



Sundhedsfremme og sundhedsstrategier

Foråret 2018

‘Et medarbejders gode, der blev væk’

“Det mangler da bare et eller andet sted [...] det er jo som sagt en tredjedel af vores liv, vi spenderer på arbejdet” (bilag 8)

Marlene Røddik, studienummer: 61861

Maja Dag Harrit, studienummer: 61884

Mette S. K. Solvang, studienummer: 62046

Vejleder: Sacha Manik

Antal anslag: 136.447

Resume

Formål: Formålet med dette projekt er, at undersøge en gruppe privatansattes brug af en motionsordning, der blev givet dem som et medarbejderskema. Ordningen gav mulighed for at optjene flextid mod at dyrke en times motion i forbindelse med deres arbejdstid. Efter en periode på 4 år blev muligheden for at optjene flextid afviklet igen og faciliteterne kan stadig benyttes. Problemformuleringen er som følger;

Hvilke handle motiver lå bag de ansattes brug af motionsordningen og hvilke udfordringer og paradokser opstår der, når motionsordningen ophører?

Metode: Dette empiriske studie blev gennemført via Mixed Methods som metode. Herunder er der udført et Survey med efterfølgende interviews af de ansatte. Det bygger på en videnskabsteoretisk forståelse der er inspireret af hermeneutikken - Ud fra dette ståsted analyseres data ud fra nudging-, settings teorien samt Aaron Antonovskys begreber om salutogenese og OAS-begrebet.

Hovedpunkter: Efter empirisk fund, har vi fundet tre temaer vi sammenholder med den udvalgte teori i vores diskuterende analyse. Tema 1; "Vi vil så gerne have, at I bliver lidt længere", der beskriver, hvilke konsekvenser, der var for de ansatte, at motionsordningen havde afsat i KRAM-faktorerne. Tema 2; "Hvad er der på spil" forklarer et paradoks: at de ansatte er 'droslet ned' på trods af, at de *ikke* benævner flextiden som en nævneværdig motivationsfaktor. Tema 3; "Én for alle og alle for én" illustrerer to fælles handlemotiver, som drivkraft for at bruge ordningen, nemlig *socialt samvær* og *anerkendelse*.

Konklusion: På baggrund af undersøgelsen tyder det på, at de ansatte har sat pris på at kunne optjene flextid ved at motionere i deres fritid. Samtidig kan vi konkludere, at det har haft konsekvenser for de ansatte, at motionsordningen nu er ophørt. Den største motivationsfaktor bag brugen af ordningen er det sociale fællesskab med kollegaer. Undersøgelsens resultater peger på, at det ligeledes har været et motiv at føle sig anerkendt ved at have fået et medarbejderskema.

Abstract

Purpose: This project aim is to investigate the motives that lie behind a group of employees use of a corporate fitness programs, this program was given to the employees as a perk. The corporate fitness program gave the opportunity to earn flex against one hour of movement fitness in connection with their working hours. The corporate fitness program was completed after a trial period of 4 years, but the facilities was still there for them to use.

What motives were behind the employees' use of the corporate fitness program and what challenges and paradoxes arises when the program ends?

Metode: the empirical study is conducted through mixed methods including a survey-study and two follow-up interviews with employees. This project is inspired by Hermeneutic. From this standpoint, data was analyzed and Nudging theory, settings theory and finally Aaron Antonovsky's concept of Salutogenesis and Sence of Coheerence (SOC) was used to understand the findings.

Key points: By analyzing the findings, tree themes appear: theme 1; *Please stay a little longer*, this theme regards the consequences of a corporate fitness program founded on KRAM (nutrition, smoking, alcohol and exercise). Theme 2; *What's at stake*, explains a paradox: the employees have reduced their exercise habits despite the fact that they do not name flex as a significant factor for exercise. Theme 3; *all for one, one for all* illustrates two main motives-of-action for using the employee benefit. Those were social factor and recognition.

