

Fysisk aktivitet med SOSU-assistenter

Prototype udvikling af et fysisk aktivitetsinitiativ på et plejecenter



Aalborg universitet

Idræt 4. Semester kandidatspeciale

Det sundhedsvidenskabelige fakultet



AALBORG UNIVERSITET

Synopsis

Titel: Fysisk aktivitet med SOSU-assistenter

Semester: 10. semester

Tema: Speciale

Projektperiode: 1/1/2025 - 2/6/2025

ECTS: 30

Vejleder: Sine Agergaard

Gruppe: 10107

Gruppemedlemmer:

William Viuff Jakobsen: 20206372

Lasse Sandegaard Aarsnes: 20204276

Antal sider: 76

Antal dokumenter: 3

Antal bilag: 10

Antal anslag: 166.158

Formål: Formålet med projektet er at undersøge, hvordan et samskabt træningsforløb i arbejdstiden opleves af SOSU-assistenter, og hvilken betydning det har for deres fysiske, mentale og sociale trivsel. Derudover belyses, hvordan træningen bidrager til deres oplevelse af fysisk aktivitet som noget begribeligt, håndterbart og meningsfuldt.

Metodisk tilgang: Projektet er en del af et samskabende udviklingsforløb, hvor træningen er designet og afprøvet i samarbejde med en gruppe SOSU-assistenter. Forløbet bygger på Hawkins' samskabelsesmodel og er gennemført over fire uger. Datagrundlaget består af spørgeskemabesvarelser, deltagerobservationer og fokusgruppelinterviews. Den metodiske tilgang er kendetegnet ved tæt inddragelse af deltagerne og en fleksibel tilgang til justering af aktiviteterne undervejs.

Konklusion: Træningen blev overvejende oplevet positivt af deltagerne og gav anledning til både fysisk velvære, bedre opstart på arbejdsdagen og styrkede kollegiale relationer. Særligt oplevelsen af at være en del af et fællesskab og at træningen var tilpas i intensitet og form, havde betydning for deres motivation. Projektet peger samtidig på, at organisatoriske rammer og kollegial opbakning er afgørende for, at initiativet kan videreføres og forankres i praksis.

Abstract

The following study investigates the implementation of a physical activity program for workers at a nursing home. This program was developed using Hawkins' model for co-creation, with the first two phases already designed prior to this study. The researchers explore how implementing physical activity in the workplace can influence workers' well-being. The physical activity sessions were conducted three times a week over a four-week period, each lasting 10–15 minutes. Data were collected through observations, questionnaires, and focus group interviews. For data analysis, the researchers applied George Engel's biopsychosocial model to interpret the workers' physical, mental, and social well-being. Additionally, Antonovsky's Sense of Coherence framework was used to examine the workers' sense of manageability, comprehensibility, and meaningfulness in relation to workplace physical activity. The study found that acceptance of the training was high when the exercises were physically manageable. Moreover, workers found the program meaningful when social elements were emphasized and group participation was encouraged. The most notable finding was that 77% of the workers wished to continue the initiative after the prototype testing phase was completed.

Indholdsfortegnelse

Indhold

Indledning	1
Det fysiske aktivitets paradoks	1
Særlige risici for plejepersonale	2
Barrierer for deltagelse i sundhedsinitiativer	3
Projektets fokus og formål	4
Pragmatisme	7
Epistemologisk tilgang	7
Ontologisk tilgang	8
Teori	9
Sense of Coherence	9
Begribelighed	9
Meningsfuldhed	10
Håndterbarhed	10
Den biopsykosociale model	11
Projektdesign og Metode	13
Fase 3: Prototyping	13
Prototype: Aktivitetsplan	14
Ekspert gennemgang af interventions materialer	15
Testning af interventions materialer med målgruppen	18
Forsker notater fra trænings sessioner	20
Forskernes evaluering af trænings sessioner	20
Oplæring af interventionens fremtidige facilitatorer	28
Tematisk analyse	28
Analyse	33
Oplevelse af træningen	33
Fysisk trivsel	36
Mental trivsel	38
Social trivsel	40
Begribelighed	42
Meningsfuldhed	44
Håndterbarhed	47
Diskussion	49

Resultatdiskussion	49
Teoridiskussion	55
Metodediskussion	59
Konklusion	64
Perspektivering	65
Litteraturliste	66

Indledning

Mange ansatte med fysisk belastende arbejde, som f.eks. SOSU-assistenter, udfører dagligt opgaver, der indebærer tunge løft, gentagne bevægelser og langvarige fysiske belastninger. Dette adskiller sig væsentligt fra stillesiddende arbejde, ikke kun i forhold til bevægelse, men også i konsekvenserne for helbredet. Forskning peger på, at denne type arbejde kan være fysisk nedslidende og ofte ledsages af en livsstil med lav fritidsaktivitet, rygning og kostvaner, der samlet set øger sundhedsrisici (Väisänen et al., 2023). Når en manuel arbejder har brugt hele dagen på fysisk krævende opgaver, er det helt naturligt at føle sig træt og mangle overskud til at bevæge sig yderligere i fritiden (Lenneis, V & Pfister, G, 2016). Derudover er det ikke unormalt, at opleve smerter i muskler og led, særligt hvis arbejdspladsen ikke tilbyder gode ergonomiske løsninger (Azevedo, et al., 2020). Gentagne bevægelser og tunge løft over tid kan føre til overbelastning og gøre det endnu sværere at finde energi til fysisk aktivitet efter arbejde (Coenen, 2018). På mange arbejdspladser kan der også være en opfattelse af, at man allerede får "motion nok" i løbet af dagen (Veitch, et al., 2008). Derfor kan fritidsaktiviteter med fokus på bevægelse let blive nedprioriteret af disse arbejdere. Samvær med familien og ro til at slappe af bliver prioriteret efter en lang og hård arbejdsdag. Samtidig kan sundhedsinitiativer på arbejdspladsen møde modstand, hvis de ikke passer ind i de normer og værdier, der præger arbejdskulturen (Jakobsen & Aarsnes, 2024).

Disse faktorer bidrager samlet til en livsstil, der kan have negative konsekvenser for manuelle arbejderes generelle sundhedstilstand. I takt med at arbejdsstyrken i mange lande bliver ældre, opstår der nye udfordringer i forhold til fysisk arbejdskapacitet og sundhed. Ifølge Kenny et al. (2008) falder den fysiske arbejdskapacitet med alderen, særligt på grund af nedsat aerob og muskulær kapacitet. Studiet viser, at der kan være en gennemsnitlig reduktion på op til 20 % i fysisk arbejdsevne mellem 40- og 60-års alderen, hvilket kan føre til en øget risiko for arbejdsrelaterede skader og sygdomme (Ibid.). Dog peger forskningen på, at regelmæssig fysisk aktivitet under kontrollerede forhold kan nedsætte denne funktionelle tilbagegang og dermed forlænge arbejdsevnen hos ældre arbejdstagere (Ibid.).

Det fysiske aktivitets paradoks

Et fænomen, som mange manuelle arbejdere står overfor, er det såkaldte *fysiske aktivitets paradoks*. Det blev blandt andet beskrevet af Holtermann et al., (2017) og handler om, at

nogle former for fysisk aktivitet ikke er hensigtsmæssige for individets sundhed. Hvor fysisk aktivitet i fritiden som regel er godt for helbredet, kan den fysiske aktivitet, man udfører i forbindelse med arbejdet, faktisk have den modsatte effekt (Ibid.). Dette skyldes, at den type bevægelse, manuelle arbejdere typisk udfører på arbejdet, ofte er langvarig, ensformig og foregår i stillinger, der belaster kroppen, f.eks. ved opgaver med gentagne løft eller statiske arbejdsstillinger (Ibid.). Dette står i modsætning til fritidsaktiviteter, hvor man typisk bevæger sig mere varieret, har mulighed for pauser og selv vælger intensiteten, tages der på arbejdet mindre hensyn til dette (Ibid.). Over tid kan det føre til smerter i muskler og led, øge risikoen for hjerte-kar-sygdomme, og endda forkorte levetiden (Holtermann et al., 2021).

En stor dansk undersøgelse, *Copenhagen General Population Study*, har for eksempel vist, at høj fysisk aktivitet på arbejdet er forbundet med 35% højere risiko for hjerte-kar-sygdomme (Holtermann et al., 2021). Til sammenligning kan regelmæssig motion i fritiden mindske den samme risiko med 15 % (Ibid.).

Paradokset viser altså, at selvom man er fysisk aktiv i løbet af arbejdsdagen, er det ikke nødvendigvis positivt. Tværtimod kan det være nødvendigt at tænke anderledes omkring, hvordan man understøtter sundheden blandt manuelle arbejdere, så de ikke bliver slidt af arbejdet, men i stedet får glæde og sundhed ud af bevægelse.

Særlige risici for plejepersonale

Plejepersonale, herunder social- og sundhedsassistenter (SOSU), udgør en særlig sårbar gruppe i forhold til arbejdsrelaterede belastninger. Deres arbejde er kendetegnet ved mange timers stående og gående aktivitet, gentagne tunge løft samt akavede arbejdsstillinger, og et fokus der ofte prioriterer patienternes behov over egne fysiske grænser (Ghosh, 2013). Ifølge Hoogendoorn et al. (1999) er netop denne type fysiske belastninger, herunder foroverbøjninger, vrid og manuel håndtering af patienter, stærkt forbundet med udviklingen af rygsmerter, som er en af de mest udbredte helbredsproblemer i vestlige lande. Studiet fremhæver, at selv lavintensiv vedvarende belastning kan føre til kroniske skader og øget sygefravær (Ibid.). Konsekvenserne af disse belastninger er tydelige: Souza & Alexandre (2012) fandt, at 80 % af sygeplejepersonale i Brasilien havde oplevet muskuloskeletale smerter inden for det seneste halve år, og 50 % inden for den seneste uge. Disse skader var særligt i lænden, den øvre ryg og skuldrene, og begrænsede ofte personalets evne til at udføre arbejdsopgaver effektivt (Ibid.). Hertil kommer, at mange SOSU-assistenten arbejder skæve

arbejdstider og har lange vagter, hvilket ifølge Caruso (2014) øger risikoen for søvnforstyrrelser og påvirker både deres generelle helbred og arbejdskvalitet. Disse fysiske og mentale belastninger placerer gruppen i høj risiko for langvarig sygefravær (Ibid.). Dog viser forskning også, at fysisk aktivitet under kontrollerede forhold kan mindske den fysiske nedslidning og dermed forebygge skader, hvilket både kan forbedre ansattes trivsel og reducere sygefraværet (Souza & Alexandre, 2012).

Barrierer for deltagelse i sundhedsinitiativer

Selvom der er omfattende dokumentation for de helbredsmæssige konsekvenser af fysisk krævende arbejde, viser flere studier, at det kan være en udfordring at få manuelle arbejdere til at deltage i sundhedsfremmende indsatser (Damen et al., 2023). En væsentlig forklaring er, at motion og træning ikke nødvendigvis bliver opfattet som en naturlig eller legitim del af arbejdstiden (Veitch et al., 2008). Det kan endda mødes med skepsis eller nedladende kommentarer fra kolleger (Ibid.). På mange arbejdspladser hersker der en forståelse af, at det fysiske arbejde i sig selv burde være tilstrækkeligt, og at ekstra træning derfor virker overflødigt eller uønsket (Ibid.).

Udover arbejdskulturen spiller sociale forhold også en betydelig rolle. Forskning peger på, at graden af social deltagelse og social kapital har stor betydning for, om de ansatte engagerer sig i fysisk aktivitet (Lindström et al., 2001). Social deltagelse handler blandt andet om at føle sig inkluderet og være en del af fællesskabet, både socialt og i beslutningsprocesser. Når ansatte oplever et stærkt kollegialt sammenhold og føler sig som en del af en gruppe, kan det fremme både lysten og modet til at prøve nye initiativer, som eksempelvis træning i arbejdstiden. Social kapital, forstået som gensidig tillid, støtte og netværk, er ligeledes med til at skabe en ramme, hvor sundhedstiltag i højere grad bliver taget seriøst og opleves som gennemførlige. Flere undersøgelser viser, at når træning sker i fællesskab og understøttes af relationerne på arbejdspladsen, stiger deltagelsen, især blandt ansatte med lav socioøkonomisk status (Lindström et al., 2001).

Samtidig er der også en række fysiske og psykologiske barrierer, der gør det vanskeligt for denne gruppe at deltage. Mange manuelle arbejdere er ganske enkelt trætte efter en lang og krævende arbejdsdag, og det efterlader dem ofte med manglende energi til yderligere aktiviteter (Robroek et al., 2009). Dertil kommer usikkerhed omkring egne evner. Mange har lav tiltro til, at de kan gennemføre struktureret træning, og manglende erfaring med

organiseret motion kan understøtte følelsen af utilstrækkelighed (Blue et al., 2003; Damen et al., 2023).

Endelig spiller ledelsens og kollegers støtte en stor rolle. Hvis sundhedsinitiativer ikke er forankret i kulturen på arbejdspladsen eller bakkes op af de nærmeste omgivelser, kan motivationen dale (Veitch et al., 2008). Flere studier har vist, at når sundhedstiltag udelukkende bliver implementeret som top-down initiativer, uden ansattes input, har de sjældent en varig effekt (Montano et al., 2014). Når tiltagene ikke tager udgangspunkt i arbejdspladsens særlige forhold og kultur, kan det blive svært for ansatte at overføre dem til praksis (Autrup et al., 2021). Derfor peger forskningen på behovet for mere involverende metoder. Når man involverer de ansatte aktivt i udviklingen af sundhedsinitiativer, bliver det ofte både nemmere og mere meningsfuldt at få dem til at fungere i praksis (Damen et al., 2023). En samskabende tilgang, hvor de ansatte er med til at forme indholdet og rammen for f.eks. træning på arbejdspladsen, kan skabe større engagement og give en følelse af ejerskab. Når man forstår, hvorfor en indsats sættes i gang, og samtidig har indflydelse på, hvordan den ser ud, stiger chancen for, at målgruppen deltager og får noget ud af det. Samtidig giver det mulighed for at skræddersy aktiviteterne, så de både passer til arbejdspladsens rammer og til de ansattes ønsker og behov.

I en tidligere projektopgave påbegyndte vi netop en sådan samskabende proces med plejepersonalet, som denne undersøgelse tager udgangspunkt i (Jakobsen & Aarsnes, 2025). Her blev de ansatte inddraget i at udforme indholdet og strukturen i træningen, og vi fik gennem interviews og workshops en bedre forståelse for deres motivation, barrierer og ønsker. Det blev tydeligt, at sociale elementer, variation og fleksibilitet havde stor betydning for deres lyst til at deltage. Dog blev det også klart, at ikke alle var lige motiverede. De mest kritiske deltog sjældent i de indledende faser og sagde ofte meget lidt under workshops. Det understreger, at en samskabende tilgang ikke nødvendigvis skaber engagement hos alle, og at man må være opmærksom på, hvem der faktisk bliver hørt i processen.

Projektets fokus og formål

Som tidligere nævnt bygger dette projekt videre på en af vores tidligere opgaver (Jakobsen & Aarsnes, 2024), hvor de første to faser af samskabelsesprocessen allerede er gennemført i henhold til Hawkins' samskabelsesmodel (Hawkins, et al., 2017). I den første fase blev der udført en litteratursøgning inden for emnet, hvorefter der blev gennemført interviews og

observationer af SOSU-assistenterne for at identificere deres generelle motivation, barrierer og oplevelser med fysisk aktivitet i arbejdstiden (Ibid.). I den anden fase blev der afholdt to workshops, hvor SOSU-assistenterne i den første workshop diskuterede, hvilke faktorer der kunne understøtte et motiverende og vedvarende træningsinitiativ. Omvendt blev den anden workshop brugt til at undersøge, hvad plejepersonalet mente, der ikke måtte være til stede i dette initiativ. Efter hver workshop bad vi de ansatte om at rangere hver faktor fra 1-5 i forhold til, hvor vigtig den var for deres deltagelse. Dette gjorde vi for at tydeliggøre, hvilke elementer der var vigtigst at fokusere på, når fase tre af samskabelsesmodellen (prototyping) skulle igangsættes.

Dette projekt igangsætter tredje fase af samskabelsesprocessen, hvor en prototype i form af et træningsprogram vil blive afprøvet og evalueret på arbejdspladsen. Træningsprogrammet vil blive udført tre gange ugentligt på arbejdspladsen i fire uger. Programmet vil bestå af en kombination af styrketræning, mobilitetsøvelser og kredsløbstræning, skræddersyet til de fysiske udfordringer, de ansatte møder i deres daglige arbejde, med udgangspunkt i de ansattes ønsker. En central del af interventionen vil være løbende feedback-sessioner, hvor de ansatte har mulighed for at justere træningens intensitet, varighed og indhold, så det forbliver både motiverende og praktisk muligt i en travl arbejdsdag. Denne tilgang sikrer, at interventionen ikke blot bliver endnu et eksternt påbud, men derimod et integreret initiativ, der tager højde for de udfordringer, SOSU-assistenternes arbejdsliv medfører.

Der vil også være fokus på at finde en ansat, eller en gruppe ansatte, der kunne tænke sig at varetage rollen som tovholder, når vi ikke længere kan facilitere interventionen. Dermed øger vi chancen for, at interventionen kan fortsætte og blive en del af hverdagen uden vores facilitering. Projektet vil således undersøge, hvorvidt en prototype udarbejdet ved hjælp af en samskabende tilgang kan føre til, at de ansatte finder træning i arbejdstiden motiverende og relevant, og har potentiale til at reducere nogle af de sundhedsmæssige konsekvenser, de møder i arbejdsdagen.

Hvordan oplever SOSU-assistenterne træningen i arbejdstiden, og hvorvidt oplever de at den bidrager til deres trivsel samt følelse af at fysisk aktivitet er begribeligt, meningsfuldt og håndterbart?

Med dette projekt ønsker vi at undersøge, hvordan et samskabt træningsforløb opleves af SOSU-assisterer i arbejdstiden, og hvordan det potentielt bidrager til deres trivsel. Fokus er

ikke alene på, om de oplever en fysisk eller mental gevinst, men i lige så høj grad på, om træningen giver mening i deres arbejdsliv, og om den opleves som noget, der er til at forstå og håndtere på en travl arbejdsplads. Ved at inddrage de ansatte egne erfaringer og perspektiver gennem interviews, observationer og spørgeskemaer, ønsker vi at få indblik i, hvordan en samskabt fysisk aktivitet i arbejdstiden bliver modtaget, og hvilke forhold der har betydning for, om det opleves som en relevant og bæredygtig del af deres arbejdsdag.

Pragmatisme

Dette projekt tager udgangspunkt i en pragmatisk videnskabsteoretisk tilgang, da pragmatismen fokuserer på erfaring, handling og situationsbestemt viden. I stedet for at opfatte viden som noget fast og universelt, ser pragmatismen viden som noget, der opstår og formes i praksis gennem konkrete erfaringer og refleksion over handling (Dewey, 1938; Rorty, 2008). Det gør tilgangen særlig anvendelig i dette projekt, hvor målet er at udvikle en sundhedsintervention for SOSU-assistenten i tæt samarbejde med dem selv.

Projektet bygger på Hawkins tredje fase af samskabelsesmodellen, som fokuserer på at udforme, praktisere og evaluere en prototype (Hawkins, et al., 2017). De ansattes oplevelser af prototypen er essentielle, derfor vil de hele tiden have mulighed for at influere designet af prototypen. På den måde skabes en intervention, der ikke blot er teoretisk funderet, men også tilpasset de ansattes faktiske oplevelser (Brinkmann & Tanggaard, 2015).

Som Jakobsen et al. (2023) fremhæver, findes der ingen løsning der passer alle, når det gælder om at øge fysisk aktivitet blandt manuelle arbejdere. Arbejdsforholdene og barriererne varierer fra sted til sted, og derfor er det nødvendigt at udvikle indsatser, der er skræddersyet til den konkrete kontekst (Ibid.). Ved at involvere SOSU-assistenten i udviklingsprocessen sikrer vi, at løsningen bliver både realistisk og relevant i deres arbejdsliv (Brinkmann, 2006).

Epistemologisk tilgang

Pragmatismen ser viden, ikke blot som noget man “har”, men som noget man skaber gennem handling og samspil med omgivelserne (Dewey, 1938). I vores tilfælde betyder det, at indsigt i, hvordan fysisk aktivitet kan integreres i SOSU-assistentens hverdag, ikke blot skal komme fra teori og tidligere forskning, men opstå gennem de erfaringer, deltagerne selv bringer ind i projektet.

Hawkins’ samskabelsesperspektiv peger på denne dynamik: At viden opstår i relationen mellem dem, der udvikler interventionen, og dem, der skal bruge den (Hawkins, et al., 2017). Derfor har vi gjort det klart for de ansatte at de meget gerne må komme med løbende feedback til det vi laver. Dette giver mulighed for at vi kan justere og tilpasse indholdet i takt med, at nye behov viser sig. På den måde bliver interventionen ikke en fastlagt plan, men en proces i bevægelse, formet af dialog, refleksion og fælles handling (Løgstrup, 2020). Ved at forene praktisk erfaring med teoretisk forståelse sigter vi mod at udvikle en løsning, der ikke

blot fungerer i teorien, men også har en reel chance for at blive fastholdt i hverdagen. Det er netop i krydsfeltet mellem viden og praksis, at bæredygtige forandringer kan finde sted.

Ontologisk tilgang

Pragmatismen hviler på en ontologi, der betragter virkeligheden som skabt og formet gennem sociale og praktiske handlinger (Dewey, 1938). I stedet for at se virkeligheden som en objektiv størrelse eksisterende uafhængigt af mennesker, anses den for at være i konstant udvikling, påvirket af de handlinger og relationer, som individer indgår i (Rorty, 2008).

