå empirien, for at opnå en dybere forståelse af denne. I udførelsen af den tematiske analyse gennemgår forskeren seks forskellige faser. De to første faser omhandler, at forskeren familieserie sig med empirien og herefter starter kodningen. De næste tre faser i den tematiske analyse omhandler skabelsen temaerne. Hvor den sidste fase omhandler afrapportering af temaerne (Braun, Clarke & Weate, 2016).

Analysen: Analysen producerede fem forskellige temaer: Fællesskabets betydning for motivation, Relevansen af kompetence, Betydningen af autonomi, Barriere for motivation og Følger af firmaidræt og kollegamotion.

Efter analysen er gennemført, forstår jeg, at alle informanterne oplever samhørighed, hvilket kan være med til at give informanterne intern motivation. Dog fortolker jeg, at informanterne er eksternt motiveret, da de udfører aktiviteten på baggrund af fællesskabet og ikke alene på grund af aktiviteten. Dette understøttes af, at kun en informant oplever kompetence og ingen af informanterne oplever autonomi. Induktive

temaer, giv indblik i, hvordan arbejdsforholdene kan have indflydelse på motivationen og muligheden for at dyrke firmaidræt.

Diskussion: Denne undersøgelses resultater bakker op omkring eksisterende forskning, men står samtidig i kontrast til noget af denne forskning. En række studier har fundet at autonomien er vigtigt i at motivere individer til at dyrke sport (Edmunds, Ntoumanis & Duda, 2006, Hagger, Chatzisarantis, 2014). Informanterne i dette projekt oplevede ikke autonomi, men var samtidig motiveret for at dyrke firmaidræt og kollegamotion. Grunden herfor, består i hvor betydningsfuld fællesskabet var for informanternes deltagelse og motivation. Hvilket ligeledes se i litteraturen angående kollegamotion og firmaidræt (Best, Schinke, 2016, Jacobsen, Carron, 2018).

10.0 Litteraturliste

- Alexandris, K., Theodorakis, N. & Tsozbatzoudis, D. 2011, "Employee Participation in Corporate Sports Programs: The Role of Organizational Support, Social Support, and Perceived Organizational Change", *Journal of Sport and Exercise Psychology*, vol. 33, no. 6, pp. 838-855.
- Andersen, L.L., Persson, R., Jakobsen, M.D. & Sundstrup, E. 2017, "Psychosocial effects of workplace physical exercise among workers with chronic pain", *Medicine*, vol. 96, no. 1.
- Bandura, A. 1982, "Self-efficacy Mechanism in Human Agency", *American Psychologist*, vol. 37, no. 2, pp. 122.
- Best, K.R. & Schinke, R.J. 2016, "Team cohesion and athlete motivation in a collegiate sport setting", *Journal of Sport Behavior*, vol. 34, no. 4, pp. 311-328.
- Braun, V., Clarke, V. & Weate, P. 2016, "Using thematic analysis in sport and exercise research" in *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise*, ed. B. Smith, Taylor & Francis (Routledge), , pp. 191-205.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. 2020, *Kvalitative metoder: en grundbog*, 3. udgave edn, Hans Reitzels forlag., København.
- Clancy, S.S. & Cunningham, C.J.L. 2013, *Evaluating the sustained psychological benefits of on-site employee fitness programs*, American Psychological Association (APA).
- Dansk Firmaidræt 2023, , *Om Dansk Firmaidræt - dyrk sammenholdet med kollegerne*. Available: <https://www.firmaidraet.dk/om-os/> [2023, 05/4].
- Dansk Firmaidræt 2021, *Årsrapport 2020*, Dansk Firmaidrætsforbund, Nyborg.
- Dansk Firmaidrætsforbund 2015, *Årsrapport 2015*, Dansk Firmaidrætsforbund, Nyborg.
- Edmunds, J., Ntoumanis, N. & Duda, J.L. 2006, "A Test of Self-Determination Theory in the Exercise Domain", *Journal of applied social psychology*, vol. 36, no. 9, pp. 2240-2265.
- Gadamer, H.G. 2004, *Truth and method*, 2nd rev. ed edn, Continuum, London.
- Hagger, M.S. & Chatzisarantis, N.L.D. 2014, "An Integrated Behavior Change Model for Physical Activity", *Exercise and sport sciences reviews*, vol. 42, no. 2, pp. 62-69.
- Jacobsen, J.M. & Carron, A.V. 2018, "The role of team cohesion and social support in sport motivation.", *Sports Medicine*, vol. 48, no. 9, pp. 2059-2073.