Conclusion: Based on the study, it indicates that the employees have appreciated being able to earn flexitime by exercising in their spare time. Furthermore we can conclude that it had consequences for the employees that the corporate fitness program has now ceased. The main motivation factor behind the use of the corporate fitness program is the social interactions with colleagues. The results of the survey indicate that it has also been a motivation to feel recognized by having an employee benefit.

Projektdesign



Indholdsfortegnelse:

1 Indledning	8
1.1 Problemfelt	8
1.2 Problemformulering	12
1.3 Begrebsafklaring	12
1.4 Afgrænsning	13
2 Metode	14
2.1 Præsentation af empiri	15
2.2 Undersøgelsesdesign	15
2.3 Kvantitative data	16
2.3.1 Spørgeskema	17
2.3.2 Population	17
2.3.3 Spørgeskemakonstruktion	18
2.3.4 Svarrate	18
2.3.5 Metodeevaluering	19
2.3.5.1 Pålidelighed og gyldighed	19
2.3.5.2 Ethiske overvejelser	20
2.4 Kvalitative data	21
2.4.1 Præsentation af interviews	21
2.4.2 Valg af informanter	21
2.4.3 Interviewguide og interviewsituation	22
2.4.4 Transskribering	23
2.4.5 Metodeevaluering	23
2.4.5.1 Validitet	23
2.4.5.2 Ethiske overvejelser	24
2.5 Kritik af metodevalg	25
2.6 Teori valg	26
2.7 Analysestrategi	26
3 Deskriptiv analyse	27
3.1 Data præsentation	28
3.2 Tesen	28
4 Teori	33
4.1 Nudging	33
4.1.1 Hvad er nudging	33
4.1.2 Automatisk og analytisk tænkning	34
4.1.3 Beslutningsteori	35
4.1.4 Straf eller belønning	37
4.1.5 Kritik af nudging teorien	37
4.2 Settings	38
4.2.1 Settingens udspring	38

4.2.2 Sundhedsfremme i en setting og sundhedsfremmende settings	40
4.2.3 Kritik af settings teorien	41
4.3 Aaron Antonovsky	41
4.3.1 Salutogenese	42
4.3.2 Grundlag for sundhed - oplevelsen af sammenhæng (OAS)	42
4.3.3 Læreprocesser giver følelsen af sammenhæng	43
4.3.4 Kritisk refleksion	44
4.4 Hermeneutik	44
4.4.1 Den hermeneutiske cirkel	45
5 Diskuterende analyse	46
5.1 Tema 1: Vi vil så gerne ha' I bliver lidt længere	46
5.1.1 KRAM - din motionsordning	46
5.1.2 Sygdoms-forebyggende fokus	47
5.1.3 Det skabte behov	48
5.1.4 Medarbejdergode eller sundhedsindsats	50
5.1.5 Sundhedsfremme i en setting eller sundhedsfremmende setting?	50
5.2 Tema 2: Hvad er der på spil?	52
5.2.1 Fordi viden ikke er nok!	52
5.2.2 Når ordningen bortfalder	54
5.2.3 Ændrede motionsvaner	55
5.2.3.1 Automatiserede- og analytiske tanker	57
5.2.3.2 Belønning og straf	58
5.2.3.3 Delagtighed	60
5.3 Tema 3: Én for alle, alle for én!	62
5.3.1 Handlemotiver	62
5.3.2 Det sociale fællesskab	63
5.3.3 Anerkendelse i flere former	65
5.3.3.1 Facilitering af kollegialt samvær	65
5.3.3.2 Arbejdshesten	66
5.3.3.3 En fysisk belastet krop	67
5.3.3.4 Den omgivende Arena	67
6 Konklusion	68
7 Perspektivering	69
8 Litteraturliste	71
9 Oversigt over bilag	75
Bilag 1 - Mail fra leder	75
Bilag 2 - Uddrag af personalepolitik	75
Bilag 3 - Survey undersøgelsen	75
Bilag 4 - Aktiveringskoder af survey	75
Bilag 5 - Resultater fra survey	75

Bilag 6 - Interviewguide	75
Bilag 7 - Interview 1	75
Bilag 8 - Interview 2	75

1 Indledning

Vi vil i det følgende præsentere vores problemfelt samt vores problemformulering. Derudover vil afsnittet indeholde en begrebsafklaring og en afgrænsning.