I dette projekt betyder det, at de udfordringer, SOSU-assistenterne oplever i forhold til fysisk aktivitet, ikke blot er statiske faktorer, men noget, der skabes og påvirkes af arbejdskultur, organisering og sociale normer på arbejdspladsen. Derfor er en samskabende tilgang særligt velegnet, da den gør det muligt at udvikle løsninger, der er tilpasset den kontekst, de ansatte opererer i (Brinkmann & Tanggaard, 2015). Gennem projektets intervention vil nye praksisser blive skabt i samarbejde med de ansatte, hvilket betyder, at de sundhedsfremmende tiltag ikke blot påtvinges udefra, men integreres naturligt i arbejdsdagen. Ved at tage højde for den dynamiske og kontekstafhængige virkelighed, som SOSU-assistenterne arbejder i, øges sandsynligheden for, at interventionen får en reel og vedvarende effekt (Løgstrup, 2020).

Teori

I følgende afsnit vil vi gennemgå vores teoretiske overvejelser. Dette studie undersøger, hvordan fysisk aktivitet kan integreres i arbejdsdagen for SOSU-assistenten på et plejecenter ved at benytte Hawkins model for samskabelse og derigennem implementeringen af en prototype (Hawkins, et al., 2017). Vi benytter Aaron Antonovskys Sense of Coherence til at undersøge de ansattes følelse af sammenhæng mellem fysisk aktivitet og deres arbejdsliv. Herunder vil vi undersøge, hvorvidt de ansatte finder træningen begribelig, håndterbar og meningsfuld. For at forstå hvilke fysiske, psykologiske og sociale aspekter som deltagerne oplever ved træningsinterventionen, anvender vi George Engels biopsykosociale model som teoretisk referenceramme.

Sense of Coherence

For at undersøge, hvordan SOSU-assistenten oplever træningsforløbet, anvender vi Antonovskys teori om Sense of Coherence (SOC). Ifølge Antonovsky (1988) har mennesker lettere ved at håndtere belastende situationer, når de oplever tilværelsen som forståelig, håndterbar og meningsfuld. Disse tre elementer, begribelighed, håndterbarhed og meningsfuldhed, danner tilsammen grundlaget for SOC og udgør den teoretiske ramme for, hvordan vi analyserer de ansattes erfaringer med interventionen (Mittelmark et al., 2017). I det følgende præsenteres, hvordan vi anvender de tre dimensioner i praksis.

Begribelighed

Denne del af teorien handler om, hvorvidt en person oplever en situation som klar og logisk, og dermed om tingene giver mening på et rationelt plan. I konteksten af træningsinterventionen er det centralt at undersøge, om SOSU-assistenten forstår formålet med træningen, og hvordan den passer ind i arbejdsdagen. Hvis træningen er godt kommunikeret, og øvelserne fremstår overskuelige og relevante, vil den sandsynligvis opleves som lettere at engagere sig i (Mittelmark et al., 2017).

Her vil vi lægge vægt på, om deltagerne oplever strukturen og indholdet i træningen som gennemskuelig, for eksempel om de forstår, hvordan aktiviteterne er tilrettelagt, og hvordan

disse hænger sammen med ønsket om at forbedre trivslen. Gennem interviews og observationer søger vi at identificere, om evt. modstand eller forvirring skyldes, at træningen fremstår utydelig eller ligegyldigt.

Meningsfuldhed

Meningsfuldhed er den mest centrale komponent i SOC. Det handler om, hvorvidt den enkelte oplever, at det giver værdi at engagere sig i en aktivitet, både personligt og professionelt (Mittelmark et al., 2017).

Vi vil undersøge, om de ansatte oplever træningen som noget, der bidrager til deres velvære, øger arbejdsglæden og/eller styrker fællesskabet. Når træningen ses som relevant og meningsfuld, er sandsynligheden for vedvarende engagement større. Omvendt kan oplevelsen af, at det blot er “endnu en opgave”, føre til lav motivation. Interviewene vil derfor fokusere på, hvilken værdi deltagerne selv tillægger træningen, og hvorvidt de oplever en positiv effekt, både på- og udenfor arbejdet.

Håndterbarhed

Håndterbarhed dækker over, hvorvidt den enkelte oplever at have de nødvendige ressourcer til at møde de krav, der stilles. I forhold til træningen handler det om, hvorvidt SOSU-assistenterne føler, at de har tid, energi og støtte til at deltage, både fysisk og organisatorisk (Mittelmark et al., 2017).

Vi vil særligt være opmærksomme på, hvordan rammerne omkring træningen påvirker deres oplevelse: Er der opbakning fra ledelsen? Er der mulighed for fleksibilitet? Og føles træningen realistisk at indgå i uden at forstyrre arbejdsflowet? Hvis nogle ansatte fravælger træningen, kan det være et tegn på lav håndterbarhed, altså at rammerne ikke i tilstrækkelig grad understøtter deres deltagelse.

Ved at anvende SOC som analyseværktøj får vi en mere nuanceret forståelse af, hvordan træningsforløbet opleves fra SOSU-assistenternes perspektiv. En oplevelse præget af høj begribelighed, meningsfuldhed og håndterbarhed øger sandsynligheden for, at indsatsen opleves som bæredygtig og relevant, også på længere sigt. Samtidig giver modellen os mulighed for at identificere konkrete områder, hvor træningen eventuelt bør justeres, hvis en eller flere af dimensionerne opleves som utilstrækkelige.

Den biopsykosociale model

Biopsykosociale perspektiver på sundhed blev for alvor formuleret af George Engel i slutningen af 1970'erne. Han kritiserede den dominerende biomedicinske tilgang for at overse vigtige aspekter af menneskers helbred og pegede på, at sundhed også formes af psykologiske og sociale forhold, ikke kun af kroppens fysiske tilstand (Engel, 1981). Forhold som stress, livsstil og sociale relationer kan ifølge Engel spille en lige så stor rolle som sygdomsfysiologi (John et al., 2020). Modellen har siden været central i forståelsen af komplekse sundhedsproblematikker, hvilket gør den oplagt i forbindelse med fysisk aktivitet blandt SOSU-assistenten. SOSU-assistenten udfører dagligt fysisk krævende arbejde, der involverer tunge løft, gentagne bevægelser og lange perioder med stående eller gående arbejde. På trods af dette oplever mange af dem en høj forekomst af muskuloskeletale smerter og fysisk udmattelse. Ifølge den biopsykosociale model kan dette ikke udelukkende tilskrives den fysiske belastning, men må også ses i sammenhæng med psykologiske faktorer såsom stress og motivation samt sociale forhold som arbejdsfællesskab og kultur.

Fysisk aktivitet har veldokumenterede biologiske fordele, herunder forbedret kondition, reduceret risiko for livsstilssygdomme og færre muskuloskeletale smerter. På det psykologiske plan kan fysisk aktivitet bidrage til bedre mental trivsel, højere self-efficacy (tro på egne evner) og reduceret stress. På det sociale plan kan fælles fysisk aktivitet styrke relationer blandt de ansatte, forbedre samarbejdet og skabe et mere inkluderende arbejdsmiljø. Disse tre elementer, biologiske, psykologiske og sociale faktorer, er gensidigt afhængige og påvirker hinanden i en dynamisk proces (Engel, 1981).

I nærværende studie anvendes den biopsykosociale model til at analysere, hvordan fysisk aktivitet i arbejdstiden kan forbedre SOSU-assistenternes trivsel og arbejdsmiljø. Modellen danner grundlag for vores spørgeskema, hvor vi undersøger, hvordan de ansatte oplever deres fysiske, psykologiske og sociale trivsel i forhold til fysisk aktivitet på arbejdspladsen.

- På det biologiske niveau undersøger vi, hvordan de ansatte oplever, at interventionen påvirker deres fysiske helbred, herunder deres oplevelse af smerte, energiniveau og generelle fysiske velbefindende.

- På det psykologiske niveau undersøger vi de ansattes motivation og oplevelse af mental trivsel i forbindelse med fysisk aktivitet. Vi undersøger, hvordan de ansatte oplever, at deres selvopfattelse, stressniveau og arbejdsglæde har ændret sig ved at deltage i fysisk aktivitet på arbejdspladsen. Vi ser også på barrierer for deltagelse, såsom tidligere erfaringer, frygt for skader eller manglende tro på egne evner.
- På det sociale niveau vil vi analysere, hvilken betydning de ansatte oplever, at den fælles fysiske aktivitet har på deres relationer til kolleger. Vi undersøger, om interventionen kan styrke samarbejdet, skabe bedre kommunikation og reducere konflikter. Flere studier har vist, at social støtte kan være en vigtig faktor for vedvarende deltagelse i fysisk aktivitet, og vi ønsker derfor at undersøge, hvordan kollegial støtte påvirker deltagernes engagement.

Gennem denne tilgang søger vi at opnå en dybere forståelse af, hvordan fysisk aktivitet kan integreres i arbejdsdagen på en måde, der opleves at bidrage til fysisk, psykologisk og social trivsel for SOSU-assistenterne. Ved at kombinere Antonovskys Sense of Coherence (Antonovsky, 1988) med en prototype udarbejdet af en samskabende tilgang sikrer vi, at interventionen ikke blot designes ud fra teoretiske antagelser, men også tager udgangspunkt i de ansattes egne oplevelser og behov.

Projektdesign og Metode

I følgende projekt har vi benyttet Hawkins model for samskabelse som design. Dette forskningsdesign er opbygget af tre faser: *Evidence review and stakeholder consultation*, *Co-creation* og til sidst *prototyping* (Hawkins, et al., 2017). Eftersom vi i et tidligere projekt har udformet de første to faser, vil vi i følgende projekt have fokus på fase 3, prototyping. I prototyping-fasen er nogle af de mest centrale nøglepunkter vedrørende implementeringen af prototypen, evaluering, træning af facilitatorer og afprøvning. Her handler det om at teste prototypen, evaluere den undervejs og træne individerne der skal facilitere den.

Fase 3: Prototyping

Fase 3 i Hawkins model for samskabelse, prototyping, er den del af processen, hvor ideer, data og koncepter bliver testet af i praksis (Hawkins, et al., 2017). I denne fase handler det om at eksperimentere med mulige løsninger, i forskellige skalaer, justere dem ud fra feedback og evaluere på dem alt efter brugernes behov. Formålet med denne fase er at afprøve forskellige løsninger, for at se hvorvidt de stemmer overens med brugernes ønsker, således at der ikke bliver implementeret løsninger der ikke fungerer (Hawkins, et al., 2017). Under Prototyping præsenterer Hawkins fem punkter. Det første, 'Expert review of intervention materials' (Ekspert gennemgang af interventions materialer), handler om at lade en ekspert gennemgå interventionsmaterialeerne. Testing of intervention materials with young people (Testning af interventionsmaterialer med målgruppen), handler om at afprøve interventionen inden den implementeres i fuld skala. Researcher notes from training sessions (Forsker notater fra træningssessioner) omhandler de notater som forskerne tager sig undervejs. Under 'Trainers evaluations of training sessions' (Forskernes evaluering af træningssessioner), handler det om at evaluere træningssessionerne med fokus på hvad der kan ændres undervejs. Det sidste punkt 'Training intervention delivery team' (Oplæring af interventionens fremtidige facilitatorer) handler om at finde og oplære et nyt interventionsteam som kan varetage prototypen efter endt intervention (Hawkins, et al., 2017). Disse fem punkter vil vi komme ind på i følgende afsnit. Først vil vi starte med at beskrive den udarbejdede prototype.

Prototype: Aktivitetsplan

Vi benyttede os af den indsamlede data fra fase 1 og 2 til at udvikle en aktivitetsplan i dette projekt (Bilag 1). Derudover benyttede vi også den indsamlede data fra litteraturreviewet, eftersom der i studierne også blev beskrevet flere ting, der kunne fremme og nedsætte deltagelse. Eksempelvis blev ledelsens deltagelse fremhævet som værende yderst relevant, imens leg kunne have en tendens til at blive set ned på fra nogle ansatte (Damen et al., 2023). Ud fra disse indsamlede data designede vi derfor en aktivitetsplan, som inkluderede de forskellige aktiviteter fra mandag til fredag. Under disse aktiviteter havde vi et fokus på at benytte så få remedier som muligt, eftersom der ikke skulle være særlige investeringer for at kunne facilitere disse øvelser.

Denne aktivitetsplan er opbygget med øvelser for tre dage om ugen i fire uger (Bilag 1). Aktivitetsplanen er opbygget af tre kolonner, hvor den første kolonne er de uger, hvor aktiviteterne fandt sted. I den næste kolonne beskrives de aktiviteter der skal udføres, samt en begrundelse/fokus for aktiviteten. Disse begrundelser tog udgangspunkt i de ansattes egne behov og ønsker til prototypen, men vi nævnte aldrig begrundelsen for aktiviteten højt. Dette kunne være lege hvor de ansatte fik lov til at have sjov sammen med kolleger, eller udstrækning hvor de ansatte fik strukket deres led og muskler ud. Derudover havde vi også flere træninger med fokus på opvarmning og konkurrence, da dette også var ønsker fra de ansatte. I den sidste kolonne beskrives aktivitetens præmis, samt regler og fokus i øvelsen. Dette omhandlede ofte hvordan aktiviteterne skulle udføres, da flere øvelser var mere komplekse eller indviklede. Denne aktivitetsplan blev lavet for at gøre træningen mere overskuelig, og for at gøre det lettere at holde styr på hvornår der skal udføres hvilke øvelser, og med hvilket formål. Vi lavede efter interventionens afslutning et andet træningsprogram til de ansatte, som forklarede og beskrev øvelserne gennem tekst og illustrationer (Bilag 2). Dette program havde flere detaljer for øvelserne, og kolonnen med fokuspunkter blev fjernet. Vi fjernede denne kolonne, eftersom de ansatte ikke behøvede have noget fokus under øvelserne. Vi vurderede, at hvis de ansatte blot fik en grundig gennemgang af øvelserne, havde de ikke brug for at få at vide hvad de skulle fokusere på.

Ekspert gennemgang af interventions materialer

Inden vi implementerede vores intervention på arbejdspladsen, var det vigtigt for os at sikre, at materialerne var både brugervenlige og fagligt solide. Typisk kan man få en ekspert på området til at gennemgå materialer som træningsplaner, informationskampagner eller fysiske redskaber, blandt andet for at spotte potentielle mangler, etiske problemstillinger eller forbedringsmuligheder. Ekspertens vurdering kan derfor også være med til at identificere det som Hawkins kalder for "key uncertainties", altså forhold, vi måske selv ville have overset (Hawkins, et al., 2017).

I stedet for at få en ekspert til at gennemgå materialerne, valgte vi dog at foretage en grundig litteratursøgning. Vi vurderede, at en systematisk gennemgang af eksisterende viden kunne give os et bredere indblik i erfaringer fra tidligere interventioner, fremfor at basere os på én enkelt eksperts vurdering. Gennem litteraturen fik vi mulighed for at samle erfaringer på tværs af forskellige kontekster, og dermed spotte både styrker, svagheder og mulige faldgruber, som kunne være relevante for vores egen intervention. Vi er dog opmærksomme på, at en ekspertgennemgang kunne have bidraget med en mere praksisnær viden, og at en kombination af begge disse tilgange muligvis kunne have givet et endnu stærkere fundament. Vi vurderede dog med de ressourcer, vi havde til rådighed, at en grundig litteratursøgning var den bedste måde at indsamle noget solidt og bredt funderet empiri.

Søgestrategi

For at skabe et solidt fundament for dette studie og kortlægge den eksisterende viden inden for vores forskningsområde blev der i februar 2025 gennemført en systematisk litteratursøgning. I overensstemmelse med forskningsprincipper (Aromataris, 2020) tilstræbte vi en så bred og dybdegående søgestrategi som muligt inden for de givne tidsmæssige og ressourcemæssige rammer. Af praktiske årsager blev søgningen afgrænset til videnskabelige studier publiceret på dansk eller engelsk.

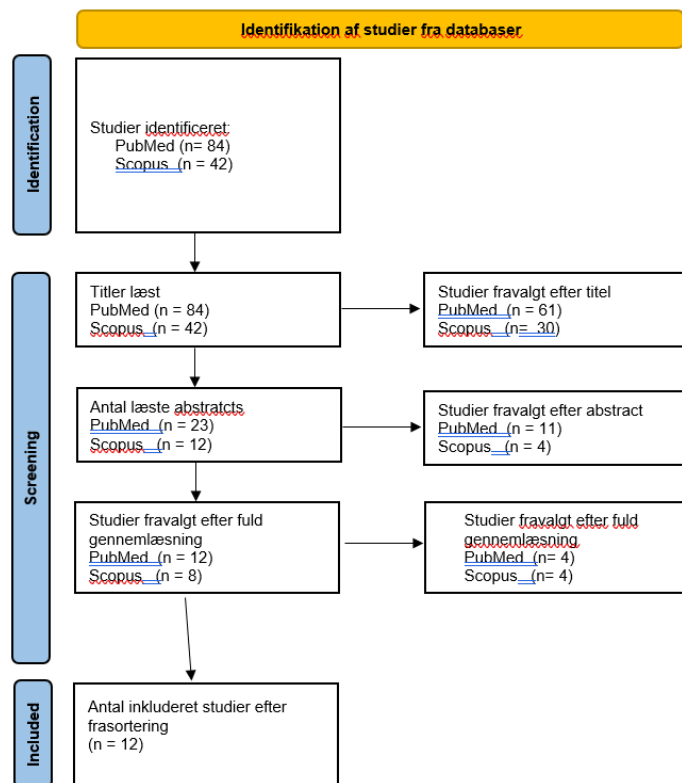
Til identifikation af relevant forskningslitteratur anvendte vi to anerkendte akademiske databaser: PubMed og Scopus. Disse databaser blev valgt på baggrund af deres faglige relevans og brede dækning af forskningslitteratur inden for henholdsvis medicinsk forskning (PubMed) og tværfaglig videnskab (Scopus), hvilket sikrede en alsidig tilgang til emnet

(Aromataris, 2020). Databaser som MedLine og Sportsdiscuss blev i første omgang også anvendt, men søgestrengene viste sig at have begrænsede resultater, hvilket resulterede i at de blev fravalgt. For at sikre konsistens og systematik i søgningen blev der anvendt den samme søgestreng (Bilag 3) i begge databaser. Søgestrengen var struktureret ud fra PCC-modellen (Population–Concept–Context) (Pedersen et al., 2017). Denne model blev valgt, fordi den tilbyder en praktisk ramme til at definere centrale elementer i forskningsspørgsmålet og sikre, at søgningen forholder sig fokuseret og relevant i forhold til studiets formål. PCC modellen var relevant i vores projekt, fordi det var vigtigt at tydeliggøre, hvem vi ønskede at undersøge (Population: manuelle arbejdere), hvad vi ønskede at fokusere på (Concept: sundhedsinterventioner og evaluering af dem) og i hvilken kontekst (Context: På arbejdspladsen). Ved at bruge PCC-modellen kunne vi opbygge vores søgestreng omkring disse tre nøgleelementer, hvilket bidrog til en mere struktureret søgning og gjorde det lettere at identificere relevante studier uden at inkludere for bred eller irrelevant litteratur. Hvert søgeord blev gennemgået og afprøvet enkeltvist for at minimere støj og øge præcisionen i søgeresultaterne. Eksempelvis hjalp det at fravælge ord som "motion" grundet ordets mange betydninger, og istedet anvende mere målrettede udtryk som "workplace intervention" eller "occupational health program", hvilket gav konkrete resultater der var i overensstemmelse med vores PCC model.

Litteratursøgningen havde til formål at undersøge eksisterende forskning om sundhedsinterventioner rettet mod manuelle arbejdere og identificere indsigter og erfaringer, der kan være anvendelige i vores brug af sundhedsintervention. Vi ønsker at anvende viden fra disse studier om hvilke muligheder og barriere de oplever i deres anvendelse af sundhedsintervention med manuelle arbejdere, for at vi kan bruge dette i vores studie til at designe den bedst mulige sundhedsintervention.

(a)	(b)	(c)
Facet	Facet	Facet
Kontrolleret søgning "Blue-collar work*" OR "Blue-collar job*" OR "Physical* demanding job*" OR "Physical demanding work"	Kontrolleret søgning "workplace intervention" OR "occupational health intervention" OR "worksite health program" OR "worksite wellness intervention" OR "employee health promotion" OR "workplace exercise program" OR "occupational physical activity intervention" OR "workplace wellness initiatives"	Kontrolleret søgning "Intervention guide" OR "Intervention developing" OR "Intervention Development" OR " <u>intervention evaluation</u> " OR "Intervention strategies" OR " <u>intervention design</u> "

Figur 1: Søgefacetter



Figur 2: Prisma flow chart

Udvælgelse af studier:

For at sikre en stringent og relevant udvælgelse af studier blev der fastlagt specifikke inklusionskriterier. Studier skulle undersøge fysisk aktivitet blandt manuelle arbejdere og anvende en interventionsbaseret tilgang. Dette gjorde det muligt at vurdere, hvordan forskellige interventioner blev modtaget af målgruppen, samt hvilke erfaringer der blev gjort med implementeringen. Derudover inkluderede vi studier, der specifikt undersøgte barrierer og muligheder i forbindelse med gennemførelse af fysiske aktivitetsinterventioner blandt manuelle arbejdere. Denne viden var central for vores udviklingsarbejde i fase 3, da den bidrog til at kvalificere de valg og overvejelser, vi foretog i designet af vores egen intervention. Endelig blev relevante review-studier inkluderet for at sikre et bredt overblik over eksisterende forskning og understøtte en systematisk tilgang til dataindsamlingen.

Testning af interventions materialer med målgruppen

Under testfasen af prototypen er det anbefalet at teste prototypen overfor en mindre skala af mennesker. Hawkins beskriver at *“During testing, data should be collected to explore the experiences of those delivering the intervention as well as those receiving it in order to inform refinements”* (Hawkins, et al., 2017). Dermed er det vigtigt at benytte deltagernes erfaringer og behov for at kunne lave eventuelle ændringer undervejs. Disse ændringer kan både være aktivitetsrelaterede, eller relaterede til interventions-teamets levering og præsentation af aktiviteter.