- Jakobsen, M.D., Sundstrup, E., Brandt, M. & Andersen, L.L. 2017, *Psychosocial benefits of workplace physical exercise: cluster randomized controlled trial*, Springer Science and Business Media LLC.
- Jensen, H., Davidsen, M., Møller, S., Román, J., Kragelund, K., Christensen, A. & Ekholm, O. 2022, *Danskernes sundhed – Den Nationale Sundhedsprofil 2021*, Sundhedsstyrelsen, København.
- Jungk, R. & Müllert, N. 1987, *Future workshops: How to create desirable futures*. Institute for Social Inventions., London.
- Königstorfer, J. & Ennsner, M. 2016, "The role of team identification and perceived organizational support in employee participation in sports teams", *Journal of Sport Management*, vol. 30, no. 1, pp. 95-109.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. 2009, *Interview*, 2.th edn, Hans Reitzels Forlag, København.
- Launsø, L., Reiper, O. & Olsen, L. 2017, *Forskning om og med mennesker*, 7.th edn, Munksgaard, København.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. 2002, " Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey", *American Psychologist*, vol. 57, no. 9, pp. 705-717.
- Mariagerfjord kommune 2023, , *Syn for Sagen - Helbredstjek på arbejdspladser*. Available: <https://www.mariagerfjord.dk/voksne-og-aeldre/sundhed-og-behandling/syn-for-sagen-helbredstjek-paa-arbejdspladser> [2023, 30/5-].
- Roald, T. & Kjøppe, S. 2008, "GENERALISERING I KVALITATIVE METODER", *Psyke & logos*, vol. 14, no. 1, pp. 86-99.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. 2000a, "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions", *Contemporary educational psychology*, vol. 25, no. 1, pp. 54-67.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. 2000b, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being* Self-Determination Theory, American Psychological Association.
- Smith, J. 2019, , *Hermeneutics*. Available: <https://plato.stanford.edu/archives/spr2019/entries/hermeneutics/> [2023, 30/5-].
- Smith, M. 2018, "The context of sport research
" in *Research Methods in Sport*, ed. M. Smith, SAGE Publications Ltd, , pp. 2-19.
- SMVdanmark 2022, *Kæmpe dyk i danskernes motionsvaner*.
- Sonne-Ragans, V. 2012, *Anvendt videnskabsteori*, 1.th edn, Samfundslitteratur, Frederiksberg.

Statistikbanken 2023, , *Statistikbanken*. Available:

<https://www.statistikbanken.dk/1067322/3>].

Tajfel, H. & Turner, J. 1979, "An Integrative Theory of Intergroup Conflict" in *Social psychology of intergroup relations*, eds. W.G. Austin & S. Worchel, Monterey, Calif. : Brooks/Cole Pub. Co., , pp. 33-47.

Teixeira, P.J., Carraça, E.V., Markland, D., Silva, M.N. & Ryan, R.M. 2012, "Exercise, physical activity, and self-determination theory: A systematic review", *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, vol. 9, no. 1, pp. 78.

Thing, L.F. & Ottesen, L.S. 2015, *Metoder i idræts- og fysioterapiforskning*, 2. udgaver edn, Munksgaard, København.

Weinberg, R.S. & Gould, D. 2014, "Goal Setting" in *Foundations of sport and exercise psychology.*, eds. R.S. Weinberg & D. Gould, Human Kinetics., Champaign, IL.

Woodruff, S.J. & Beauchamp, M.R. 2010, " The relationship between team cohesion and motivation in elite sport.", *Journal of Applied Sport Psychology*, vol. 22, no. 3, pp. 318-335.