1.1 Problemfelt

I Danmark har vi en række fokuspunkter for folkesundheden. Specielt fokuserer regeringen, herunder Sundhedsstyrelsen på at vejlede og udstede retningslinjer på områderne: Kost, Rygning, Alkohol og Motion - også kaldet KRAM-faktorerne (Toft et al. 2014). Dette er et fokus på årsagssammenhænge, der skaber sygdom, også kaldet et forebyggende fokus. (Jensen, 2009). Således fokuserer regeringen også på at forebygge sygdom og sætter på samme tid lighedstegn mellem sundhedsfremme og sygdomsforebyggelse. Dette fokus på forebyggelse af, hvorfor mennesker bliver syge, kalder professor i medicinsk sociologi Aaron Antonovsky for en patogenetisk synsvinkel. Dette står i modsætning til det fokus, han mener er mest sundhedsskabende nemlig, hvordan man holder mennesker raske - Dette kalder han salutogenese (Jensen et al. 2000).

Det forebyggende, patogenetiske samfundsfokus udtrykker sig i vejledninger, pjecer, retningslinjer til danske institutioner og arbejdspladser samt civilbefolkningen (Toft et al. 2014). Ud fra dette afsæt opfordrer Sundhedsstyrelsen til at lave lokale retningslinier, fx på en arbejdsplads, mhp. at skabe en ændring i befolkningens sundhedstilstand (ibid.).

Sundhedsfremmende tiltag har således i flere år været i fokus i samfundet. Vi skal enten spise mindre og sundere, droppe usunde vaner eller dyrke mere motion. I løbet af de seneste år har arbejdspladsen, via dette afsæt, spillet en aktiv rolle i at få de ansatte til at ændre eller droppe usunde vaner, og de forskellige initiativer har mange former. Dette ses fx gennem puljemidler, der specifikt afsættes til dette samarbejde:

“[...] planer om at bruge 120 millioner kroner på at indgå partnerskaber med foreninger og virksomheder om forebyggelsestiltag, der skal sikre, at målene bliver til virkelighed” (Toft et al. 2014, s. 1).

“Projekter, der kombinerer fremme af sund livsstil med arbejdets organisering og arbejdsmiljø, har bedre effekt end projekter, der alene fokuserer på individuel sundhedsadfærd. Det har Forebyggelseskommissionen og Regeringen peget på. Derfor ændres kriterierne for at få tildelt midler [...]. Fra 2011 er det primært projekter, der integrerer sundhedsfremme- og arbejdsmiljø-indsatsen, som kan modtage støtte fra fondens hovedformål [...]” (Beskæftigelsesministeriet, 2009).

Der indrettes motionsrum, oprettes fitnesshold og ikke mindst serveres der sundere mad i kantinerne. Selv DHL stafetten, der kan fejre 36 års fødselsdag i år, er blevet så populær, at det nu kan betragtes som det andet største motionsløb i Danmark (Aarhus Motion, 2017). Den sundhedsfremmende tilgang betragtes som en vigtig måde at investere i sundhed på (Dooris, 2009). På en arbejdsplads kan de ansatte nudges til at træffe det bedre valg, hvor formålet er at begrænse dem fra en umiddelbar nydelse til en langsigtet ‘sundere’ gevinst (Bergsøe et al. 2014). På den måde kan sundhedsfremmende tiltag blive en værdi for arbejdspladsen med henblik på udvikling og funktionsdygtighed.