Under implementeringen af interventionen benyttede vi os af en facilitator, som skulle stå for at formidle og præsentere aktiviteterne samt kommunikere med de ansatte under træningen. Den anden forsker agerede som observatør, med opgaven at observere og nedskrive relevante observationer i observationsguiden (Bilag 4). Under testningen af prototypen lavede vi forskellige aktiviteter, eftersom de ansatte ønskede variation. Derudover var der generelt forskellige ønsker til, hvad træningen skulle indeholde. Træningsinterventionen fandt sted tre gange om ugen, mandage, onsdage og fredage, klokken 7, inden de ansatte skulle vække borgerne. Vi valgte at bruge tre dage om ugen, eftersom de ansatte havde et ønske om at det skulle foregå flere gange om ugen, da alle ansatte ikke mødte ind alle hverdage. Dermed

kunne der være størst chance for at alle ansatte kunne deltage cirka 2 gange om ugen. Derudover valgte vi at træningen skulle foregå om morgenen, eftersom de ansatte mente at dette tidspunkt passede bedst i deres arbejdsdag, samt at alle der mødte ind, ville deltage, eftersom det var lige efter morgenmødet de afholder samlet hver dag.

At evaluere træningssessionerne er vigtigt, og nævnes som noget der skal gøres ofte, hvilket data indsamlet fra observationer kan hjælpe med (Hawkins, et al., 2017). Dette gjorde vi for at kunne udvikle på prototypen og implementere nye elementer, alt efter hvad de ansatte synes om interventionen og implementeringen.

Observationer

Under dataindsamlingen har vi benyttet os af observationer. Når det kommer til observationer, har vi ifølge Bernard (2006) 3 typer af observatører. Nemlig, komplet observatør, komplet deltager og deltagende observatør. Her vil vi fokusere på den deltagende observatør. Den deltagende observatør er en rolle, hvor man som observatør deltager i handlinger sammen med deltagerne (Bernard, 2006). Dette kan være som observerende deltager, hvor man tager rollen som insider og som observatør vælger at observere på livet omkring deltagerne. Derudover kan det være som deltagende observatør hvor man som outsider, deltager i nogle aspekter af livet omkring en deltager, og derefter nedskriver i observationsguiden (Bilag 4) hvad der findes relevant (Bernard, 2006).

I det følgende projekt valgte vi at dele os op, så vi skiftedes til at være observatør og facilitator. Her agerede den ene forsker som facilitator og dermed en observerende deltager, imens den anden forsker agerede som den deltagende observatør fra sidelinjen. Dette gjorde vi, eftersom der blot var brug for en enkelt facilitator, imens den anden forsker kunne tage rollen som deltagende observatør, hvilket skulle nedsætte risikoen for oversete data. Facilitatoren/ observerende deltager havde til rolle at facilitere træningen. Dermed skulle han sørge for at alle deltagere var inkluderet, og at træningen forløb sin gang. Samtidig med at gøre dette, kunne han dermed observere de ansattes kropssprog tættere på, end den anden deltagende observatør kunne. Den anden observatørs rolle var blot at observere de ansatte udefra mens interventionen stod på. Dermed havde vi både en observatør tæt på de ansatte, og en der kunne observere udefra. Under hver interventionsgang havde vi både en insider og en outsider, hvilket skulle være med til at sikre at vi ikke overså nogle data (Bernard, 2006).

Forsker notater fra trænings sessioner

Det tredje punkt, der ifølge Hawkins (2017) er relevant at huske på under udførelsen af en prototype, er at tage noter fra træningssessionerne. Under dataindsamlingen nedskrev vi vores observationer efter hver træning. Her fulgte vi en observationsguide (Bilag 4), som var udarbejdet forinden med udgangspunkt i vores teoretiske overvejelser. Denne observationsguide indeholdt overvejelser vedrørende indikatorer på fysisk, mental og social trivsel, der var til stede under træningen. De sociale elementer omhandlede, hvorvidt de ansatte selv initierede gruppedannelse, eller hvorvidt vi skulle have indflydelse på det. Det inkluderede også, hvorvidt de ansatte virkede til at have det sjovt med de sociale aktiviteter, der blev præsenteret. Derudover noterede vi også de fysiske reaktioner, der var fra de ansatte på interventionen. Dette inkluderede, hvorvidt de ansatte ønskede at være fysiske og bruge deres kroppe til at deltage i interventionen. Her var der også fokus på, hvorvidt de ønskede at bruge energi på øvelserne, samt hvor stor forskel der var på, hvor meget energi de ansatte ønskede at lægge i øvelserne. I forhold til de mentale elementer, kunne vi gå ud fra de ansattes tilgange til øvelserne. Eksempelvis hvorvidt de ansatte udviste positive eller negative reaktioner på at blive præsenteret for en ny øvelse, eller hvorvidt de ansatte var positive gennem samarbejdet med andre kollegaer.

Forskernes evaluering af trænings sessioner

Et fjerde punkt under prototyping handler om evaluering af træningssessionerne. Under implementeringen af interventionen er det ifølge Hawkins vigtigt at evaluere prototypen undervejs (Hawkins, et al., 2017). Heriblandt evaluerer vi på prototypen, implementeringen og fremgangen. Til at evaluere på interventionen laver vi blandt andet interviews med flere ansatte som kan hjælpe med at pege prototypen i den retning som de mener er relevant for dem. Derudover lavede vi et spørgeskema, som skulle undersøge de ansattes trivsel under og efter træningssessionerne med udgangspunkt i den biopsykosociale model.

Spørgeskemaer

Under dette projektarbejde, anvendte vi både spørgeskemaer og interviews. Eftersom de kvalitative metoder arbejder med det sagte og ord, arbejder kvantitative metoder med tal og statistik (Creswell & Creswell, 2023). Denne metode er i tråd med Creswell og Creswell (2023), som anbefaler brugen af mixed methods til at opnå en mere nuanceret forståelse af et fænomen. Ved at kombinere kvalitative interviews med kvantitative spørgeskemadata opnås

både dybde og bredde i datamaterialet. Creswell beskriver kombinationen af kvantitative og kvalitative data som et godt værktøj til at: *“Evaluating programs based on combining quantitative and qualitative data”* (Creswell & Creswell, 2023 S.232). Dermed fandt vi stadig dette relevant, eftersom statistikken kunne hjælpe os med at generere umiddelbare svar fra de ansatte og dermed give os et øjebliksbillede af deres reaktion på initiativet. Dataindsamlingen fandt sted umiddelbart efter interventionen for at fange deltagernes umiddelbare respons. Dette er i tråd med Creswell & Creswells (2023) anbefaling om at tilpasse datatypen og indsamlingstidspunktet til formålet med undersøgelsen og den kontekst målgruppen befinder sig i.

Derfor vælger vi i følgende studie at benytte spørgeskemaer efter fuldendt testning af prototypen. Disse spørgeskemaer blev udfyldt efter interventionens afslutning af de ansatte der var på plejecentret den dag. Dermed fik vi 18 spørgeskemaer udfyldt. Spørgeskemaer kendetegner typisk kvantitativ forskning, men kan også benyttes i den kvalitative forskning, hvori der kan kombineres åbne og lukkede spørgsmål (Creswell & Creswell, 2023). Lukkede spørgsmål kan eksempelvis være spørgsmål som ønskes besvaret via en likert skala. En likert skala er en skala der varierer fra eksempelvis “meget enig” til “meget uenig”. I denne skala er der oftest et udsagn, hvor respondenterne skal vurdere udsagnet i forhold til deres egen oplevelse af udsagnet. Derudover kan der benyttes åbne svarmuligheder i spørgeskemaer, ligesom informanterne kan blive ledt hen til uddybende spørgsmål (Boolsen, 2012). Dermed kan man ved hjælp af spørgeskemaer opstille et skalaspørgsmål på det kvantitative plan, som derefter kan blive uddybet ved hjælp af kvalitativt uddybende spørgsmål.

Vi ønskede ved hjælp af disse spørgeskemaer at undersøge de ansattes forhold til denne intervention de var blevet præsenteret for, og havde gennemført. Derfor udarbejdede vi spørgsmål som tog udgangspunkt i de ansattes fysiske, mentale og sociale trivsel under interventionen (Bilag 5). Disse spørgeskemaer tog udgangspunkt i flere af de specifikke træninger, og undersøgte, hvilke forhold der havde indflydelse på de ansatte på specifikke tidspunkter. Som tidligere nævnt blev dette spørgeskema oprettet ud fra en likert skala, med variationer fra “meget enig” til “meget uenig”. Dermed kom der et udsagn, som enten relaterede sig til den ansattes følelse af trivsel, i forhold til deres fysiske, sociale eller mentale tilstand.

Til at analysere spørgeskemaerne, lavede vi en deskriptiv analyse af samtlige spørgeskemaer. Efter de ansatte havde udfyldt spørgeskemaerne, tildelte vi hver svarmulighed et nummer fra 1-5 (Meget enig-meget uenig). Dermed kunne vi ved hjælp af deskriptiv statistik finde middelværdien, standardafvigelsen og gennemsnittet for spørgsmålene.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Spørgsmål1	18	1	3	1,72	,575
Spørgsmål2	18	1	4	2,06	,802
Spørgsmål3	18	1	4	2,00	,970
Spørgsmål4	18	1	4	2,67	1,085
Spørgsmål5	18	1	4	2,22	,943
Spørgsmål6	18	1	4	2,28	1,018
Spørgsmål7	18	1	4	2,39	,979
Spørgsmål8	18	1	4	2,44	,922
Spørgsmål9	18	1	4	2,11	,832
Spørgsmål10	18	1	3	1,72	,669
Spørgsmål11	18	1	3	1,67	,594
Spørgsmål12	18	1	3	1,56	,616
Spørgsmål13	18	1	3	2,17	,707
Spørgsmål14	18	1	4	2,22	,808
Spørgsmål15	18	1	2	1,39	,502
Spørgsmål16	18	1	3	2,06	,802
Spørgsmål17	18	1	4	2,50	,857
Spørgsmål18	18	1	3	1,72	,669
Spørgsmål19	18	1	4	1,78	,943
Valid N (listwise)	18				

Figur 3: Analyse af spørgeskema

Ud fra disse data kunne vi belyse gennemsnittet af de besvarede spørgeskemaer, se på højeste og laveste besvarelser samt se hvor stor afvigelse der var fra gennemsnittet. Som tidligere nævnt repræsenterer tallet 1, meget enig, 2 enig, 3 hverken eller, 4 uenig og 5 meget uenig. Under mean kan vi derfor belyse i hvilken ende af spektret svarene i gennemsnit befinder sig, ud fra de opsatte nummeringer. Derudover kan vi på standardafvigelsen se hvor stor en spredning der er på vores data, og ved minimum og maksimum se hvor højt og hvor lavt yder værdierne befinder sig. Udover deskriptive statistikker belyste vi også frekvenserne. Her lavede vi tabeller der viste den procentvise fordeling pr. spørgsmål.

Jeg tror, at denne type træning kan styrke min krop over tid.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Meget enig	6	33,3	33,3	33,3
	Enig	11	61,1	61,1	94,4
	Hverken enig eller uenig	1	5,6	5,6	100,0
	Uenig	0			
	Meget uenig	0			
	Total	18	100,0	100,0	

Spørgsmål 1

Figur 4: Analyse af spørgeskema

Her belyste vi spredningen af svar, for at se hvor størstedelen af respondenterne placerede deres svar. Vi lavede frekvensanalyser for samtlige spørgsmål for at belyse spredningen af besvarelsenerne. Ved hjælp af disse to analysemetoder fik vi analyseret alle spørgeskemaerne, hvilke vi vil benytte i analysen.

Semistruktureret interview

I nærværende projekt har vi valgt at benytte os af det semistrukturerede interview. Interviews benyttes til at forstå menneskers holdninger og erfaringer omkring den verden, de begår sig i (Kvale og Brinkmann, 2009). Dermed kan det semistrukturerede interview bidrage til at give indsigt i deltagernes oplevelser af træningsinterventionen, eftersom vi søger at forstå deres følelse af sammenhæng med fysisk aktivitet på arbejdspladsen. Vi valgte at lave et semistruktureret interview, eftersom vi ønskede at have en interviewguide, dog uden at følge den lige så stringent som man ville gøre med en struktureret interviewguide. Det semistrukturerede interview er en interviewform hvor der benyttes en interviewguide som kan afviges fra (Kvale og Brinkmann, 2009). Når der udformes et semistruktureret interview, er pointen med interviewguiden altså at holde klare retningslinjer for, hvad interviewerens ønsker at undersøge. Dog kan interviewerens vælge at afvige fra interviewguiden hvis der er noget interviewerens ønsker at gå i dybden med. I starten af hvert interview fortalte vi informanterne, at vi værdsatte deres deltagelse, hvorefter vi forklarede interviewets fremgangsmåde. Derfor startede vi med at forklare interviewets formål og hvor lang tid det ville tage. Vi forklarede også informanterne, at hvis der var spørgsmål, de ikke ønskede at besvare, skulle de blot sige til, så vi kunne springe over spørgsmålet. Derfor bad vi også informanterne om at udfylde en samtykkeerklæring, (Bilag 6) hvori de indvilligede til at deltage i projektet, og gav os lov til at benytte deres udtalelser til følgende speciale. Derudover stod der også i samtykkeerklæringen at interviewene ville blive behandlet fortroligt, hvorfor samtlige informanter ville blive pseudonymiseret, hvilket skulle give informanterne en større sikkerhed i deres udtalelser.

I samtlige interviews havde vi en interviewer og en medinterviewer. Her var interviewerens rolle at stille spørgsmål og holde sig til interviewguiden. Samtidig skulle medintervieweren holde et overblik over, hvorvidt alle spørgsmål var blevet besvaret, samt være opmærksom på, hvorvidt alle informanter deltog i samtalerne. Hvis en informant var mere tilbageholdende, eventuelt grundet magtforholdene der var til stede i fokusgruppeinterviewet, kunne medintervieweren finde på at spørge informanten direkte ind til deres mening. Dog

havde vi som forskere ikke nogen fornemmelse af at informanterne ikke var trygge ved vores spørgsmål, eller situationen. Dette kan være grundet vores tilstedeværelse indenfor de sidste 9 måneder, hvor vi har været til stede flere gange, både under interventionen, interviews og under observationerne af deres arbejdsdage.

Disse interviews blev udformet som fokusgruppeinterviews. Vi lavede tre fokusgruppeinterviews med fire ansatte i hver fokusgruppe. Disse fire ansatte var enten SOSU-assistent, SOSU-hjælper eller sygeplejersker ansat på plejecentret. Dermed kunne vi interviewe samtlige ansatte, som deltog i dette initiativ. Vi valgte kun at have fire personer i hvert interview, for at have muligheden for at høre alles meninger. Dette gjorde vi for at kunne inkludere så mange som muligt i et interview, uden risikoen for at nogle informanter kunne gemme sig bag andres udtalelser. Vi valgte at lave disse interviews som fokusgruppeinterviews, eftersom vi erfarede i tidligere projekter at fokusgruppeinterviews kunne være med til at skabe en meningsforhandling, som kunne blive til en gruppe diskussion af holdninger, modsat de enkelte interviews. Derudover fungerer gruppeinterviews også godt til at forstå en større samling af informanternes meninger omkring et emne, da gruppediskussionen kan være med til at se informanternes holdninger i forhold til andre holdninger. Altså kunne nogle af informanterne være meget positive i forhold til små elementer i initiativet, som andre informanter ikke nødvendigvis var lige så positive omkring. Derfor blev de samme emner ikke nødvendigvis bragt på banen, hvis vi havde lavet enkeltpersonsinterviews. Ifølge Brinkmann & Tanggaard er en af styrkerne ved fokusgruppeinterviews at: *“Det er den sociale interaktion som er kilden til data”* (Brinkmann & Tanggaard, 2025; S.70). Gennem disse fokusgruppeinterviews vil vi gerne opnå en forståelse af normerne og de sociale interaktioner der finder sted, hvilket gør os bedre i stand til at forstå kulturen på denne arbejdsplads. Dermed kunne fokusgruppeinterviews være med til at skabe en forståelse for os, af hvilke usikkerheder informanterne finder i forhold til deres egen, eller andres deltagelse i dette initiativ.

Vores teoretiske overvejelser satte rammerne for opbygningen af interviewguiden (Bilag 7). Til at udarbejde interviewguiden benyttede vi Antonovskys Sense of Coherence (1988), hvorfor vi spurgte ind til de ansattes begribelighed, håndterbarhed og hvorvidt de fandt træningen meningsfuld. Under håndterbarheden stillede vi blandt andet uddybende spørgsmål til de ansattes følelse af, hvorvidt morgentræningen var håndterbar i forhold til deres kompetencer, og opsætningen af rammer. Under begribelighed handlede vores

interviewspørgsmål primært om, hvorvidt de ansatte følte at instruktionerne var begribelige, samt hvorvidt træningernes formål var klare. Eftersom begribeligheden har elementer, der hænger sammen med det næste element, meningsfuldhed, havde vi også spørgsmål, der overlappede de to kategorier. Blandt andet spørgsmål om hvorvidt de ansatte følte at træningen var meningsfuld, og dermed kunne overføres til deres dagligdag, og hvorvidt træningen egentlig var motiverende for de ansatte. Spørgsmål omkring hvad der kunne ændres i træningen for at gøre den mere meningsfuld blev her også inkluderet, da dette kunne være relevant information til evalueringen af prototypen.

Vi valgte at lave interviews med de ansatte, der var på arbejde på interviewdagene. Disse ansatte havde alle sammen deltaget i initiativet på et tidspunkt. Vi kunne dog ikke interviewe alle der arbejder på plejecentret i hverdagen, eftersom de ofte har sygemeldinger, og dermed består arbejdsgruppen ofte af flere vikarer. Eftersom de ansatte har en travl arbejdsdag, måtte vi tage i mod alle de interviewpersoner vi kunne få. Her ønskede vi at gøre det så nemt for arbejdspladsen som muligt, hvorfor vi lod den daglige leder vælge informanterne der kunne deltage i interviews. Dog havde vi berettet at vi ønskede variation i deltagerne, i form af alder, ansættelsestid og køn. Dette gjorde vi både for at få en større mængde af empiri, til evaluering og optimering af prototypen, men også for at få den størst mulige repræsentativitet af ansattes holdninger til initiativet. Eftersom vi indsamler data fra flest mulige ansatte, vil vi også se en mere fuldstændt prototype i forhold til arbejdspladsens behov. Til disse interviews skulle informanterne opdeles i grupper til fokusgruppeinterviews. I og med at vi ikke opsatte specifikke kriterier for informanternes deltagelse, og blot valgte at lade informanterne komme i deres arbejdsgrupper, forsøgte vi at lave en totalundersøgelse. Dette viste sig dog at være besværligt, eftersom de ansattes arbejdstider var meget varierende, og at det sjældent var de samme der var på arbejde fra dag til dag. Her kunne vi istedet have lavet en stikprøveundersøgelse, men eftersom vi ønsker den største repræsentativitet, valgte vi at forsøge at lave en totalundersøgelse. En stikprøveundersøgelse vil også ofte afvige fra resultaterne af en totalundersøgelse, hvilket gør dem mindre præcise, selvom en totalundersøgelse er mere krævende (Fisker et al., 2002). På trods af at vi ikke kunne lave en totalundersøgelse forsøgte vi at indsamle flest mulige informanter, eftersom vi ville have de mest fyldestgørende resultater.

Etiske overvejelser

Under udarbejdningen af dette projekt har vi gjort os flere etiske overvejelser i forhold til de ansattes deltagelse. Eftersom de ansatte har været en central del af testningen af vores prototype, så vi det som en nødvendighed at testningen, interviewene samt udfyldelsen af spørgeskemaerne blev udført etisk korrekt.

Noget af det vigtigste for os som forskere var, at de ansatte ønskede at deltage i testningen af prototypen. Derfor forsøgte vi at gøre det klart for de ansatte at træningen ikke var tvang, og at hvis de ansatte havde ønsker til træningen eller musikken ville vi tage det med til eftertragtning. Dette gjorde sig også gældende, da vi skulle finde et nyt interventionsteam. Interventionsteamet skulle overtage træningen efter vores periode med implementering af prototypen var afsluttet, så de ansatte stadig kunne nyde morgentræningen. Her valgte vi at høre forskellige ansatte ind til hvorvidt de ønskede at stå for det i en større gruppe, så ingen ansatte skulle stå med ekstra opgaver eller ansvar. Her var der en gruppe der ønskede at overtage træningen hvis de kunne modtage en kopi af prototypen. Dermed fik de udleveret en kopi af prototypen, hvilket medførte at de ansatte selv kunne fortsætte med træningen. Derudover donerede vi også de remedier, vi selv havde brugt under træningen i form af fluesmækkere og bolde, så arbejdspladsen eller ansatte ikke skulle bruge deres egne penge på dette.

Under testningen af prototypen valgte vi at have flere niveauer man kunne udføre forskellige øvelser på i træningen. Formålet var at sikre, at øvelserne var tilgængelige for alle SOSU-assistenterne både for dem med begrænset fysisk formåen og for dem, der foretrak et lavere aktivitetsniveau under træningen. Dermed ønskede vi ikke at der skulle ske en udskamning blandt de ansatte, der potentielt ikke kunne følge med på samme niveau som andre, eller ikke ønskede at lægge meget energi i træningen. Selvom nogle øvelser havde nogle startpræmisser som man ikke kunne undgå at deltage i, skulle de gerne være lette nok til at alle kunne følge med.

Vi havde også gjort os flere overvejelser i forhold til at interviewene blev udført etisk korrekt. Inden interviewene startede, spurgte vi de ansatte, om de selv havde valgt at deltage i interviewet, eller om de var blevet sat på af andre årsager. Hvis de ansatte ikke selv havde valgt at deltage, spurgte vi dem altid om de var okay med at deltage, og at det var okay ikke

at deltage, hvis det endte med at gå ud over deres arbejdsdag. Det gjorde vi så de ansatte ikke følte at deltagelsen i interviewet var en pligt der kunne ende med at gøre deres arbejdsdag mere stressende i den anden ende.

Under udførelsen af interviewene valgte vi også at få de ansatte til at udfylde en samtykkeerklæring. Samtykkeerklæringen forklarede præmisserne for interviewet, samt gav os tilladelse til at benytte deltagernes udtalelser til vores projekt. Derudover lovede vi også de ansatte, at interviewet ville blive behandlet fortroligt, og at alle ville blive pseudonymiseret. Vi valgte først at fortælle dette efter at have forklaret præmissen for interviewet, eftersom de ansatte dermed ville have modtaget alle informationer omkring interviewet og derfor havde muligheden for at afslå deltagelse i interviewet hvis de ikke ønskede at deltage alligevel. Vi forklarede her også at interviewet ville blive optaget, men at lydfilen ville blive behandlet fortroligt og at det dermed kun var gruppens medlemmer der ville høre optagelsen.

Transskribering

Efter at have udformet de tre fokusgruppeinterviews skulle disse transskriberes, før vi kunne benytte dem i opgaven. Eftersom vi er to forskere i denne specialeskrivning valgte vi at opsætte rammer, via en transskriberingsguide, for hvordan disse interviews skulle transskriberes, så der kunne ses en stringent retningslinje for transskriberingen af interviewene (Kvale & Brinkmann 2009). Denne transskriberingsguide sørgede for at samtlige interviews blev transskriberet på samme måde. Transskriberingsguiden indeholder flere punkter som skulle overholdes under transskriberingen, hvoraf flere af dem er forkortelser, for eksempelvis deltagerne. Eksempelvis kaldte vi interviewer for "I", og med interviewer for "Mi". Informanterne fik også pseudonymiseret deres navne, så udtalelser ikke kunne referere til informanten. At bruge pseudonymerne var også med til at gøre fokusgruppeinterviewene mere overskuelige, eftersom informanterne dermed blev tildelt et navn istedet for et nummer eller bogstav. Dette var med til at gøre fokusgruppeinterviewene lettere læselige og forståelige. Derudover lavede vi forskellige sproglige punkter vedrørende tænkepause og stærke udtalelser som kan ses i transskriberingsguiden.

I	Interviewer
MI	Medinterviewer
Pseudonym	Interviewperson

(..)	Tænkepause
Blokbogstaver	Stærk udtalelse/Råb
(?)	Uklar udtalelse

Figur 5: Transskriberingsguide

Vi valgte at opsætte alle disse punkter, så der ikke opstod eventuelle misforståelser under transskriberingen eller kodningen af disse data. Dette var med til at gøre det sikkert at vi ikke mistede data, og dermed var mere sikre på at have muligheden for at inkludere al data.

Oplæring af interventionens fremtidige facilitatorer

Den femte relevante faktor i prototyping handler om træningen/oplæringen af interventionens “delivery team” (Hawkins, et al., 2017). Undervejs i processen har vi været fast besluttet på selv at være initiativtagere og dermed også det såkaldte delivery team. Dog er det vigtigt at have for øje, at vi kun er med i denne intervention for en stund, og ønsker at lave et initiativ som er langvarigt og holdbart for arbejdspladsen. Derfor har vi undervejs i initiativet oplært flere ansatte, som selv valgte at tage opgaven som værende dem, der overtog faciliteringen efter at vores del i interventionen var sluttet. Derfor var vi nødt til at inkludere dem i vores resultater fra tidligere projekter, og fortælle hvad vi fandt relevant i sådan en intervention. Dermed kunne de også agere som et talerør fra deres kolleger, hvis de hørte ris eller ros. Her er det ifølge Hawkins vigtigt at have for øje, at deres mindset ikke skal være så interventionsorienteret som det skal være orienteret mod holdbarheden (Hawkins, et al., 2017). Dette er vigtigt, eftersom det fra hendes side ikke skal handle om at udvikle en intervention, men derimod skabe en holdbar og meningsfuld træning for de ansatte.

Tematisk analyse

I følgende projekt har vi valgt at benytte os af den tematiske analyse til at analysere vores data. Dette omhandler både data fra interviews, spørgeskemaer og observationer. Efter at have udført interviews, foretaget observationer og indsamlet spørgeskemaer, vælger vi at lade alle disse data gennemgå de 6 faser i den tematiske analyse (Braun et al., 2016). Den tematiske analyse er en iterativ analysemodel, som er ideel til at finde sammenhænge, og analysere komplekse problemstillinger.

Fase 1: Kendskab til empiri

Når man arbejder med tematisk analyse, følger man en proces bestående af seks faser, hvor man ofte bevæger sig frem og tilbage mellem dem. Det første skridt indebærer at opnå fortrolighed med materialet. Efter indsamling af empiri gennemgås og læses materialet flere gange for at sikre en dybere forståelse (Braun & Clarke, 2012). Alle gruppens medlemmer deltager i denne gennemlæsning for at lette de efterfølgende trin i analysen. Derfor læste vi begge to samtlige interviews og gennemgik observationerne og spørgeskemaerne, så vi fik en fælles forståelse af empirien. På trods af at vi begge var til stede under samtlige interviews, var det nødvendigt at gense de transskriberede data, for at få en større forståelse og genopfrisket hukommelsen.

Fase 2: Kodning

I denne fase har vi kodet alt i vores interviews, der potentielt kunne være relevant for vores videre forskning og besvarelsen af vores problemformulering. Koder beskriver de forskellige udtalelser, citater, eller andet der kan have relevans (Braun et al., 2016). Disse udtalelser udpeges og navngives med en kode som beskriver citatet. Figur 6 illustrerer også, at vi har haft en åben tilgang til kodernes relevans. Det vil sige, at vi har kodet alle steder, hvor vi kunne identificere en forbindelse til Sense of Coherence eller til problemformuleringen generelt. Der har ikke været nogen begrænsninger på antallet af koder, da alt med en mulig relevans for projektet skulle inkluderes. Dermed endte vi med 228 koder fra disse tre fokusgruppeinterviews. For at minimere risikoen for at overse væsentlige kodninger besluttede vi, at alle i gruppen skulle gennemgå dem. Figur 6 nedenfor viser, hvordan vi har organiseret koderne.

får strukket kroppen uden.

I: Kan man mærke det, når man kommer op og måske skal hjælpe en borger, at man lige har strukket ud?

IF 1: Jeg er i hvert fald ikke så øm mere, og jeg ved ikke om det, det er selvfølgelig en del af mange ting, men jeg er ikke så øm mere, som jeg som tid har været. Men om det kun er altså det ved jeg ikke, ikke?

IF 2: Nej, det skader jo ikke. Jeg tænker, det er kun til gavn for rigtig mange, fordi det er fysisk hårdt arbejde, eller kan være i hvertfald, så at vi lige varmer kroppen op, og giver et signal til hjernen om at nu går vi i gang.

I: Har I så oplevet en sammenhæng mellem det, vi har lavet nede om morgenen, og jeres arbejde?

IF 1: Det tror jeg ikke, jeg har tænkt over.

William Viuff jakobsen
17.54 7. maj
Positivt at varme kroppen op

William Viuff jakobsen
17.55 7. maj
Ser ingen sammenhæng mellem arbejde og træning

William Viuff jakobsen
17.55 7. maj
Behøver ikke lede efter sammenhæng mellem træning og arbejde

Figur 6: Illustration af fase 2: Kodning

Fase 3: Tematisering

Når man har opnået en dybdegående forståelse af de indsamlede data og kodet dem i fase 2, bevæger man sig videre til udviklingen af temaer i fase 3. Denne fase fokuserer på at identificere mønstre og gennemgående temaer i koderne (Braun et al., 2016). Her har problemformuleringen en central rolle når det skal vurderes, hvad der er relevant for undersøgelsen. Samtidig giver denne fase forskeren frihed til at udvælge de temaer, der bedst understøtter analysen (Braun et al., 2016). Det er afgørende at holde problemformuleringen for øje, da kvalitative data ofte er omfattende og kan føre forskningen i uventede retninger. I evalueringen af temaer handler det primært om at samle koder, der enten deler samme kategori eller hører under et fælles tema, for senere at kunne skabe en overordnet betegnelse for dem (Braun et al., 2016).



Figur 7: Illustration af fase 3: Tematisering.

I denne fase endte vi med temaerne: Øvelser, meninger omkring træningen, vigtige elementer i træningen, sociale aspekter, arbejdskultur, fysisk aktivitet generelt, trænerrollen, fortsættelse

af træningen, reaktioner på træningen og rammer for træningen. Dermed endte vi med disse 10 temaer, som vi tog med videre til fase 4.

Fase 4-5-6 Temadefinering, navngivning og skrivning af rapport

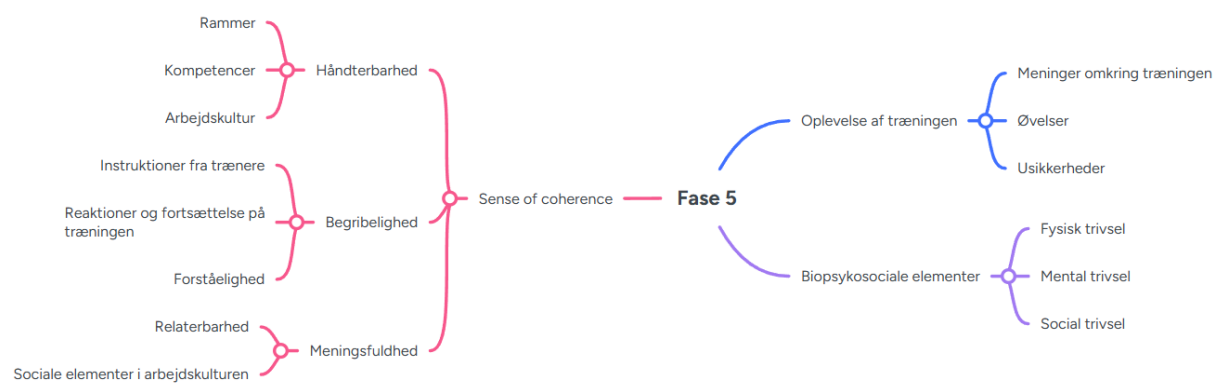
I fjerde og femte fase justeres, defineres og navngives de temaer, der blev identificeret i de tidligere faser. I fase fire skal man ikke stille sig tilfreds med at koderne måske passer delvist under et tema, hvorfor man vurderer temaerne og ser på om alle koderne passer ind i de temaer der er opsat. I denne fase gennemgår man koderne igen for at vurdere, om de faktisk passer ind under de opstillede temaer, og har betydning for problemformuleringen (Braun et al., 2016). Fase fire fungerer således som en kontrolstation, hvor man sikrer, at temaerne er både relevante og præcise i forhold til problemformuleringen. Her kan det også blive nødvendigt at kombinere enkelte temaer for at skabe bredere, mere sammenhængende temaer. Når temaerne er endeligt fastlagt, går man videre til fase 5, hvor fokus ligger på at navngive og gennemgå dem grundigt (Braun et al., 2016). Her vurderes betydningen af hvert tema, og man forsøger at indfange dets essens i en præcis betegnelse. Målet er at give temaerne navne, der afspejler de mønstre og sammenhænge, de repræsenterer.

I denne fase belyste vi derfor temaerne, om de overlappede hinanden, og hvorvidt de havde relevans. Vi startede med at sætte temaet 'øvelser' sammen med temaet 'meninger omkring træningen'. Disse kunne nemt kobles sammen, eftersom de begge indeholdt relevante koder, der handlede om træningens materialer og øvelser. Dette tema skulle have fokus på de ansattes meninger omkring selve initiativet, og hvad de fandt relevant, og mindre relevant. Derfor valgte vi at kalde temaet 'Oplevelse af træningen'. Dette tema skulle belyse de elementer, der var positive og negative ved træningen, og hvad der skulle til for at initiativet kunne bestå, efter at vores facilitering ophørte.

Vi beholdte dog nogle af koderne fra 'meninger omkring træningen' og puttede videre over i temaet meningsfuldhed. Nogle af disse koder omhandlede blandt andet udstrækning, hvilket mange ansatte nævnte som vigtigst ved træningen. I og med at mange ansatte nævner det element som vigtigt, må det derfor også indeholde mening for dem. Herunder puttede vi også temaerne 'sociale aspekter' og 'arbejdskultur'. Disse temaer kom under meningsfuldhed, eftersom de fleste ansatte havde berettet om disse temaer i kontekster, der gjorde dem meningsfulde/vigtige. Derudover nævnte samtlige ansatte også de sociale aspekter som noget af det vigtigste, hvorfor der må være en meningsfuldhed deri.

Under det næste tema lagde vi undertemaerne, ‘arbejdskultur’, ‘rammer for træningen’ og ‘fysisk aktivitet generelt’. Dette tema valgte vi at kalde ‘håndterbarhed’, eftersom undertemaerne indeholdt elementer omkring de ansattes fysiske kompetencer, de forskellige rammer der var til stede under træningen, og hvorvidt arbejdspladsen understøttede et fysisk aktivt initiativ. Derefter satte vi et nyt tema sammen. De undertemaer der gik herunder var: Trænerrollen, fortsættelse af træningen og reaktioner på træningen. Dette tema valgte vi at kalde for ‘begribelighed’. Dette gjorde vi, eftersom trænerrollen var yderst vigtig for de ansattes følelse af begribelighed under træningen. Derudover var reaktioner og fortsættelsen af træningen også relevant at belyse, for at se om træningen var begribelig. Vi oprettede derefter et tredje tema, som hed biopsykosociale elementer. Herunder havde vi de tre elementer fysisk, mental og social trivsel som spørgeskemaet var udarbejdet efter. Dette tema vælger vi at tilføje til den tematiske analyse, eftersom det bliver en relevant del af analyseafsnittet.

Dermed opnåede vi gennem interviews de to temaer (Figur 8), sense of coherence og oplevelse af træningen. Sense of coherence indeholdt de tre temaer som lige er beskrevet. Oplevelsen af træningen blev induktivt kodet, med fokus på de forskellige elementer i initiativet. Det sidste tema biopsykosociale elementer blev oprettet grundet temaets relevans for problemformuleringen. Samtlige koder i dette tema blev oprettet grundet spørgsmålene i spørgeskemaet som omhandlede de tre forskellige elementer i den biopsykosociale model. Inklusionen af spørgeskemaer i den tematiske analyse var derudover med til at skabe en rød tråd til det kommende analyse afsnit.



Figur 8: Illustration af fase 5

Analyse

I følgende afsnit analyseres de ansattes opfattelse af prototypen og dens betydning for deres trivsel på arbejdspladsen. I første del vil vi belyse de ansattes oplevelse af træningen.

Herunder vil vi induktivt undersøge de ansattes erfaringer, holdninger og tidligere holdninger til træningen. Under dette undersøger vi også, hvorvidt de ansattes tidligere holdninger har haft en effekt på deres erfaringer med initiativet. Derefter undersøger vi, hvorvidt initiativet har haft indflydelse på de ansattes trivsel med udgangspunkt i den biopsykosociale model, og de tre elementer, fysisk, mental og social trivsel. Under dette punkt ser vi også på hvorvidt nogle elementer kunne forbedres for at forøge trivslen for de ansatte. Til sidst undersøger vi de ansattes følelse af sammenhæng under træningen. Dette handler blandt andet om de ansattes evne til at tage vare på deres egen sundhed. Herunder vil vi belyse de ansattes begribelighed, meningsfuldhed og håndterbarhed i forhold til deres deltagelse i initiativet.

Oplevelse af træningen

Under træningen blev det tydeligt, at størstedelen af de ansatte oplevede aktiviteterne som positive. Aktiviteterne blev oplevet som uformelle og legende, hvilket gjorde det lettere at deltage, uanset ens fysiske formåen. Der blev grinet og hygget, og den gode stemning blev fremhævet som et centralt element i oplevelsen: *“Jeg synes også, det er super godt, at fx når man skal spille bold, eller når man skulle samle de der kort op, folk de var ved at dø af grin. Det var rigtig sjovt, at starte dagen med det.”* (Bilag 8, S.6, Puk). Denne stemning bidrog til godt humør, hvor grin og leg blev prioriteret lige så vigtigt som de fysiske fordele: *“Jeg syntes også, at det at bevæge sig, og det at man får godt humør, det er lige vigtigt. Så om alle står på et ben, det spiller ikke så stor rolle. Bare alle smiler og griner, det er fint.”* (Bilag 9, S.2, Susan). Flere ansatte nævner også, at træningen var med til at løfte deres humør og skabe en positiv oplevelse af fysisk aktivitet. *“Vi er ligesom allesammen mere løftet, når man kommer i gang, mentalt.”* (Bilag 8, S. 11, Helene) og *“Jeg synes også man kan mærke at man har gjort noget godt for sig selv, når man er i gang.”* (Bilag 8, S. 11, Lonnie). I og med at Lonnie fortæller at de føler sig løftede mentalt efter træningen, kan det tolkes at der har været brug for dette positive aspekt i starten af arbejdsdagen. Derudover nævner Lonnie også, at det er positivt at gøre noget godt for sig selv. Det kan også tolkes som at hun har haft en oplevelse af at hun gerne vil være aktiv, men ikke er det i fritiden. Dermed kan hun blive

aktiv gennem træning på arbejdspladsen, hvor motion er prioriteret, og hvor hun kan blive motiveret af sine kolleger.

Dog blev der også sat ord på nogle af de udfordringer, der fulgte med at få træningen til at passe ind i en travl hverdag. Flere deltagere nævnte, at telefonopkald og afbrydelser hurtigt kunne stresse dem, især hvis træningen trak lidt ud: *“Det vil sige, det kommer an på om vi snakker ti minutter eller et kvarter, hvis vi går meget tæt på et kvarter, så synes jeg godt det kunne blive lidt stressende.”* Andre ansatte beskrev en oplevelse af, at borgerne allerede kaldte på dem, før de var færdige med træningen: *“Ja. Jeg tror, det var den dag, vi havde billedlotteri, hvor de faktisk begyndte at kalde inden anden omgang.”* (Bilag 8, S. 11, Helene). Der var også en erkendelse af, at det kunne føles presset, hvis man samtidig skulle nå at læse op på dagens grupper eller være på plads i arbejdsgruppen præcist kl. 7.30: *“Så igen 10 minutter tænker jeg den perfekte regel.”* (Bilag 10, S. 7, Martin). På den måde blev det tydeligt, at træningen kun fungerer optimalt, når den er systematisk planlagt og indarbejdet i dagens struktur uden at skabe ekstra pres.

Det var dog ikke alle, der havde en positiv forventning til initiativet i starten. Her var der forskellige meninger omkring hvor meget energi de ansatte ønskede at lægge i initiativet, hvilket Martin udtrykker kan være grundet usikkerheden omkring træningen: *“Jeg tror det er nemmere nu, fordi nu ved vi lidt mere, hvad vi kan forvente (...). Jeg tror, når forudsigeligheden kommer, så bliver det nemmere at være med”* (Bilag 10, s. 12). Når de ansatte oplever, at træningen ikke er for krævende, og at den passer ind i arbejdsdagen, styrker det både tilslutningen og sandsynligheden for, at initiativet kan leve videre. Puk formulerer også en usikkerhed omkring hvad træningen ville indebære: *“Nej det er rigtigt. Jamen, jeg tror nok dengang der troede jeg det ville være lidt hårdere og lidt mere omfattende end det er, det var været lige tilpas”* (Bilag 10, S. 13, Puk). Udsagnet opsummerer, hvad vi har hørt flere af de ansatte sige. Derfor ser vi også de positive resultater som en anerkendelse af at træningen er designet i overensstemmelse med deres behov og ønsker fra samskabelsen i det tidligere projekt (Jakobsen & Aarsnes, 2024). Denne tilpasning mellem forventning og virkelighed har stor betydning for fremtidig fastholdelse. Træningen fremstår overskuelig og realistisk, og det giver deltagerne tryghed og motivation. Martin beskriver også, at deltagelsen blev mere tryk, eftersom uforudsigeligheden formindskes.

“Jeg tror det er nemmere nu, fordi nu ved vi lidt mere hvad vi kan forvente og man kan sige Det er oftest det der med i starten Sådan lidt hvad er det? Hvad går det ud på? Kan jeg finde

ud af det? Jeg tror der er noget naturligt, når vi går ind og finder ud af, at det er ikke mere end 10-15 minutter. Og det er ikke fordi vi skal ødelægge os selv. Jeg tror når forudsigeligheden kommer, så bliver det nemmere at være med” (Bilag 10, S.10, Morten)

Det der kan stå i vejen for disse ansatte er altså uforudsigeligheden ved ændringen af deres daglige arbejde. Flere informanter nævner, at usikkerheden omkring initiativet har stået i vejen for nogle ansattes indledende motivation for deltagelse. Når vi som udefrakommende kommer og forstyrrer deres daglige rutine, kan det være med til at skabe en stor usikkerhed. Usikkerheden ligger her i at de ansatte ikke ved hvad de skal forvente, og hvorfor denne ændring af deres daglige rutine finder sted. Usikkerheden er dog klart størst i starten. Ifølge udtalelserne bliver disse usikkerheder mindre efter hver træning. Denne usikkerhed kan blive vendt til at blive dagligdag for disse ansatte. Størstedelen af de ansatte har nævnt at de ønsker at træningen bliver hverdag, og nogle nævner tilmed at de ønsker at den foregår hver dag. Der tegner sig et billede af, at de ansatte generelt har haft en positiv oplevelse af træningsforløbet. Dette understøttes både af de udformede interviews og spørgeskemaer. I spørgeskemaundersøgelsen tilkendegav 77,8 % af deltagerne, at de kunne tænke sig at fortsætte med lignende træning fremover. Det vidner om en høj accept af træningen som en vedblivende del af deres arbejdsdag. Dermed bliver træningen ikke længere en forstyrrelse af SOSU-assistenternes daglige rutine, men istedet en del af deres daglige rutine.