I Danmark er en setting-tilgang til sundhedsfremme en forholdsvis ny synsvinkel. Tilgangen opfatter sundhed som noget, der opstår i samspillet mellem mennesker, de arenaer, de indgår i (settings) og de organisatoriske rammer (Dooris, 2009). Derfor arbejder man igennem settingstilgangen med at fremme sundhed gennem de arenaer, hvor mennesker har deres liv og virke.

På denne baggrund har regeringen støttet udarbejdelsen af anbefalinger for virkningsfulde indsatser til at fremme sund kost og fysisk aktivitet - udarbejdet af Statens Institut for Folkesundhed (SIF). Heri anbefaler SIF bl.a. arbejdspladsen som en central arena til sundhedsfremme blandt voksne. Arbejdspladsens organisering har betydning for de ansattes sundhedsvaner og udgør et socialt fællesskab, der giver mulighed for, at de ansatte kan støtte hinanden til en sundere livsstil. De fremhæver, at arbejdspladsen er en vigtig bærer af holdninger til sundhed, en vigtig ramme for at støtte adfærdsændringer samt at mange arbejdsgivere anerkender, at de har en forpligtigelse i forhold til de ansattes sundhed. Herudover fremhæver de nødvendigheden af sundhedspolitikker og konkrete planer inden for organisationer, vigtigheden af tilgængelige omgivelser samt behov for konkrete indsatser fra

information til træning. Dette kan bl.a. effektueres ved fx at indgå motionsordninger, der involverer ansattes fritid:

“det er naturligtvis også en mulighed for arbejdspladser [...] at tilbyde rabatter eller helt gratis medlemskaber til fitnessklubber eller andre aktiviteter...” (Pedersen, 2009, s. 57).

Vejen til disse adfærdsændringer er mange steder inspireret af begrebet nudging, eller at nudge. Nudge går ofte under betegnelsen *et kærligt puf*, som er en adfærdsregulerende metode, der kan påvirke mennesker til at træffe det såkaldte bedre valg. Det er eksempelvis de fodspor, vi ser i gadebilledet, der viser os vejen til en skraldespand fremfor at smide vores affald i naturen. Mange vil slet ikke lægge mærke til denne finesse, men ikke desto mindre, registrerer vores hjerner de små fodspor, og størstedelen af os vil følge dem hen til skraldespanden. På samme måde anvendes nudging inden for sundhedsfremme (Bergsøe et al. 2014). Inden for nudging teorien arbejder man også med straf eller belønning. Man kan altså blive belønnet for at lade sig nudge i en ‘bedre’ retning. Fx kan ansatte opnå ekstra ferie, såfremt de dyrker motion i fritiden (Wetterling, 2017).

Inden for samme emne nævner Per Brændgaard, cand.scient. i human ernæring, at det netop er mængden af arbejdsopgaver, der udløser stress og foreslår, at man i stedet motiverer til motion. Han nævner, at ordningen netop kan medvirke til at øge stress som en ekstra arbejdsopgave, skabe dårlig samvittighed eller en følelse af at være ‘yt’. Han nævner, at de ansatte, der ikke kan leve op til en sådan motionsordning kan føle, at de mister feriedage i stedet for at have mulighed for at optjene feriedage, da det for dem ikke er en muligt at bruge ordningen, hvilket der kan være mange årsager til (Jensen, 2017).

Det er derfor en samfundsmæssig relevant problemstilling at se nærmere på, hvordan sundhedsfremmende tiltag på arbejdspladsen udfolder sig, og hvilke konsekvenser denne udvikling har. Som en konsekvens af dette vil arbejdslivet blive præget af diverse sundhedsindsatser som influerer på både arbejdsliv og fritid. Ansatte kan blive præsenteret for en jævn strøm af forskellige indsatser som påbegyndes og afsluttes med jævne mellemrum.