Selvom det var vigtigt at have for øje, at træningen ikke skulle stå i vejen for de ansattes arbejde, og at uforudsigeligheden kunne hæmme træningens fremgang, oplevede vi sjældent at se glimt af disse negative elementer. Det overordnede billede de ansatte skabte for os blev udtrykt i samtlige af interviewene som positive. *“Jeg synes det har været fint det hele. Ja igen variationen forskellige fokusområder det var fint”* (Bilag 10, S.19, Martin) Som Martin beskriver, har han haft en oplevelse af, at træningen var fin, og at variationen ramte hans forventninger. Lone, som tidligere var skeptisk overfor initiativet, berettede også positivt omkring træningen: *“I det hele taget, det var bare fedt”* (Bilag 10, S.17, Lone). På trods af at hun inden initiativets start var modstander af træningen, er hun nu blevet mere positiv omkring den, efter at have givet den en chance. Dette kan tolkes som usikkerheden, der bliver fjernet, hvorefter hun finder ud af, at træningen er med til at skabe noget positivt for hende. Nogle ansatte beretter også, at det var ideelt til nedbrydelse af barrierer blandt kolleger. *“Det bryder sådan lidt en barriere på en eller anden måde, også med afløsere og med os. Det er en win-win”* (Bilag 8, S.22, Kirsten). Inddragelsen af vikarer og fastansatte er altså med til at

skabe et positivt arbejdsmiljø og en positiv inddragelse af ansatte i sociale lege og spil. Hvis sådan en træning kan være med til at forbedre arbejdsmiljøet, kan det potentielt også skabe større arbejdsglæde, og mindre sygefravær blandt de ansatte. Hvis ledere eller andre relevante stakeholders ender med at se et fald i sygefraværet, kan dette potentielt opnå flere ressourcer og remedier og blive endnu mere fyldestgørende i forhold til de ansattes behov.

De oplevelser, som de ansatte har delt med os, giver et værdifuldt indblik i, hvordan træningen blev modtaget og erfaret i praksis, med fokus på det, der spontant gav mening, udfordrede eller motiverede dem. For at sætte disse oplevelser i en bredere kontekst, kan det være relevant at inddrage den biopsykosociale model, som netop favner de dimensioner mental, fysisk og social trivsel, der alle synes at være påvirket af træningen på arbejdspladsen.

Fysisk trivsel

Under fysisk trivsel vil vi komme ind på hvilken betydning SOSU-assistenterne oplever, at træningen har haft på deres krop eller fysiske velbefindende. Her kigger vi på eventuelle positive eller negative fysiske elementer træningen har haft indflydelse på. Der vil også være fokus på, hvorvidt de ansatte oplever at træningen har påvirket deres evne til at udføre deres arbejdsopgaver.

I spørgeskemaet svarer langt de fleste, at de tror, træningen vil styrke deres krop over tid (94,4 %), og at det allerede nu gør fysiske arbejdsopgaver lettere for dem (77,8 %). Det tyder på, at de ser en tydelig kobling mellem træningen og deres fysiske trivsel. Flere nævner også i interviewene, at de kunne mærke øvelserne i kroppen, en deltager siger f.eks.: *“Det har gjort vildt ondt (...) og så lige pludselig tænkte jeg på, at gud, jeg havde været nede i det der”* (Bilag 8, s. 4, Helene). Til dette bliver Helene spurgt om hun oplevede ømheden som negativ for hendes arbejdsdag, hvortil hun svarer: *“Ikke andet end til ens dårlige samvittighed, tror jeg. Fordi... Jeg havde kunnet lave alt det jeg ville alligevel, men kunne godt mærke at jeg lever. Det er også rart.”* (Bilag 8, s. 5, Helene). Dette tyder på at ømheden ikke opleves som en hindring, men som en positiv oplevelse af at kroppen er blevet brugt. Andre nævner at have oplevet en ændret følelse af ømhed: *“Jeg er i hvert fald ikke så øm mere, og jeg ved ikke om det, det er selvfølgelig en del af mange ting, men jeg er ikke så øm mere, som jeg som tidligere har været.”* (Bilag 9, s. 8, Maren). Dette tolkes som at hun tidligere oplevede at

være øm efter en hård arbejdsdag, men at det er mindsket efter deltagelse i træningen. En mulig forklaring kan være, at træningen med udstrækning og opvarmning, har gjort kroppen mere klar til arbejdsopgaverne. Dette tror Jasmin i hvert fald har haft betydning for hende:

“Altså ja og så synes jeg det var virkelig fint at få kroppen aktiveret så tidligt, fordi når man står op kl. 05:00 eller jeg står op kl. 05:00, så har jeg ikke lige, jeg tilføjer ikke lige de 15 minutter til at strække mig før arbejde, så det var virkelig fint at starte dagen sådan så man ikke kommer med stiv krop og skal hjælpe andre og måske får nogle skader eller overbelastninger.” (Bilag 10, S. 3, Jasmin).

Det kan også skyldes, at kroppen generelt er blevet styrket gennem forløbet. Dette var ikke noget som interviewpersonerne kom ind på, men når vi kigger på spørgeskemaet kan man se at SOSU-assistenterne har tiltro til at træningen vil bidrage til dette. Måske er det en kombination af begge dele, eller noget helt andet, dog forbinder flere ansatte træningen med en positiv forandring i deres kropslige oplevelse.

Det har også haft stor betydning, at øvelserne kunne tilpasses den enkeltes behov. Martin siger: *“Man kan stadig være med i det omfang man kunne uden at man ligesom blev ekskluderet”* (Bilag 10, s. 5, Martin). Dette er vigtigt for alles deltagelse, fordi ikke alle har samme fysiske overskud eller helbred, og flere interviewdeltager peger på, at træningen har været fleksibel. Det stemmer overens med spørgeskemaundersøgelsen, hvor 77,7% svarer, at de kunne tilpasse øvelserne til deres egen formåen. Der var dog også 22,2% der svarede “hverken enig eller uenig” eller “uenig” til dette. Der er derfor stadig noget ved træningen som kan optimeres, så alle oplever at de kan tilpasse træningen til deres egen fysiske formåen, og ikke oplever at de bliver presset til at udføre øvelser de ikke føler sig komfortable med.

Flere beskriver også, at træningen har fungeret som en god start på dagen, og som en slags opvarmning til arbejdsdagens fysiske krævende opgaver. Kirsten fortæller: *“Så at vi lige varmer kroppen op, og giver et signal til hjernen om at nu går vi i gang”* (Bilag 9, s. 8, Kirsten). Dette tyder på at træningen har været en naturlig og optimal start på arbejdsdagen. Martin påpeger at træningen har givet mere kropslig bevidsthed:

“Jeg tror for min skyld, at man bliver mere opmærksom på, når man laver øvelserne, hvilke muskelgrupper man bruger, fordi det er jo især meget i forflytningerne, skal vi jo være

opmærksomme på, hvordan vi bruger vores krop. (...) Giver det øget fokus på, at jeg skal sørge for at bruge min krop rigtigt.” (Bilag 10, s. 11, Martin)

Dette er en rigtig god forklaring på, hvordan fysisk aktivitet ikke kun kan forbedre kroppens fysiske evne, men også øge forståelsen om kroppen i arbejde. En god kropslig forståelse er vigtig for SOSU-assistenter, da de dagligt udfører mange tunge forflytninger. Her er det vigtigt at udføre disse forflytninger på en god ergonomisk måde, da det ellers kan øge risikoen for arbejdsrelaterede smerter og skader.

Mental trivsel

Mental trivsel handler i dette afsnit om, hvilke følelser SOSU-assisterne har haft relateret til træningen. Her vil vi komme ind på de følelser de har udtrykt, eller vi har kunne aflæse, inden de har deltaget i træningen, under træningen og efter træningen.

Ifølge flere interviewpersoner var der mange, der var modstandere af træningen i begyndelsen. Til dette sagde Puk: *“Jeg tror de fleste er blevet rigtig glade for det, i starten var der mange der sagde hvad fanden det var for noget.”* (Bilag 10, S.6, Puk). Og i et andet interview sagde Lonnie: *“Det synes jeg faktisk, fordi jeg kan huske til at starte med, der var mange, der også var sådan... ..ej, skal vi virkelig det? Men nu er det... Altså alle deltager jo, hvor alle snakker faktisk godt om det, synes jeg. Altså at vi får et grin ud af det, og så troede jeg slet ikke alle ville deltage.”* (Bilag 8, S. 6, Lonnie). Flere personer har altså oplevet at holdningen til træningen har ændret sig, fra negativ i starten til positiv efter at have deltaget. Puk havde også observeret noget, som os instruktører faktisk ikke havde: *“Jeg synes alle bliver dernede nu, der er ikke nogen der lige smutter op”* (Bilag 10, S. 12, Puk). Dette kan tolkes som at selv de SOSU-assistenter, der var så store modstandere af træningen så de sneg sig væk i starten, er blevet så glade for træningen at de nu deltager hver gang.

I spørgeskemaet blev der spurgt ind til, om træningen har haft en positiv effekt på humøret, og det svarede 88,9% at de var enige i. Flere nævner også i interviewene, at træningen har gjort noget godt for dem, mentalt. Maren siger blandt andet:

“Altså man starter godt ud i hvert fald. Fordi for eksempel her om morgenen, så så vi jo at, uha der er ikke folk nok, at man får allerede den der ide om hvordan dagen kommer til at gå.

Og så lige pludselig, så smiler og griner, så glemmer man lidt alt det der træls. Så det er en god måde at slukke hjernen for os” (Bilag 9, S. 3, Maren).

Flere morgener, hvor vi var til stede, var der en presset stemning blandt personalet, når der var sygemeldinger. I de situationer vidste de fremmødte godt, at dagen ville blive ekstra travl. Her virkede træningen som et vigtigt afbræk. Den skabte et rum, hvor der var plads til grin og hvor de ansatte følte de kunne lægge bekymringerne til side. Kirsten beskriver det tydeligt: *“Jeg synes også, det er super godt, at fx når man skal spille bold, eller når man skulle samle de der kort op, folk de var ved at dø af grin. Det var rigtig sjovt, at starte dagen med det. Det synes jeg er.”* (Bilag 8, s. 8, Kirsten). Vi lagde også selv mærke til, hvordan stemningen ændrede sig under træningen. Grinene spredte sig hurtigt, ofte skulle der ikke mere end én sjov situation til, før hele rummet var med. Det virkede som om, at det at komme ud af den professionelle rolle og ind i et mere legende rum gav plads til at være sig selv på en anden måde. Vi oplevede, at flere virkede mere afslappede i de øjeblikke. Jasmin sætter også ord på oplevelsen af at komme over i en anden kontekst: *“Så kan man også få et lille pauserum, så det tænker jeg også. Jamen jeg synes det var fantastisk.”* (Bilag 10, s. 14, Jasmin). Jasmin beretter hendes glæde ved at få det mentale pusterum, som bliver tilbudt med morgentræningen. I spørgeskemaet udtrykte 66.7% også, at de oplevede træningen som et mentalt pusterum. Når SOSU-assistenten oplever træningen som “et pauserum”, forstår vi det som et vigtigt aspekt af initiativet. På en arbejdsdag, hvor der ofte er underbemanding, telefoner der ringer, og opgaver der står i kø, kan det være afgørende at give hjernen et øjebliks pause. Et øjeblik, hvor de ansatte ikke tænker fremad, men bare er til stede i nuet.

Flere af deltagerne oplever, at træningen ikke blot har en effekt i selve øjeblikket, men også bidrager positivt til resten af arbejdsdagen. Martin siger for eksempel: *“Det er jo også sådan lidt rart at få lavet noget. Man får lidt energi.”* (Bilag 10, s. 12). I spørgeskemaet svarede 72.2% også at de oplevede at de fik mere energi efter træningen. Til et spørgsmål om træningen har haft betydning for arbejdsopgaverne, svarede Helene: *“Jeg synes, vi har en god stemning. Altså, vi er ligesom allesammen mere løftet, når man kommer i gang. Mentalt. (...) Jeg synes, man kan mærke, at vi har det bare lidt bedre.”* (Bilag 8, s. 15). Disse citater peger på, at træningen har haft en positiv indvirkning på stemningen og energiniveauet blandt SOSU-assistenten, hvilket kan være med til at skabe en bedre oplevelse af arbejdsdagen som helhed. Et andet element der kan have indflydelse på stemningen og energiniveauet er de sociale elementer, som flere ansatte har nævnt som det vigtigste ved træningen.

Social trivsel

I dette afsnit ser vi på, hvordan SOSU-assistenterne har oplevet træningen sammen med deres kolleger, og hvilken betydning det har haft for det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Vi undersøger, hvordan træningen har påvirket relationerne i dagligdagen, og hvilken rolle det sociale element har spillet i deres samlede oplevelse af forløbet.

Noget af det, der tydeligt træder frem både i spørgeskemaet og i interviewene, er at træningen har haft en positiv indflydelse på fællesskabet. Hele 100 % svarer, at de under træningen, har haft det sjovt med kollegerne, og 94,4 % oplever, at de har følt sig som en del af et fællesskab. Flere fremhæver, at træningen var en god måde at være sammen på, Puk fortæller: *“Folk de var ved at dø af grin. Det var rigtig sjovt at starte dagen med det.”* (Bilag 8, s. 6, Puk). Det virker til, at det ikke nødvendigvis er øvelserne i sig selv, der fylder mest, men det at lave noget sammen, Susan sagde: *“Alle smiler, altså næsten hver morgen. Og det har måske også været det, vi har savnet lidt.”* (Bilag 9, s. 1, Susan). Det tyder på, at træningen har sat en positiv tone for dagen, noget som flere viser tegn på at de har savnet i deres travle og fysisk krævende hverdag.

Flere oplever, at det at mødes i en ny ramme har skabt plads til fællesskab på en anden måde end i den normale arbejdsdag. *“Nej, det har været fedt, det har været fjollet. Det er faktisk ikke ret tit, man griner så meget med hinanden.”* (Bilag 9, s. 2, Maren). Det fælles grin og de legende øvelser kan have bidraget til stærkere relationerne blandt kollegerne og skabt en uformel stemning, hvor det sociale kunne fylde mere. Samtidig har det været en anledning til at få kontakt med kollegaer, man ellers ikke arbejder tæt sammen med: *“Ja, det kan godt være at man kommer lige til at sidde eller stå ved siden af en, som man ikke sådan dagligt arbejder sammen med.”* (Bilag 9, s. 16, Susan). På den måde har træningen åbnet op for relationer på tværs af de grupper som SOSU-assistenterne arbejder i.

Træningens øvelser har desuden fremmet en form for samarbejde og samhørighed, som adskiller sig fra det, de oplever i arbejdsdagen. *“Jamen, der er vel også noget samarbejde med ens kollegaer, altså noget fællesskab (...) især de der dage, hvor vi skal spille tennis med fluesmækker (...) det giver noget kollegialt mellem os. Ja, altså der er stort set altid grin hver gang (...) der er jo fed stemning undervejs.”* (Bilag 10, s. 3, Martin). Her fremstår det tydeligt, at samarbejdet og stemningen har været en vigtig drivkraft i den engagerede

deltagelse. Træningen har desuden givet de ansatte mulighed for at lære hinanden at kende på nye måder. *“altså du ved så man lærer folk at kende på en anden måde, ikke som hvis man skal sidde og kigge på hinanden, men igennem en aktivitet i det fællesskab vi skaber.”* (Bilag 10, s. 4, Martin). Det sociale fællesskab er her centreret om selve aktiviteten, og ikke om arbejdsopgaver eller roller. Her kan man lære sine kollegaer at kende på en anden måde. Eksempelvis nævner nogle ansatte, at de opdager nye ting om deres kollegaer, såsom at de er tidligere gymnaster eller store konkurrencemennesker. Dermed er træningen altså med til at give de ansatte et nyt syn på deres kollegaer, som kan medføre at de lærer hinanden bedre at kende.

En vigtig pointe er, at træningen har haft en inkluderende funktion, særligt i forhold til afløsere og vikarer, dette fortæller Helene: *“Jeg tror også, det gør noget, vi har afløser med, fordi man kan mærke, de er sådan lidt... Når vi går i nogle grupper, så er de sådan lidt... Hvor skal de lige gå hen? Jamen, så bliver de lige grebet med. Så er de med i en lille gruppe. Det tror jeg godt for dem også. At de føler sig en del af det.”* (Bilag 8, s. 9, Helene). Træningen har dermed fungeret som et rum, hvor alle hurtigt kunne finde en plads og blive mødt af fællesskabet.

De sjove oplevelser fra træningen lever videre i resten af arbejdsdagen. *“Ja, det synes jeg. Vi har snakket videre om det, når vi er gået op.”* (Bilag 8, s. 9, Lonnie). Træningen bliver dermed et fælles referencepunkt i hverdagen og en anledning til et samtaleemne som alle kan være med på. Det ser også ud til at have skabt nye relationer til personer der arbejder i samme bygning, men som ikke er SOSU-assistenter: *“Nej. Men Julie kommer ind hver gang. Hun plejer ikke at sidde sammen med os om morgenen.”* (Bilag 8, s. 13, Helene). Julie er en del af rengøringspersonalet, men som har valgt at deltage i dette initiativ på lige fod med SOSU-assisterne. Dette viser, at initiativet ikke kun styrker de eksisterende fællesskaber, men også skaber plads til nye.

På baggrund af interviewene og spørgeskemaerne vurderer vi, at det sociale aspekt af træningen har haft en væsentlig betydning for SOSU-assistenternes oplevelse af trivsel. Det har givet anledning til grin, samtaler, samarbejde og fokus på inklusion, og har dermed bidraget til at styrke de kollegiale relationer på tværs af grupper og roller. Mens det sociale element i træningen ser ud til at have haft en positiv indvirkning på trivslen, er det ligeledes centralt at undersøge, hvordan deltagerne har forstået og navigeret i selve træningssituationen. Med afsæt i Sense of Coherence rettes fokus nu mod, hvorvidt

træningens indhold, formål og struktur fremstod logisk, forudsigelig og meningsfuld for de ansatte.

Begribelighed

Under begribelighed, har vi fokus på, hvorvidt træningen har været let forståelig. Både når der tales om fokuspunkter med træningen, og fokuspunkterne for de enkelte øvelser. Noget andet der kan højne begribeligheden er variation og struktur i træningen. Dette kan medføre højere begribelighed, da det skaber en forventning omkring træningen, som de ansatte kan forholde sig til. Dette kan være meget vigtigt for nogen, da de potentielt har været usikre på, hvad træningen ville indeholde, og hvordan den ville komme til at foregå.

Under interventionen har vi haft fokus på at træningen, og øvelserne skal være let forståelige og let begribelige. Dette var et fokuspunkt for os, eftersom flere i denne målgruppe ikke er fysisk aktive, hvorfor de potentielt ikke har de største erfaringer med fysisk aktivitet.

Erfaringer kan her spille ind i hvorvidt de ansatte kan adaptere sig til, og sætte øvelser ind i kontekst. Flere deltagere gav udtryk for, at træningens instruktioner var lette at forstå, selvom øvelserne i sig selv kunne være udfordrende. Helene formulerede det således:

“Altså det har jo været svært at udføre, det i har sagt man skal. Men selve instruktionen er forstået.” (Bilag 8, s. 2, Helene). Det fremgår her, at øvelserne kunne være krævende, men uden at de opleves som uoverkommelige. Her bakker Martin hende op i at øvelsernes præmis ofte har været klare. *“Ja det synes jeg i har været fine til både at vise og fortælle hvad programmet er”* (Bilag 10, S.2, Martin). Dette var også et stort fokuspunkt for os, da de ansatte ikke skulle være i tvivl, om hvad fokuset var, da de skulle forstå meningen med træningen. Dermed kunne de ansatte også benytte nogle af øvelserne i deres fritid, hvis de fandt det relevant.

Efter forløbets afslutning blev der iværksat en videreførelse af træningen, som enkelte ansatte stod for at igangsætte, ud fra en udformet aktivitetsplan. Her blev det tydeligt, hvor vigtige, klare instruktioner og et let tempo er for oplevelsen af øvelserne. Jasmin beskrev en situation, hvor en kollega overtog træningen:

“Nej, men jeg tror også at det er fordi der var en kollega der overtog og prøver at vise os, hvordan man udfører den opgave eller øvelse og hun gjorde det ret sådan dynamisk og hurtigt. Og når man kigger på en der gør det ret hurtigt, så blev jeg så sådan lidt: jeg prøver

at matche hendes tempo, og så tænkte jeg: okay hvor mange gange skal jeg gøre det” (Bilag 10, s. 9, Jasmin).

Denne oplevelse blev bekræftet af andre, som ligeledes følte sig udfordrede af tempoet og antallet af gentagelser. Det er derfor væsentligt at sikre, at tovholderne i fremtiden lægger vægt på tilpasning og differentiering. Variation og sikkerhed er her vigtige elementer for at højne begribeligheden. Her er det igen vigtigt at deltagerne ikke finder en usikkerhed ved træningen, eftersom uforudsigelighed og manglende struktur kan være med til at sænke begribeligheden. Dette forklarer Martin:

“Jeg vil sige, nu har man jo vænnet sig til det og har fundet ud af, at det er en god måde at starte dagen på igen. Vi er jo vanemennesker vi gør som vi plejer på mange punkter. Det med at det lige bliver shaket lidt op fra starten af morgenen det giver et eller andet, så man kan sige nu er vi her jo kun en måned mere før vi skal tilbage på skole mig og Jasmin, så man kan sige det her skal gives videre til dem der er her fast” (Bilag 10, S.18, Martin).

Som tidligere nævnt var der inden initiativets start stor usikkerhed fra de ansatte omkring hvorvidt træningen kunne passe ind i dagligdagen, og hvorvidt deres dagligdag ville blive ændret til noget de ikke havde tid til. Dog ser vi på flere af svarene at hverdagen på trods af initiativets opstart forbliver begribelig, da de ansatte flere gange ytrer at træningen passer dem. Begribeligheden kan her blive forbedret, som initiativet skred frem. Noget der kan hjælpe dette på vej er forudsigeligheden af strukturen samt kommunikationen af træningen og øvelserne. Derudover kan viden om hvad der vil ske og erfaringer med træningen også være med til at højne begribeligheden.

Noget andet der kan være med til at øge begribeligheden er følelsen af sammenhæng. Dette kan eksempelvis være en sammenhæng mellem de øvelser der laves i træningen og de fysiske udfordringer de ansatte står overfor i deres hverdag. Dog nævner de ansatte at de ikke ser en sammenhæng mellem øvelserne og arbejdskravene, men Susan mener, at man ikke nødvendigvis behøver at lede efter en sammenhæng. *“Så jeg tror heller ikke, at man skal lede efter, at der skal være sammenhæng med noget. Altså jeg synes, det er bare dejligt. Der behøver ikke være et eller andet bagtanke, at nu laver vi sådan og sådan og sådan” (Bilag 9, S.8, Susan).* Dette citat konkretiserer for os, at glæden ved fysisk aktivitet og sociale aktiviteter også er meget vigtigt for disse ansatte. Dermed behøver der ikke nødvendigvis

være en sammenhæng mellem aktiviteterne og arbejdet. Dette kan tolkes som at hun har fundet en anden sammenhæng, end netop den vi nævner. Susan oplever potentielt en følelse af sammenhæng mellem træningen og de sociale relationer, der opstår, istedet for mellem træningen og arbejdskravene. Flere ansatte kan potentielt opleve træningen på denne måde, hvor den største sammenhæng de oplever ligger i de sociale sammenhold og kollegiale erfaringer de oplever under træningen, istedet for de fysiske adaptationer på træningen. Når træningen opleves som begribelig, altså når indholdet og formålet fremstår klart og sammenhængende, skaber det et solidt grundlag for, at den enkelte kan engagere sig. Denne oplevelse understreger, at meningsfuldhed ikke nødvendigvis behøver at opstå gennem fysiske resultater, men i lige så høj grad kan udspringe af sociale relationer og kollegialt fællesskab i forbindelse med træningen. Netop derfor er det relevant at se nærmere på, hvordan forskellige aspekter af vores prototype kan bidrage til at skabe en følelse af meningsfuldhed hos de ansatte.

Meningsfuldhed

Når det kommer til vores prototype, er der flere elementer der kan forhøje følelsen af meningsfuldhed. Herunder kan træningens indhold, og øvelser, skabe meningsfuldhed hos de ansatte hvis det er noget de kan relatere til deres eget arbejde, eller se sig selv bruge til at forbedre deres evner til at udføre arbejdet. Nogle finder også en mening i fysisk aktivitet, som slet ikke relaterer sig til arbejdet, men nærmere relaterer sig til fysisk aktivitet generelt, og deres egne evner. Derudover kan sociale elementer være med til at skabe mening for nogle ansatte, hvor andre ansatte bliver mere motiverede af selve aktiviteterne.

Under testningen af prototypen er det relevant at belyse SOSU-assistenternes oplevelse af mening med forskellige fokuspunkter samt selve prototypen. Når vi har spurgt ind til hvilke elementer i træningen der har været nogle af de vigtigste, har flere personer givet de samme svar. Mange nævner udstrækning som det de finder mest relevant for dem. *“Ja udstrækningsøvelserne dem synes jeg er virkelig vigtige. Det kunne jeg godt mærke man bliver stiv i det henad vejen. Hold da op det gør virkelig noget for en”* (Bilag 10, S.2, Puk) Dette uddyber Helene også: *“Men den med udstrækning der fandt man jo faktisk ud af. Eller det gjorde jeg i hvert fald, hvor vigtigt det var. Fordi det kunne jeg da godt mærke at der var*

mange steder jeg skulle have fokus på (Bilag 8, S.3, Helene). Dette er blot to af de deltagere der nævner at udstrækningen var det vigtigste element i morgentræningen.

I samtlige interviews er udstrækningen blevet nævnt mindst en gang som det vigtigste/mest relevante element i træningen. Dette kan tolkes som værende grundet de ansattes hårde arbejde, hvori der er flere tunge løft og akavede stillinger som kan være med til at skabe nogle spændinger nogle steder i overkroppen som kan trænge til at blive strukket ud. Meningsfuldheden kan dermed blive forhøjet, da de ansatte kan opleve en sammenhæng mellem aktiviteten og deres arbejde, som også eventuelt kan være med til at gøre arbejdsdagen nemmere. Da vi spørger ind til, hvorvidt de ansatte kunne se sig selv benytte de forskellige former for udstrækning i hverdagen, svarer de alle ja. Når vi spørger ind til, hvorvidt nogen af dem har brugt dem endnu i løbet af arbejdsdagen, svarer alle dog nej. Der er altså flere tegn der tyder på at SOSU-assistenterne kan lide at være fysisk aktive, uden at der skal kunne trækkes tråde til deres arbejde. Dette uddyber Maren: *“Jeg syntes bare, at det hele er relevant, fordi man får bevæget sig. Og så er det egentlig ligegyldigt, om man står og spiller kryds og bolle som i dag, eller hvad det er man laver, man får stadigvæk bevæget sig”* (Bilag 9, S.2, Maren). Udfra dette citat tyder det altså på at de ansatte ikke nødvendigvis har særlig mange præferencer i forhold til øvelsernes opbygning, så længe de får bevæget sig. Da vi derefter spørger ind til hvorvidt, det at grine sammen med kollegaerne er det vigtigste element, svarer Maren og Susan: *“Ja, det tror jeg faktisk”* (Bilag 9, S.2, Maren og Susan). Disse to ansatte har altså præferencer i forhold til at træningen godt må indebære bevægelse, men det vigtigste er at de griner sammen med deres kollegaer. Dette kan tolkes som værende en del af deres ønske omkring sociale elementer som gør hverdagen og arbejdstiden sjovere. Derudover kan det også tolkes som at det er lykkedes at skabe et rum hvor de ansatte kunne grine sammen, samtidig med at de bevægede sig enten i fjollede lege eller under udstrækning. At deltagerne fremhæver både sociale elementer og bevægelse som vigtige aspekter, og bemærker deres samspil i træningen, kan tolkes som en opmærksomhed på den variation, initiativet rummer. Dermed kan det også tolkes som at variationen i træningen har været god, eftersom de selv lægger vægt på de elementer vi har implementeret, som værende positive.

Der er forskel på, hvordan de ansatte reagerer på implementeringen af fysisk aktivitet i arbejdstiden. Eksempelvis er Jasmin blevet motiveret til at genoptage tennistræning.

“Jeg synes det var virkelig fedt. Det har motiveret mig altså og tage mig sammen og komme tilbage til en anden træning, så jeg er faktisk blevet motiveret i at starte til tennis igen, og Jeg synes det giver sådan en dejlig ro i hovedet, når man sådan starter dagen med lidt træning” (Bilag 10, S.7, Jasmin).

Jasmin har tidligere gået til tennis, og har efter en lang pause valgt at genoptage træningen. Hun tilskriver selv genoptagelsen af tennistræningen til en motivation hun har fået fra deltagelse i morgentræningen på arbejdspladsen. Det kan tolkes som at hun har genfundet en mening med at dyrke fysisk aktivitet i fritiden, på baggrund af en eller flere oplevelser hun har fået gennem morgentræningen. Under morgentræningen lavede vi flere aktiviteter, der indeholdt flere af de samme elementer som man ser i tennis. Dette kan have været med til at hun genopdagede en interesse for sporten, som har resulteret i at hun er startet op igen.

Dog var det ikke alle der havde en ligeså positiv indstilling fra starten af. Puk beretter her om, hvordan nogle ansatte forlod morgenmødet inden træningen i starten.

Puk: *“Jeg synes alle bliver dernede nu, der er ikke nogen der lige smutter op”*

I: *“Var der nogen der lige listede af sted i starten?”*

Alle: *“Ja”* (Bilag 10, S.10)

Deltagelse i vores træning har hele tiden været frivillig, og ingen skulle føle sig tvunget til at deltage, hvis ikke havde lyst. Da Puk nævnte, at nogle ansatte ikke deltog i træningen, blev vi chokerede, da vi ikke havde opdaget det tidligere. Dog blev vi også positive over at høre, at det ikke skete mere end et par gange. Dette kan tolkes som at nogle af de ansatte der forlod træningen i starten besluttede sig for at deltage i træningen senere. Dette kan være sket af flere grunde. Enten, grundet andre ansattes anbefalinger, eller potentielt fordi de ikke ønskede at være udenfor som nogle af de eneste, der ikke deltog i træningen. Hvis de deltog grundet et ønske om ikke at være udenfor, kan det tolkes som at der er skabt et fællesskab under træningen, blandt de ansatte igennem den fysiske aktivitet. Dette fællesskab kan være det der er med til at skabe mening hos de ansatte, og som har indflydelse på deres deltagelse.

Til et spørgsmål omkring hvorvidt deltagelsen har været meningsfuld for de ansatte svarer 66,7% enten “enig” eller “meget enig”. Den sidste tredjedel svarer “hverken eller”. Dette spørgeskema kan være med til at konkretisere for os, at størstedelen af de ansatte netop finder træningen meningsfuld, på deres egen måde. For at forstå effekten mere nuanceret, er det dog

også væsentligt at se på, om træningen opleves som håndterbar i praksis, herunder hvordan øvelserne, graden af autonomi og støtten fra kolleger spiller ind på oplevelsen.

Håndterbarhed

Under håndterbarhed vil vi undersøge, hvorvidt de ansatte har oplevet træningen som håndterbar, både øvelsesmæssigt, i forhold til autonomi og støtte fra kollegaer. Noget af det vigtigste under håndterbarheden, handler om, hvorvidt udfordringer er overkommelige, hvilket i dette tilfælde handler om at have de fysiske kompetencer til at overkomme øvelserne de bliver stillet over for. Noget der kan hjælpe med at gøre øvelserne mere håndterbare er autonomien, da der kan ske en tilpasning til egne evner. Derudover er støtte fra relevante kolleger eller ledere også et element der kan være med til at gøre træningen mere håndterbar, eftersom det kan give en følelse af at man ikke står alene. Vejledning og tale med kollegaer kan også gøre belastninger lettere at overkomme.

Når man undersøger følelsen af sammenhæng, er det vigtigt at belyse håndterbarheden. Håndterbarheden er vigtig i forhold til hvorvidt de ansatte mener at interventionen passer til deres niveau. Dette kan både være kompetencemæssigt og ressourcemæssigt. Derudover kan støtte fra kollegaer og ledere også være relevant for at øge håndterbarheden. Når håndterbarheden belyses, er det vigtigt at se på, hvorvidt træningen har været tilfredsstillende for de ansattes fysiske behov. Til spørgsmål 5 i spørgeskemaet, vedrørende hvorvidt træningen var tilstrækkeligt udfordrende, svarede 77,8% af de adspurgte ”enig” eller ”meget enig”, og 16,7% svarede uenig. Dette er med til at forklare, hvorfor så mange har taget godt imod træningen, da de hverken har oplevet den som for hård, eller for kedelig. Det ser altså ud til, at træningen har haft en positiv indflydelse på deltagernes fysiske trivsel, både i forhold til deres arbejde og generelle kropsfornemmelse. I og med at størstedelen af de adspurgte svarer at træningen har været tilstrækkeligt udfordrende, kan det tolkes som at de ansatte har været tilfredse med de fysiske udfordringer de har stået overfor, og dermed også følt at de var overkommelige. Dog er der tre der svarer at træningen ikke var tilstrækkeligt udfordrende, hvilket kan være grundet de forskellige fysiske niveau som de ansatte er på. Det blev også tydeligt for os under træningen, at nogle ansatte var i bedre fysisk form, og mere kapable til at overkomme nogle af de fysiske opgaver. Vi lagde dog vægt på, at de ansatte

selv kunne regulere øvelserne til deres eget niveau. Dette skulle være med til at sørge for at sværhedsgraden passede til de ansatte.

Susan: *“Så svært. Altså fysisk... Sværhedsgrad er jo ikke. Så..”*

Maren: *“Nej. Ja, det bestemmer man jo selv”* (Bilag 9, S.6-7, Maren og Susan)

Her fortæller Maren og Susan, at de ansatte selv har muligheden for at kunne regulere niveauet af træningen til deres eget fysiske niveau. Dette fandt Susan også relevant, eftersom hun ikke selv fandt træningen særlig udfordrende. *“Jeg tænker også, så skal man virkelig være i dårlig fysisk form, hvis man bliver øm efter enkelte udstrækningsøvelser”* (Bilag 9, S.13, Susan). Dette citat kan tolkes som at Susan har følt at flere af øvelserne har været for lette for hendes fysiske formåen. Hvis øvelserne er for lette, kan det være svært at tage dem seriøst, når de skal udføres hver morgen. Som Maren selv nævner kan deltagerne gøre øvelserne lettere hvis det ønskes, dog kan det være svært at gøre dem sværere.

I spørgeskemaet spørger vi også de ansatte ind til, hvorvidt de føler at have indflydelse på, hvad der skal ske i løbet af træningen. Her besvarede halvdelen “enig” eller “meget enig”, mens den anden halvdel svarede “hverken eller”, “eller uenig”. Dette svar kom bag på os, eftersom vi efter hver træning gjorde det klart for de ansatte, at hvis de havde ønsker til træningen, tog vi imod dem. Dog kan det tolkes som værende svært for de ansatte at stille sig ud af mængden og komme med ideer til træningen foran andre ansatte, der potentielt er uenige i ideen. Vi ønskede at de ansatte skulle have muligheden for at have indflydelse på træningen, da det skulle være med til at øge håndterbarheden. Dog fik vi ingen ønsker til træningen fra de ansatte, udover musikønsker.

En væsentlig faktor for, at træningen blev taget positivt imod, var den støtte, de ansatte oplevede fra deres nærmeste leder. Lederen deltog aktivt og udviste både engagement og motivation, hvilket havde stor betydning for de ansattes egen lyst til at deltage: *“Det smitter jo af det kan det jo ikke undgå. Altså man kan sige, Vores leder skal jo gerne være sådan en man på en eller anden måde lidt ser op til, så man kan sige når hun går foran og ligesom viser motivation og begejstring. Så kan vi jo kun naturligt ligesom følge trop.”* (Bilag 10, S. 7, Martin). Flere udtrykte overraskelse og glæde over, at lederen deltog på lige fod med dem: *“Hun er faktisk med, det troede jeg ikke at hun ville være.”* (Bilag 8, S. 14, Lonnie) og *“Nej,*

det er faktisk rart, at hun er det. Ja.” (Bilag 8, S. 14, Gerta). Dette skabte en følelse af, at alle stod sammen om træningen og at der var opbakning oppefra. Dermed kunne det undgås at de ansatte følte at træningen var en useriøs ting, som lederen ville se ned på, at de deltog i.

Denne oplevelse af støtte rakte også ud over ledelsen. Deltagerne beskrev, hvordan de støttede hinanden og fandt alternative løsninger, når nogle kolleger ikke kunne udføre visse øvelser: *“(…)Så sagde vi til dem, så kan i da tage dem på en anden måde og så var vi der til at hjælpe dem. (…)”* (Bilag 10, S.9, Jasmin). Det betød, at ingen følte sig ekskluderet fra fællesskabet, og at alle kunne være med i det omfang, de kunne formå, hvilket blev understøttet både af kolleger og ledelse. Træningens påvirkning på SOSU-assistenternes oplevelse af støtte, positiv energi og højt humør ser ud til at være mindst lige så vigtigt for deres trivsel som de fysiske gevinster.

Diskussion

I følgende afsnit vil vi diskutere de centrale valg og beslutninger som har formet projektets resultater. Først vil vi diskutere vores resultater imod andre studiers resultater, og dykke ned i hvorfor der kan være forskelle og ligheder. Dernæst vil vi diskutere vores valg af teori, og hvilken effekt et valg af anden teori ville have på projektet. Til sidst en metode diskussion hvor vi vil komme ind på, hvad vi kunne have gjort anderledes under udformningen af projektet. Dette er både i forhold til dataindsamling og andre valg.

Resultatdiskussion

I dette afsnit vil vi diskutere de resultater, vi har fundet i projektet, og sætte dem i perspektiv til de studier vi har fundet i litteratursøgningen, som også har arbejdet med sundhedsfremmende tiltag for manuelle arbejdere. Vi vil se på om vores resultater stemmer

overens med deres eller peger i en anden retning. Hvis der er forskelle, vil vi komme med bud på hvad dette kan skyldes.

I vores projekt viste træningens placering, ved mødetid om morgenen, at have stor betydning for deltagernes oplevelse og lyst til at deltage. Flere deltagere beskrev, hvordan morgentræningen gav dem et fysisk og mentalt overskud, der påvirkede resten af arbejdsdagen positivt. Det kan have haft stor betydning i forhold til det Damen et al. (2023) fandt, nemlig at skiftarbejde, træthed og begrænset tilgængelighed ofte står i vejen for, at manuelle arbejdere deltager i sundhedsfremmende tilbud. Træningen tidligt på dagen blev af flere af deltagerne opfattet som en måde at få energi og et mentalt pusterum i en travl arbejdsdag, hvor dette kan være svært at finde. Lignende resultater ses hos Hwang & Kim (2019), der i et sundhedsprogram med manuelle arbejdere fandt, at deltagelse i en træningsintervention før arbejdet reducerede både fysisk og mental træthed, og bidrog til positive adfærdsændringer. Dette er endnu en indikator på, at tidspunktet for træningen har stor betydning, især i fysiske jobmiljøer, hvor overskud i arbejdsdagen kan være begrænset. Det, at træningen lå om morgenen, blev også nævnt som en praktisk fordel, idet en træning senere på dagen formentlig ville resultere i at flere af de ansatte hellere ville tage hjem i stedet for at deltage. Dette understøttes af Mooren-van der Meer et al. (2024), som i deres scoping review fremhæver, at arbejdstider og fleksibilitet spiller en central rolle for at en sundhedsfremmende interventioner har succes.

Udover den fysiske og mentale aflastning havde træningen også en markant social betydning. Træningen blev ikke blot opfattet som en aktivitet med fokus på den fysiske sundhed, men også som en ramme for fællesskab, leg og samvær udenfor de vante arbejdsopgaver. Flere deltagere fremhævede, at det sociale aspekt var mindst lige så vigtigt som selve træningen, og at muligheden for at grine og være sammen på tværs af grupper og hierarkier skabte en ny form for tilhørsforhold. Flere deltagere nævnte, hvordan træningen gjorde det nemt for vikarer at komme ind i fællesskabet fra starten, noget der ellers kan være svært i deres travle arbejdsdag. Dette er i overensstemmelse med resultaterne i Popp et al. (2021) og Damen et al. (2023), som begge fremhæver kollegial støtte og fælles deltagelse som afgørende motivationsfaktorer for manuelle arbejdere i sundhedsfremmende initiativer. Yderligere bekræfter Mooren-van der Meer et al. (2024), at deltagelse i sundhedsfremmende interventioner i høj grad afhænger af en støttende kultur. En sådan kultur giver plads til, at de ansattes egne ideer inddrages, og at ledelsen anerkender de sociale og relationelle gevinster

ved interventionen, og ikke kun de fysiske eller økonomiske. I vores projekt blev det tydeligt, at relationer blev styrket på tværs af arbejdsgrupper, og at deltagelsen ikke var drevet af præstation, men af fællesskab og støtte. Oplevelsen af socialt fællesskab som drivkraft bekræftes også i det systematiske review af Brand et al. (2017). Her fremhæves det, at sundhedsindsatser er mest succesfulde, når trivsel og socialt samspil vægtes på lige fod med fysisk sundhed (Ibid.). Det antyder, at et godt fællesskab ikke bare skal anses som en bonus træningen giver, men i mange tilfælde en af de vigtigste årsager til, at en intervention fungerer.

For at fællesskabet kunne lykkedes gennem træningen, krævede det ideelle rammer og støtte. I vores projekt blev det tydeligt, at ledelsen spillede en central rolle i at støtte de ansattes deltagelse. De ansatte gjorde det tydeligt, at ledelsens deltagelse i træningen og deres verbale opbakning omkring dem spillede en afgørende rolle for, at den blev opfattet som legitim og prioriteret. Dette gjorde det lettere for de ansatte at give sig selv lov til at deltage, uden dårlig samvittighed eller frygt for at blive opfattet som mindre arbejdsomme. Det tyder på, at ledelsen spiller en vigtig rolle i at gøre en intervention mulig og acceptabel for manuelle arbejdere. Flere studier understøtter denne pointe, Popp et al. (2021) og Damen et al. (2023) understreger, at ledelsens tilstedeværelse og opbakning er afgørende faktorer for, at sundhedsinterventioner blandt manuelle arbejdere kan implementeres med succes. Ledelsen fungerer her som rollemodellen, der går forrest og viser at interventionen er den nye norm på arbejdspladsen. Dette underbygges også af det systematiske review af Brand et al. (2017), som viser, at interventioner, hvor ledelsen er involveret og synligt engageret, har større effekt på personalets trivsel og sundhed. I modsætning hertil peger studiet på, at hvis ledelsen ikke prioriterer interventionen, fører det ofte til at interventioner betragtes som en sekundær eller midlertidig ting og får derfor lav prioritet blandt de ansatte (Ibid.). Endelig kan ledelsens rolle også forstås i lyset af samskabelsesprocessen som blev anvendt i dette projekt, hvor både ledere og ansatte var aktive medskabere af interventionen. I tråd med Hwang & Kim (2019) og Gleerup & Egmos (2022) viser vores resultater, at når ledelsen ikke blot godkender, men aktivt deltager og er med til at tilpasse rammerne, øges interventionens relevans og mulighed for at fortsætte.

Ledelsens opbakning var ikke den eneste faktor, der influerede på de ansattes deltagelse. I vores projekt viste det sig, at SOSU-assistenterne havde forskellige motiver for at deltage i træningen. Nogle blev drevet af ønsket om fysisk velvære og overskud i arbejdet, mens andre

fremhævede det sociale fællesskab eller det at gøre noget godt for sig selv. Denne variation afspejler en bred forståelse af sundhed, hvor både fysiske, mentale og sociale faktorer spiller ind. Derudover beskrev flere ældre deltagere at de oplevede træninger med opvarmning som særligt gode, hvor flere af de yngre deltagere pegede på de træninger med konkurrencer som de bedste. Dette indikerer, at alder og livsfase kan influere hvordan forskellige øvelser og fokuspunkter opleves og værdsættes. Det understøttes af Bagwell & Bush (1999) der observerede, at både alder og køn påvirker sundhedspraksis og motivation.

Pugh (1992), fremhæver betydningen af 'self-efficacy' og 'health literacy' som faktorer, der kan understøtte eller hæmme deltagelse i sundhedsinterventioner. I dette projekt gjorde vi det tydeligt, at de ansatte skulle deltage i det omfang de kunne, hvilket vi observerede at de gjorde. Dette gjorde vi for at de ikke skulle opleve at der kun var en rigtig måde at udføre øvelserne på. Vi tydeliggjorde også overfor de ansatte hvorfor vi ønskede at denne træning blev en del af deres hverdag. Her fortalte vi dem om forskellige fund vi har gjort os, blandt andet de negative konsekvenser ved det fysiske aktivitetsparadoks, og de positive effekter træning har på dette (Holtermann, et al., 2017). Dermed håber vi på, at dette hjalp de ansatte til at se en mening med at deltage i træningen. Relevansen af dette bekræftes af Mooren-van der Meer et al. (2024), som i deres scoping review identificerede både individuelle og organisatoriske barrierer for implementering af sundhedsinterventioner blandt manuelle arbejdere. De individuelle barrierer omfatter lav motivation, usikkerhed omkring egen sundhedstilstand og begrænset viden om arbejdsmæssige belastninger (Ibid.).

Samtidig peger studiet på, at arbejdsmiljøets struktur, herunder skemalægning, tidspres og ledelsens prioriteter, har betydning for, om de ansatte oplever interventionen som legitim og mulig at prioritere (Ibid.). I studiet af Sponselee et al. (2022) beskriver flere ledere og sundhedsprofessionelle, når der skal implementeres sundhedstiltag, at de ofte forudser lavt engagement fra de ansatte. Denne forventning er især knyttet til tvivl om, hvorvidt interventioner passer ind i deres arbejdskultur og om det opleves som relevant. Denne tvivl var også tydelig i vores projekt, hvor flere af SOSU-assistenterne udtrykte deres skepsis overfor træningen. Flere af deltagerne udtrykte også at de var overraskede over at alle deltog og at alle snakkede positivt om træningen. Det kan være svært for nogen at acceptere at deres rutineprægede arbejdsdag, skal forstyrres af en træning som de ikke har bedt om. Dette kan skabe en indledende negativitet mod træningen, der først bliver erstattet af positivitet efter de har deltaget i træningen et par gange. Denne skepsis kunne måske være reduceret, hvis vi i

højere grad havde haft mulighed for at informere alle ansatte tidligt i forløbet. Selvom vi tilstræbte en samskabende proces med inddragelse og dialog, nåede vi ikke ud til alle på grund af sygemeldinger, vagtplaner og forskudte arbejdstider. Det betød, at nogle ansatte ikke kendte projektets formål og derfor kunne opleve træningen som en uventet forstyrrelse. En tydeligere introduktion til både formål, metode og varighed kunne formentlig have styrket forståelsen og engagementet fra start. En anden ting, der kunne være årsag til de ansattes skepsis, var deres tidligere erfaringer med sundhedsfremmende initiativer. Her havde flere af de ansatte oplevet, at deres kolleger ikke deltog, og at initiativet hurtigt ophørte. Her kunne vi have gjort det tydeligt for de ansatte, at vi ville være der i fire uger, og at vores vision var at træningen ville fortsætte efter os. Dette ville gøre det tydeligt for de ansatte at træningen ikke ville være en kortvarig ting, som de ikke behøvede at engagere sig i. Dette understreger behovet for en indledende forventningsafstemning med de ansatte, for at de kan engagere sig fra start.

En vigtig pointe er, at deltagelse ikke bør forstås som et individuelt valg, men som resultat af et samspil mellem personlige forudsætninger, organisatoriske rammer og den sociale kultur på arbejdspladsen. Det peger på nødvendigheden af at skabe fleksible og inkluderende rammer for deltagelse, hvor forskellige behov og barrierer anerkendes. Som Jakobsen et al. (2023) påpeger, bør kvalitative perspektiver anvendes til at forstå, hvorfor nogle deltagere oplever sundhedsinterventioner som meningsfulde, mens andre trækker sig. Her har dette projekt haft stor gavn af observationer og løbende samtaler med de ansatte, for at sikre at de oplever relevans og ejerskab over træningen. Et centralt element i vores projekt var, at træningsinterventionen blev udviklet og tilpasset i tæt samspil med de ansatte. Det blev tydeligt, at oplevelsen af at have medbestemmelse i både struktur og indhold gjorde interventionen mere meningsfuld og vedkommende for de ansatte.

Dette stemmer overens med fundene i Mooren-van der Meer et al. (2024), som i deres scoping review konkluderer, at medarbejderinvolvering gennem hele processen, fra behovsafdækning til implementering, er en af de mest afgørende faktorer for succesfuld implementering blandt manuelle arbejdere (Ibid.). En medbestemmende tilgang skaber ikke blot bedre tilpasning til lokale forhold, men fremmer også kommunikation og motivation (Ibid.). Flere af SOSU-assistenterne fortalte, igennem interviews og spørgeskemaer, at de havde lyst til at fortsætte træningen, også når projektet sluttede. Dette ønske om videreførelse af træningen stiller krav til interventionens mulighed for at lykkedes uden os som

facilitatorer. Her bliver ledelsens rolle, strukturel opbakning og tydelig ansvarsfordeling afgørende. Popp et al. (2021) fremhæver, at organisatorisk forankring og kontekstspecifik tilpasning er centralt for at sikre bæredygtighed i samskabte sundhedsindsatser (Ibid.). Hvis det sundhedsfremmende tiltag ikke understøtter virksomhedens struktur og ressourcer, risikerer initiativet at forsvinde, når projektmidler og eksterne facilitatorer ophører.

Tilsvarende fremhæver Sponselee et al. (2022), at mange sundhedsprofessionelle og ledere kan være tilbageholdende med at implementere interventioner, der kræver tilpasning til lokale arbejdskulturer, fordi sådanne tilpasninger ofte opleves som både ressourcekrævende og forbundede med usikkerhed. Vores projekt peger dog på, at netop denne tilpasning, når den sker gennem samskabelse, er afgørende for at skabe engagement og ejerskab blandt de ansatte.

Samtidig kan der rejses spørgsmål omkring, hvorvidt denne form for implementering er langtidsholdbar, særligt når ansvaret overgår fra eksterne facilitatorer til virksomheden selv. Vi arbejdede målrettet på at finde tovholdere blandt SOSU-assistenterne og udarbejdede et enkelt og overskueligt træningsprogram, som kunne understøtte videreførelse af indsatsen. Alligevel må det overvejes, om det er realistisk at forvente, at disse tovholdere kan opretholde ansvaret for tre ugentlige træningssessioner over længere tid, især i en sektor præget af arbejdspress, skiftende arbejdstider og højt sygefravær. Derudover kan træningsprogrammets varighed og indhold udgøre en potentiel udfordring. Den dækker kun over fire uger, og uden variation eller mulighed for videreudvikling risikerer træningen hurtigt at blive forudsigelig og ensformig. Dette stemmer ikke overens med de ansattes ønske om variation i træningen. Tværtimod peger det på en generel udfordring ved at overdrage et sundhedsfremmende initiativ til en travl arbejdsplads, hvor ressourcer og kapacitet i forvejen er begrænsede. Som Popp et al. (2021) understreger, forudsætter bæredygtige sundhedstiltag både klare organisatoriske strukturer, vedvarende ledelsesopbakning og mulighed for løbende tilpasning. Uden disse elementer risikerer selv velfungerende interventioner at miste deres effekt og forankring over tid.

Teoridiskussion

I det følgende afsnit diskuterer vi, hvilken betydning vores teoretiske valg har haft for både udformningen og analysen af projektet. Vi forholder os til de styrker og svagheder, vi har identificeret undervejs i arbejdet med de anvendte teorier, og hvordan de har været med til at forme blikket på deltagernes oplevelser og trivsel. Vi vil også overveje, om andre teoretiske tilgange, herunder nogle af dem vi er stødt på gennem litteratursøgningen, kunne have bidraget med andre perspektiver, og hvilke styrker og svagheder anvendelsen af disse kunne have haft.

Den biopsykosociale model

Den biopsykosociale model har fungeret som teoretisk baggrund for at forstå samspillet mellem de fysiske, mentale og sociale faktorer, der påvirker SOSU-assistenternes trivsel. Fordelen ved modellen er dens holistiske tilgang, der netop gør det muligt at analysere flere niveauer af trivsel samtidig. Den har desuden dannet grundlag for inddelingen i analyseafsnit om fysisk, mental og social trivsel, og har understøttet koblingen mellem empiriske data og deltagernes oplevede arbejdsmiljø.

Til gengæld kan modellen kritiseres for at være for bred. Den tilbyder ikke selv nogen metodisk ramme for, hvordan de tre domæner (fysisk, mentalt og socialt) konkret bør undersøges eller fortolkes, og kræver derfor supplement fra mere dybdegående teorier som SOC.

Sense of Coherence

SOC-teorien har været central for analysen af, hvorvidt SOSU-assistenterne oplever fysisk aktivitet i arbejdstiden som henholdsvis begribelig, meningsfuld og håndterbar. En af modellens mest væsentlige styrker er dens evne til at skabe en nuanceret forståelse af individets oplevelser af muligheder og barrierer i forhold til at deltage i sundhedsfremmende aktivitet. Teorien giver plads til variation og til at de ansatte kan opleve meningsfuldhed forskelligt, hvilket for nogle kan være i form af socialt samvær, og for andre i form af bedre fysisk funktionsevne.

Modellen har dog også sine begrænsninger. Da den er meget individcentreret, betyder det at strukturelle eller organisatoriske forhold, eksempelvis ledelsens rolle, ressourcer og praktiske

arbejdsgange, ikke belyses direkte, selvom de spiller en væsentlig rolle for implementering af fysisk aktivitet på arbejdspladsen.

Alternative teorier

Self-Determination Theory (SDT), defineret af Ryan og Deci, tager udgangspunkt i, at menneskers motivation styrkes, når tre grundlæggende psykologiske behov bliver mødt, behovet for autonomi, kompetence og tilhørsforhold (Ryan & Deci, 2017). I jo højere grad disse behov understøttes i en given sammenhæng, desto større er sandsynligheden for, at individet engagerer sig aktivt og vedholdende i en bestemt adfærd.

I lyset af vores projekt kunne SDT have givet en mere nuanceret forståelse af, hvad der motiverede SOSU-assistenterne til at deltage i træningen, og hvorfor størstedelen havde lyst til at fortsætte. Det sociale aspekt, som fyldte meget i både interview og spørgeskema, kunne være set i relation til behovet for tilhørsforhold, mens behovene for ejerskab og mestring kunne relateres til behovene for autonomi og kompetence.

Teoriens fokus ligger dog primært på den indre motivation hos individet, og den behandler i mindre grad de organisatoriske og strukturelle faktorer, som i vores analyse viste sig at have væsentlig betydning, eksempelvis ledelsens opbakning, arbejdspress og mulighed for at deltage. Af den grund vurderer vi, at Sense of Coherence har været mere velegnet i vores kontekst. Hvor SDT fokuserer på motivationens kilde, tillader SOC en mere samlet forståelse af, hvordan deltagerne oplever træningen som noget, der giver mening, er til at håndtere og til at forstå, både indholdsmæssigt og i forhold til den organisatoriske virkelighed, det indgår i.

Et andet alternativ er teorien om 'self-efficacy' (Bandura, 1986), der beskriver en persons tro på egne evner til at udføre specifikke handlinger og opnå ønskede resultater. Det er en vigtig psykologisk faktor, der kan påvirke motivation og adfærd, især i forhold til at tage initiativ og fastholde indsats i udfordrende situationer. I studier om fysisk aktivitet har self-efficacy vist sig at være en central drivkraft for deltagelse, idet høj tro på egne kompetencer ofte øger sandsynligheden for, at man engagerer sig aktivt i træning og fastholder denne adfærd over tid.

I forhold til dette projekt kunne self-efficacy have været relevant til at undersøge, hvordan SOSU-assistenterne vurderer deres egne evner til at deltage i og gennemføre

træningsforløbet. En analyse med fokus på self-efficacy ville kunne belyse, i hvilken grad deres personlige selvtillid påvirker motivationen til fysisk aktivitet. Dog har teorien en meget individcentreret tilgang og har begrænsninger i forhold til at integrere sociale og organisatoriske faktorer, som også spiller en væsentlig rolle i deltagelse og motivation i en arbejdssammenhæng. Dette snævre fokus kunne have resulteret i en mindre nuanceret forståelse af de komplekse forhold, der påvirker SOSU-assistenternes engagement.

Derfor blev Antonovskys begreb om Sense of Coherence (SOC) valgt som den teoretiske ramme, da denne tilgang favner både individuelle, sociale og organisatoriske dimensioner. SOC tilbyder en bred forståelse af, hvordan personer oplever sammenhæng i deres liv og arbejdssituation gennem begreberne begribelighed, meningsfuldhed og håndterbarhed. Dette perspektiv giver indsigt i, hvordan deltagerne oplever interventionens relevans og tilknytning til deres hverdag som SOSU-assisterer.

For at supplere denne brede forståelse med et mere handlingsnært blik på, hvad der konkret påvirker deltagelse, kan Theory of Planned Behaviour (TPB) inddrages (Ajzen, 2000). TPB tilføjer et adfærdspsykologisk perspektiv, der fokuserer på, hvordan holdninger, sociale normer og oplevet kontrol påvirker intentionen om at deltage, og om den intention omsættes til handling.

Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 2000) er en socialpsykologisk teori, som søger at forklare, hvad der motiverer menneskers intentioner og adfærd. Ifølge TPB formes adfærdsintentionen af tre centrale komponenter: holdning til adfærden (om man ser adfærden som positiv eller negativ), subjektive normer (hvad man tror, andre forventer af én), og oplevet adfærdskontrol (om man føler, man har mulighed for at udføre adfærden) (Ibid.). Teorien anvendes ofte til at forstå, hvorfor mennesker vælger at deltage, eller undlade at deltage, i sundhedsrelaterede aktiviteter, herunder fysisk aktivitet.

I konteksten af vores projekt kan TPB bidrage med et analytisk blik på, hvilke psykologiske og sociale faktorer der påvirker SOSU-assistenternes beslutning om at deltage i træningen. F.eks. kan den oplevede sociale norm ("hvad tænker kollegerne?") og oplevet kontrol ("kan jeg finde tid og energi til det i min arbejdsdag?") have stor betydning for, om deltagerne vælger at engagere sig i interventionen. Derudover giver TPB et begrebsapparat til at forstå, hvordan intention og faktisk adfærd kan være to forskellige ting, og hvorfor velmenende sundhedsinitiativer derfor ikke altid omsættes til handling.

Selvom Theory of Planned Behavior (TPB) tilbyder et relevant perspektiv på individets motivation og handlemønstre, har den også sine begrænsninger i forhold til netop vores projekt (Ajzen, 2000). TPB lægger hovedvægten på individets overvejelser og beslutningsprocesser, og inddrager i mindre grad de organisatoriske og kulturelle rammer, som præger hverdagen på en arbejdsplads. I modsætning til eksempelvis den biopsykosociale model og Sense of Coherence (SOC) forholder TPB sig ikke eksplicit til faktorer som fysiske belastninger, sociale normer på arbejdspladsen eller oplevelsen af mening i det daglige arbejde. Den tilbyder heller ikke et blik for, hvordan sundhed og trivsel kan opstå gennem fællesskab og samarbejde, noget som har været centralt i vores samskabende tilgang.

Sammenlignet med TPB giver SOC en bredere forståelsesramme for, hvordan deltagerne oplever træningen, både i forhold til, om den giver mening, om den er til at gå til, og om den passer ind i hverdagen. Den biopsykosociale model bidrager desuden med et blik for samspillet mellem krop, psyke og sociale relationer. Hvor TPB kan forklare nogle af de psykologiske mekanismer bag intention og handling, ser vi den derfor snarere som et muligt supplement til, og ikke en erstatning for, de teorier, vi har arbejdet med.

Et andet alternativt teoretisk perspektiv, som kunne have været inddraget i projektet, er *the ecological model for health-promotion interventions* (Den økologiske model) (Blake & Lloyd, 2008). Modellen betragter sundhedsadfærd som et resultat af et samspil mellem faktorer på flere niveauer: det individuelle, sociale, organisatoriske, samfundsmæssige og politiske niveau (Ibid.). I forhold til vores projekt, hvor kollegialt fællesskab, arbejdsstruktur og ledelsesmæssig opbakning har haft betydning, kunne modellen have bidraget med en mere systematisk forståelse af de betingelser, der påvirker deltagernes mulighed for at engagere sig i træningen.

I modsætning til f.eks. Sense of Coherence, som primært fokuserer på individets oplevelse af begribelighed, meningsfuldhed og håndterbarhed retter den økologiske model opmærksomheden mod de ydre rammer og det samspil mellem kontekstuelle niveauer, der påvirker adfærd (Blake & Lloyd, 2008). Den kunne eksempelvis have belyst, hvordan organisatoriske forhold som tidspres og rollefordeling, men også samfundsmæssige og politiske faktorer som sundhedsstrategier og ressourcetildeling, påvirker de ansattes mulighedsrum for at deltage i sundhedsfremmende aktiviteter. Modellen kunne dermed have bidraget med en mere strukturel vinkel på, hvilke betingelser der skal være til stede, for at sundhedsfremme i arbejdstiden kan forankres i praksis.

Modellens styrke ligger i dens flerniveauperspektiv, som kunne have nuanceret analysen med et mere udtømmende blik på konteksten. Den er desuden anvendelsesorienteret og ofte brugt i interventionsprojekter på arbejdspladser (Blake & Lloyd, 2008). Til gengæld har den ikke samme fokus på individets oplevelse af trivsel og mening, som SOC og den biopsykosociale model tilbyder. Brugen af en sådan model kan også blive for bred og kompleks, hvis ikke man har data, der dækker alle niveauer, f.eks. de politiske og organisatoriske. I vores projekt har vi et stort fokus og adgang til de ansattes rammer og oplevelse, og derfor ville en helhedsorienteret brug af den økologiske model sandsynligvis have svækket fokus på de oplevelsesmæssige aspekter. Samtidig siger modellen ikke noget eksplicit om trivsel, hvorfor den i så fald skulle have været kombineret med en anden trivselsmodel for at afdække den psykologiske del af deltagernes udbytte.

Samlet set har kombinationen af SOC og den biopsykosociale model givet os en dyb og praksisnær forståelse af SOSU-assistenternes oplevelser og trivsel. Dog kunne et supplement med SDT eller Self-Efficacy have tilføjet et mere nuanceret billede af den individuelle motivation og følelsen af kompetence. En kombination af teorier kan således styrke fremtidige studier ved at belyse både individets oplevelse og de ydre strukturelle forhold, som påvirker deltagelse i sundhedsinitiativer.

Metodediskussion

Denne prototype tager som tidligere nævnt udgangspunkt i en samskabende proces udarbejdet på denne arbejdsplads. Denne proces blev initieret, eftersom vi observerede et videnshul under emnet fysisk aktivitet på manuelle arbejdspladser, hvor samskabelse sjældent var den benyttede tilgang. Derfor fandt vi det relevant selv at benytte denne tilgang som baggrund for at udvikle en prototype for træning på arbejdspladsen. Derudover fandt vi det relevant, selv at sørge for implementeringen og evalueringen af dette træningsinitiativ, eftersom vi selv havde udført de første to faser. Netop denne samskabende tilgang har på sin vis bidraget til at teste ‘acceptability’ og ‘feasibility’ af prototypen.

‘Acceptability’ refererer til, hvorvidt interventionen er tilfredsstillende, accepteret og meningsfuld for brugeren. Brugerne, i vores tilfælde de ansatte, skal her kunne identificere sig selv med prototypen, og dermed forstå hvorfor den kan bruges. For at øge acceptability

valgte vi selv flere gange at inkludere de ansatte i processen, og fortælle dem omkring vores vision med prototypen. Derudover delte vi vores viden omkring den målgruppe som de ansatte var en del af, samt nogle af de sundhedsrisici deres erhverv kan medføre. Derudover lavede vi differentierede øvelser i træningen, så alle ansatte kunne deltage uanset deres fysiske niveau. Dette var også noget som en ansat havde nævnt som værende relevant for hendes deltagelse i initiativet, under workshoppen i den samskabende proces.

‘Feasibility’ refererer til hvorvidt interventionen er praktisk gennemførlig. Her er det vigtigt at have materialer, individer, plads, økonomi og opbakning fra ledelsen. For at højne feasibility er det vigtigt at have fokus på brugerne, og i vores tilfælde er det også vigtigt at interventionen passer ind i deres arbejdsdag. Dette sørgede vi for, ved at lægge træningen om morgenen, hvor tid og ansattes deltagelse ikke var et problem. Her kunne vi dog have undersøgt acceptability og feasibility ved hjælp af tests, interviews eller spørgeskemaer tidligt i processen. Dermed kunne vi have undersøgt, hvorvidt interventionen blev taget godt imod af de ansatte, og potentielt undersøgt hvilke ændringer der skulle laves.

Udover at kunne have indsamlet data tidligt i processen i forhold til feasibility og acceptability kunne vi også have lavet en før og efter test af de ansattes biopsykosociale trivsel. Her kunne vi have udleveret spørgeskemaer med spørgsmål vedrørende de ansattes fysiske, mentale og sociale trivsel inden og efter interventionen. Dermed ville vi kunne belyse, hvorvidt der var sket en ændring i de ansattes trivsel. Vi valgte dog kun at lave spørgeskemaer efter træningens afslutning, eftersom det ikke er muligt at knytte forskellen mellem før-og efter- målinger alene til træningen. De ansatte kunne bedre vurdere hvordan deres trivsel, fysisk, socialt og mentalt var efter at have prøvet træningen. Derudover udviklede vi træningen sammen med de ansatte, hvorfor det først senere i processen blev klart for os, hvilke elementer der var relevante at spørge ind til. Dermed kunne vi skræddersy spørgeskemaerne mere præcist til deltagernes oplevelser af træningen, og det de faktisk har deltaget i frem for antagelser lavet på forhånd. De spørgeskemaer vi indsamlede endte derfor med at blive benyttet som øjebliksbilleder på de ansattes meninger omkring initiativet. Disse øjebliksbilleder kunne bruges som reflektive redskaber til at analysere deres trivsel.

Under udarbejdelsen af en prototype er “Expert review of intervention materials” ifølge Hawkins et vigtigt trin i prototype udviklingen (Hawkins, et al., 2017). Vi valgte at udfylde

denne rolle selv gennem en grundig litteratursøgning, hvor vi systematisk undersøgte eksisterende forskning for at identificere virksomme elementer og faldgruber i lignende træningsinterventioner. Dette gav os et bredt og evidensbaseret grundlag for at forme vores prototype, som ikke nødvendigvis kunne opnås gennem inddragelse af én enkelt ekspert. Vi anerkender dog, at dette valg også indebærer en begrænsning. Ved ikke at inddrage en ekstern aktør, f.eks. en konsulent fra Dansk Firmaidræt, gik vi glip af praksisnære perspektiver, som kunne have belyst det, Hawkins betegner som *key uncertainties*. Key uncertainties er altså aspekter af interventionens feasibility og acceptability, vi ikke selv nødvendigvis var bevidste om (Hawkins, et al., 2017). Det kunne eksempelvis være tids rammer, formidlingsform eller tilpasning til arbejdsgangen hos de ansatte. Denne refleksion viser, at selvom en litteraturbaseret tilgang giver bred faglig indsigt, er suppleret med praksisekspertise centralt for at sikre, at en prototype er både fagligt funderet og anvendelig i kontekst. Dette er en vigtig læring med relevans for fremtidige udviklingsprocesser.

En anden relevant faktor at have for øje i dette projekt er de tidsmæssige rammer. Her har vi brugt fire uger til at facilitere denne træning som vi har udarbejdet. Derudover har vi i alt brugt 9 måneder på at analysere de ansattes behov, udarbejde en samskabende proces, implementere en prototype og evaluere prototypen. Hawkins beskriver selv, at ved udviklingen af denne model for samskabende processer havde de en tidsramme på 18 måneder (Hawkins, et al., 2017). I forhold til tid kunne det også være relevant at undersøge, hvorvidt initiativet ville bevares efter interventionen. Dertil kunne man ved hjælp af effektevaluering også belyse nogle mere objektive indikatorer, som de ansattes vægt, sygedage og smerter. Dette har dog begrænset relevans ved studier, der løber over korte perioder på 5-8 uger som ikke medfører bemærkelsesværdige fysiske fordele. Hvis interventionens periode blev forlænget, ville det åbne op for flere elementer, der kunne undersøges. Dermed kunne der også løbende holdes samtaler med de ansatte, som kunne have til formål at undersøge, hvorvidt eller hvor ofte prototypen skulle ændres.

Det var vigtigt for os at have styr på nye facilitatorer, da vores tid som trænere var overstået. Dermed kunne det være ideelt at undersøge, hvorvidt de nye facilitatorer har udført opgaven på en tilfredsstillende måde for de ansatte. Flere ansatte nævnte, at vores rolle som facilitatorer var fyldestgørende. Dette kan hænge sammen med, at vi begrundede vores valg af øvelser, og ofte anvendte logos i vores kommunikation med de ansatte for at understøtte vores budskaber med logik og fakta. Her har flere af de ansatte nævnt, at de nye facilitatorer

har haft en svær start, hvor træningen har været mindre fyldstgørende. Dette kan have at gøre med vores rolle, og det at nogle 'insidere' nu skal til at stå for en opgave, som nogle andre ansatte ikke betror dem i. Det kan dog også være grundet manglende kompetencedeling fra vores side som facilitatorer. Her kunne det være relevant at sætte den nye gruppe af facilitatorer mere ind i opgaverne, og fortælle dem i dybden om fokuspunkterne med træningerne. Dermed ville vi undersøge, hvilken forskel det kunne gøre, at give dem større kompetencer.

Når der tales om kvalitetssikring i kvalitativ forskning, er det relevant at belyse Tracys 8 "big tent" criteria (Tracy, 2010). Dette er 8 kriterier for kvalitet i kvalitativ forskning. Et af kriterierne er her *credibility*. *Credibility* kan groft oversættes til troværdighed på dansk, og belyser hvorvidt studiet er troværdigt. Noget der kan være med til at øge troværdigheden i et studie er blandt andet det som Tracy kalder *multivocality*. *Multivocality* refererer til at der benyttes mange individers meninger i studiet. Dette er med til at øge troværdigheden, eftersom der bliver inkluderet en større procentdel af feltet. Dette opnåede vi ved at udforme interviews med en stor del ansatte, samt alle de ansatte der var på arbejde da der skulle udfyldes spørgeskemaer. Dermed fik vi indsamlet data fra mange forskellige ansatte, og opnåede ved hjælp af spørgeskemaerne et øjebliksbillede af de ansattes meninger omkring initiativet. Derudover lavede vi også observationer som var med til at triangulere vores data. Dette øger også vores *credibility*, eftersom observationerne kan være med til at opbakke, eller give et andet syn på de udformede interviews. Noget andet der var med til at give os større information omkring arbejdspladsen var vores løbende samtaler med lederne på arbejdspladsen. Dette er også med til at give et potentielt mere aktuelt billede af arbejdspladsen.

Et andet relevant kvalitetskriterie er *Worthy topic*, som refererer til hvorvidt et studie er relevant og signifikant. Eftersom fysisk aktivitet på arbejdspladsen er et problemfelt der opnår stigende opmærksomhed, specielt inden for funktionærer, mangler der ofte fokus på manuelle arbejdere. På trods af at der ofte bliver lavet initiativer på arbejdspladser med fokus på fysisk aktivitet, er det sjældent noget, der inddrager de manuelle arbejdere. Derfor fandt vi det relevant at lave et initiativ med en samskabende tilgang hvor testning af en prototype var slutproduktet. Dette er yderst relevant for disse ansatte, grundet deres hårde arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og generelle sundhed. Derudover kan det også bidrage til den videre forskning omkring fysisk aktivitet blandt manuelle arbejdere, og specielt bidrage med viden til

forskningen omkring prototype testning af fysisk aktive interventioner. Dermed bliver der også mulighed for en yderligere skalering, hvor testning af prototyper lavet via en samskabende tilgang kan testes. Dermed kan det være med til at give et samfunds -og sundhedsmæssigt perspektiv på fysisk aktivitet i arbejdstiden.

Når vi allerede er inde omkring generaliserbarheden, er det derudover også relevant at belyse *Resonance*, som handler om hvorvidt studiet har resonans. Dette kan også omhandle hvorvidt studiet kan generaliseres, og dermed eventuelt benyttes på andre områder. Noget der kunne være med til at øge vores resonans, ville være, hvis vi kunne lade interventionen køre i længere tid. Dermed ville vi kunne have udformet en større og potentielt mere fyldestgørende prototype. Derudover ville der kunne blive indsamlet flere data, og potentielt ville der kunne opdaget det som Tracy kalder *Transferable findings*, som refererer til fund som kan genbruges i andre situationer. Noget andet, der kan have indflydelse på vores generaliserbarhed, er blandt andet udvælgelsen af informanter. Her kunne det være relevant at inkludere flere af dem, der var skeptiske overfor initiativet i starten, og undersøge hvordan de har det med initiativet efter at have prøvet det i fire uger. Dette var en af vores store bekymringer inden starten på initiativet, eftersom vi i flere studier, blandt andet scoping reviewet af Damen, et al. (2023) så at der kunne opstå en latterliggørelse af deltagelse i fysisk aktivitet i arbejdstiden. Dog observerede vi mindre af dette som initiativet gik fremad, hvorfor det kunne være relevant at belyse, hvorvidt de tidligere skeptiske ansatte stadig havde samme tilgang.

Konklusion

Dette projekt har undersøgt, hvordan en prototype i form af en træningsintervention, skabt gennem en samskabende tilgang, blev modtaget af SOSU-assistenten på et plejecenter i Nordjylland. Derudover har vi belyst, hvilken betydning interventionen har haft for deltagernes trivsel og oplevelse af træningens sammenhæng i deres hverdag.

På baggrund af vores dataindsamling, bestående af observationer, interviews og spørgeskemaer, fremstår det tydeligt, at interventionen generelt blev modtaget positivt. Den tidligere observerede skepsis, der havde været fra nogle af de ansatte, var forsvundet, eftersom initiativet var igangsat. En stor del af deltagerne gav udtryk for at have lyst til at fortsætte træningen, og flere oplevede, at initiativet bidrog til deres sociale trivsel og i nogen grad også mentale velvære. Samtidig peger resultaterne på, at træningen på længere sigt har potentiale til at understøtte den fysiske trivsel. Denne antagelse kræver dog yderligere målinger for at kunne dokumenteres mere præcist.

Ved at inddrage Antonovskys begreb om Sense of Coherence (SOC) som teoretisk ramme, har vi fået et værktøj til at forstå, hvorvidt træningen blev oplevet som relevant og tilgængelig. De tre centrale komponenter i SOC, begribelighed, meningsfuldhed og håndterbarhed har vist sig anvendelige til at forstå de ansattes oplevelse af sundhedsinterventionen. Begribelighed blev understøttet af klare instruktioner og variation i træningsøvelserne. For at træningen skulle fremstå håndterbar, var det afgørende, at den ikke blev for fysisk krævende. Meningsfuldheden blev især styrket af træningens sociale element, hvor fællesskabet var i centrum.

Samlet set peger projektet på, at en samskabt tilgang, hvor SOSU-assistenten føler ejerskab og får støtte fra arbejdspladsen, kan fremme både trivsel og engagement. Hvis træning i arbejdstiden skal blive en bæredygtig del af hverdagen i plejesektoren, kræver det, at indsatsen tilpasses de ansattes muligheder og barrierer for deltagelse.

Perspektivering

Dette studie implementerede en prototype baseret på en samskabende proces med SOSU-assistenter på et plejecenter. Prototypen blev testet over fire uger, og viste positive tendenser i forhold til deltagelse, social trivsel og oplevet mening. Dog peger projektet også på behovet for videre undersøgelse af både langtidseffekter og organisatorisk bæredygtighed.

Et naturligt næste skridt ville være at undersøge interventionens effekt over en længere periode, eksempelvis gennem et longitudinelt studie. Dette kunne give mulighed for at følge ændringer i trivsel, motivation og eventuelle fysiske effekter over tid. Samtidig ville det kunne afklare, hvilke træningselementer der fortsat opleves som relevante, og hvordan de udvikler sig i samspil med arbejdspladsens praksis.

Derudover kan det være relevant at inddrage kvantitative målinger, herunder målinger af sygefravær, fysiske kapaciteter eller selv vurderet helbred, for at undersøge om træningen har en målbar sundhedsmæssig effekt. Især fordi eksisterende forskning peger på, at fysisk aktivitet i arbejdstiden kan have en forebyggende effekt på muskuloskeletale lidelser, som ofte er årsag til fravær blandt SOSU-assistenter.

Projektet åbner desuden op for et bredere organisatorisk og politisk perspektiv. Hvis træning i arbejdstiden skal blive en bæredygtig del af plejesektorens hverdag, må det forankres i strukturer, der tager højde for arbejdspress, ressourcer og lokale kulturer. Her kunne fremtidig forskning med fordel undersøge, hvordan forskellige ledelsesstile, normer og organisatoriske tilgange enten understøtter eller hæmmer implementeringen af sundhedsfremmende tiltag.

Endelig kunne det være relevant at undersøge, hvordan interventionen fungerer i andre typer velfærdsinstitutioner, som f.eks. hospitaler, daginstitutioner eller hjemmeplejen. Det kunne også være interessant at afprøve tiltaget i helt andre manuelle fagområder med andre arbejdsvilkår og kulturer. En sådan udforskning kunne bidrage med værdifuld indsigt i, hvordan samskabte sundhedstiltag tilpasses forskellige kontekster, og hvad der skal til for, at fysisk aktivitet bliver en integreret del af hverdagen for ansatte med fysisk krævende jobs.

Litteraturliste

- Ajzen, I. (2000). *The theory of planned behavior: Habit, perceived control, and reasoned action*. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Aromataris E, Munn Z (Editors). JBI Manual for Evidence Synthesis. JBI, (2020).
<https://doi.org/10.46658/JBIMES-20-01>
- Antonovsky, A. (1988). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. Jossey-Bass.
- Autrup, S. K., Sköld, M. B., & Mortensen, O. S. (2021, January 4). *Integreret forebyggelses- og sundhedsfremmeindsats PÅ Arbejdspladsen*. Ugeskriftet.dk.
<https://ugeskriftet.dk/videnskab/integreret-forebyggelses-og-sundhedsfremmeindsats-pa-arbejdspladsen>
- Azevedo, L. M., Chiavegato, L. D., Carvalho, C. R., Braz, J. R., Nunes Cabral, C. M., & Padula, R. S. (2020). Are blue-collar workers more physically active than white-collar at work? *Archives of Environmental & Occupational Health*, 76(6), 338–347. <https://doi.org/10.1080/19338244.2020.1835796>
- Bagwell, M. M., & Bush, H. A. (1999a). Health conception and health promotion in Blue Collar Workers: Program Planning Issues. *AAOHN Journal*, 47(11), 512–518.
<https://doi.org/10.1177/216507999904701102>
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359–373.
<https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359>
- Bernard, H. R. (2006). *Research methods in anthropology*. Altamira press.
- Blake, H., & Lloyd, S. (2008). Influencing organisational change in the NHS: Lessons learned from workplace wellness initiatives in practice. *Principles of Quality Improvement*.
- Blue, C. L., Black, D. R., Conrad, K., & Gretebeck, K. A. (2003). Beliefs of blue-collar workers: Stage of readiness for exercise. *American Journal of Health Behavior*, 27(4), 408–420. <https://doi.org/10.5993/ajhb.27.4.13>
- Brand, S. L., Thompson Coon, J., Fleming, L. E., Carroll, L., Bethel, A., & Wyatt, K. (2017). Whole-system approaches to improving the health and wellbeing of Healthcare Workers: A systematic review. *PLOS ONE*, 12(12).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0188418>

- Braun, V., Clarke, V. & Weate, P. (2016). Using thematic analysis in sport and exercise research. In B. Smith & A. C. Sparkes (Eds.), *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise* (pp. 191-205). London: Routledge.
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology*, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative,
- Brinkmann, S. (2006). *John Dewey: En introduktion*. Hans Reitzel.
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2025). *Kvalitative metoder - en Grundbog* (Vol. 4). Hans Reitzel.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2015). *Kvalitative Metoder: En grundbog* (2. udgave). Hans Reitzel forlag.
- Caruso, C. C. (2014). Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabilitation Nursing*, 39(1), 16–25. <https://doi.org/10.1002/rnj.107>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Coenen, P., Korshøj, M., Hallman, D. M., Huysmans, M. A., van der Beek, A. J., Straker, L. M., & Holtermann, A. (2018). Differences in heart rate reserve of similar physical activities during work and in leisure time – a study among Danish blue-collar workers. *Physiology & Behavior*, 186, 45–51. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2018.01.011>
- Damen, M. A., Dettaille, S. I., Robroek, S. J., Engels, J. A., & de Lange, A. H. (2023). Factors associated with blue-collar workers' participation in Worksite Health Promotion Programs: A scoping literature review. *Health Promotion International*, 38(3). <https://doi.org/10.1093/heapro/daad052>
- der Meer, S. M., Smit, D. J., Hutting, N., van Lankveld, W., Engels, J., Reneman, M., Pelgrim, T., & Staal, J. B. (2024). Facilitators and barriers to implementing interventions to prevent musculoskeletal disorders in blue-collar workers: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 34(3), 555–567. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10162-y>
- Dewey, J. (1938). The determination of ultimate values or aims through antecedent or a priori speculation or through pragmatic or empirical inquiry. *Teachers College Record: The Voice of Scholarship in Education*, 39(10), 471–485. <https://doi.org/10.1177/016146813803901038>

- Engel, G. L. (1981). The clinical application of the biopsychosocial model. *Journal of Medicine and Philosophy*, 6(2), 101–124. <https://doi.org/10.1093/jmp/6.2.101>
- Fisker, K. Nørgaard, K., Thygesen, L., Wedebye, J., Østerlund, R. (2002). *Praktisk Statistik for Samfundsvidenskaberne: En indføring i teori og metode*. Akademisk.
- Ghosh, T. (2013). Occupational Health and hazards among health care workers. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 3(1), 1–4. <https://doi.org/10.3126/ijosh.v3i1.9096>
- Gleerup, J., & Egmos, J. (2022). Fremtidsværkstedet som metode til erkendelse og forandring: Metodologiske erfaringer med kritisk utopisk aktionsforskning. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 55-74. <https://doi.org/10.7146/tfa.v24i4.135163>
- Hawkins, J., Madden, K., Fletcher, A., Midgley, L., Grant, A., Cox, G., White, J. (2017). Development of a framework for the co-production and prototyping of public health interventions. *BMC Public Health*, 17(689) doi:10.1186/s12889-017-4695-8
- Holtermann, A., Mathiassen, S. E., & Straker, L. (2017). Promoting health and physical capacity during productive work: The Goldilocks principle. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(1), 90–97. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3754>
- Holtermann, A., Schnohr, P., Nordestgaard, B. G., & Marott, J. L. (2021). The physical activity paradox in cardiovascular disease and all-cause mortality: The contemporary Copenhagen general population study with 104 046 adults. *European Heart Journal*, 42(15), 1499–1511. <https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehab087>
- Hoogendoorn, W. E., van Poppel, M. N., Bongers, P. M., Koes, B. W., & Bouter, L. M. (1999). Physical load during work and leisure time as risk factors for back pain. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 25(5), 387–403. <https://doi.org/10.5271/sjweh.451>
- Hwang, W. J., & Kim, J. A. (2019). Developing a health-promotion program based on the action research paradigm to reduce cardiovascular disease risk factors among blue collar workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 4958. <https://doi.org/10.3390/ijerph16244958>
- Jakobsen, W., Eriksson, F., Aarsnes, L., Damgaard, E. (2023) *Manglende perspektiver fra Blue-collar workers: Et scoping review af blue-collar workers fysisk aktivitet i deres fritid*. Aalborg Universitet.

- Jakobsen, W., Damgaard, E., Aarsnes, L. (2024) *Kontorarbejderes motiver og barrierer for at dyrke fysisk aktivitet: Et case studie om kontorarbejderes holdninger til fysisk aktivitet: Kontorarbejderes motiver og barrierer for at dyrke fysisk aktivitet*. Aalborg Universitet.
- Jakobsen, W., Aarsnes, L. (2025) *Udvikling af et fysisk aktivitets initiativ med SOSU assistenter ved hjælp af en samskabende tilgang på et plejecenter*. Aalborg Universitet.
- John, J. M., Haug, V., & Thiel, A. (2020a). Physical activity behavior from a transdisciplinary Biopsychosocial Perspective: A scoping review. *Sports Medicine - Open*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s40798-020-00279-2>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). Interview. introduktion til et håndværk (2nd ed.). København: Hans Reitzels Forlag
- Lenneis, V., & Pfister, G. (2016). Too tired for exercise? the work and leisure of female cleaners in Denmark. *Leisure Studies*, 36(4), 530–541. <https://doi.org/10.1080/02614367.2016.1216579>
- Lindström, M., Hanson, B. S., & Östergren, P.-O. (2001). Socioeconomic differences in leisure-time physical activity: The role of social participation and social capital in shaping health related behaviour. *Social Science & Medicine*, 52(3), 441–451. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(00\)00153-2](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(00)00153-2)
- Løgstrup, L. B. (2020, May). *Pragmatisme*. Læremiddel.dk. https://laeremiddel.dk/wp-content/uploads/2020/08/Pragmatisme_printversion.pdf
- Mittelmark, M., Sagy, S., Eriksson, M., Bauer, G., Pelikan, J., Lindström, B., & Espnes, G. (2017). The handbook of salutogenesis. *Springer*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-04600-6>
- Montano, D., Hoven, H., & Siegrist, J. (2014). Effects of organisational-level interventions at work on employees' health: A systematic review. *BMC Public Health*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-135>
- Pedersen, P. U., Larsen, P., Håkonsen, S. J., & Bjerrum, M. B. (2017). *Fra forskning til klinisk praksis*. Munksgaard
- Popp, J., Grüne, E., Carl, J., Semrau, J., & Pfeifer, K. (2021). Co-creating physical activity interventions: A mixed methods evaluation approach. *Health Research Policy and Systems*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12961-021-00699-w>
- Pugh, N. S. (1992). Educating blue collar workers. *AAOHN Journal*, 40(9), 419–422. <https://doi.org/10.1177/216507999204000902>

- Robroek, S. J., van Lenthe, F. J., van Empelen, P. and Burdorf, A. (2009) Determinants of participation in worksite health promotion programmes: a systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 6, 1–12.
- Rorty, R. (2008). *Consequences of pragmatism: (essays: 1972-1980)*. University of Minnesota Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and Wellness*. Guilford Press.
- Souza, A. C., & Alexandre, N. M. (2012). Musculoskeletal symptoms, work ability, and disability among nursing personnel. *Workplace Health & Safety*, 60(8), 353–360. <https://doi.org/10.3928/21650799-20120726-04>
- Sponselee, H. C., ter Beek, L., Renders, C. M., Robroek, S. J., Steenhuis, I. H., & Kroeze, W. (2022). Stakeholders’ perceptions regarding adaptation and implementation of existing individual and environmental workplace health promotion interventions in blue-collar work settings. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13545. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013545>
- Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: Eight “big-tent” criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837–851. <https://doi.org/10.1177/1077800410383121>
- Veitch, J., Clavisi, O., & Owen, N. (2008). Physical activity initiatives for male factory workers: Gatekeepers’ perceptions of potential motivators and barriers. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 23(5), 505–510. <https://doi.org/10.1111/j.1467-842x.1999.tb01307.x>
- Väisänen, D., Kallings, L., Andersson, G., Wallin, P., Hemmingsson, E., Stenling, A., & Ekblom-Bak, E. (2023). Mediation of lifestyle-associated variables on the association between occupation and incident cardiovascular disease. *Preventive Medicine*, 167, 107411. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2022.107411>
- Watt Boolsen, M. (2012). Spørgeskemaundersøgelser: Fra Konstruktion af spørgsmål til analyse AF svarene. Hans Reitzel.