Det overordnede problemfelt for dette projekt breder sig derfor i flere akademiske retninger. Da det er forholdsvis nyt, at arbejdspladser tilbyder motion på arbejdspladsen, er det sparsomt undersøgt, hvordan disse sundhedsfremmende tiltag opleves fra den ansattes perspektiv. Vi vil derfor begrænse dette projekts forskningsfelt til de ansattes handlemotiver til benyttelse af et sundhedsfremmende tilbud samt, om det er forbundet med konsekvenser, når de ansatte fratages ordningen igen. Dette vil vi holde op imod relevant teori, for at skabe en forståelse af problemstillingen.

Vi ønsker at udføre undersøgelsen ud fra et tiltag, der har forløbet på en privat arbejdsplads i Danmark. Arbejdspladsen er specialiseret i specifik genoptræning og består af ca 100 ansatte, fordelt på 2 lokationer med spredt beliggenhed. arbejdspladsen har de sidste 4 år tilbudt de ansatte en motionsordning, der kunne give dem flextid, såfremt de motionerede i deres fritid. Uddybet, fik de ansatte 30 minutters flextid, såfremt de trænede en halv time i deres arbejdstid og en halv time af deres fritid - eller 1 time på arbejdspladsen uden for deres arbejdstid. Dette var en forsøgsordning, som har eksisteret på forsøgsbasis i 4 år og er nu ophørt fra 1. januar, 2018. Faciliteterne står fortsat til afbenyttelse og er erstattet af et andet tiltag: "7 minutters pausemotion om ugen", hvor de ansatte har mulighed for at strække ud af og til.

Ledelsen har informeret os om, at formålet med at tilbyde ordningen i sin tid var:

"at øge arbejdsglæde blandt medarbejderne. Vi havde ikke som sådan en behov for nedsættelse af sygefraværet – jeg tror vi blev inspireret af tiden – KRAM-faktorer var meget oppe i tiden, og vi tænkte, at det var en god ide som et medarbejdergode" (bilag 1, s.1).

På arbejdspladsen er årsagen til, at projektet igangsættes, at KRAM-faktorerne var "oppe i tiden" (bilag 1). Arbejdspladsen har således igangsat projektet med baggrund i et patogenetisk fokus - og hermed et sygdomsforebyggende afsæt.

Vi er interesserede i at undersøge, hvilke handlemotiver der lå bag de ansattes brug af motionsordningen og, om der kan opstå nogle udfordringer og paradokser, når motionsordningen ophører. I samme forbindelse kunne det være interessant at se på, hvilke

forventninger de ansatte havde til motionsordningen og, om der er nogle konsekvenser ved at arbejdspladsen tilbyder et medarbejdergode, der bygger på KRAM faktorerne.

Ud fra ovenstående har vi arbejdet med følgende problemformulering og arbejdsspørgsmål:

1.2 Problemformulering

Hvilke *handlemotiver* lå bag de ansattes brug af *motionsordningen* og hvilke udfordringer og paradokser opstår der, når *motionsordningen* ophører?

Arbejdsspørgsmål:

- Hvilke forventninger har *de ansatte* til en *sundhedsindsats* på arbejdspladsen?
- Hvilke konsekvenser opstår der, når *arbejdspladsen* tilbyder et *medarbejdergode*, der bygger på *KRAM faktorerne*?

1.3 Begrebsafklaring

I dette afsnit vil vi konkretisere udvalgte begreber, for at fremhæve, hvilken betydning de anvendte begreber vil have i pågældende projekt. Herved vil vi sikre os at læseren får den samme forståelse af de begreber vi anvender.

Arbejdspladsen: Er den specifikke arbejdsplads som vi undersøger.

De ansatte: Når vi nævner de ansatte i opgaven, mener vi dem, der er ansat på den pågældende arbejdsplads som vi undersøger. Vi vil primært benævne den ansatte som 'hun'.

Medarbejdergode: Dette refererer til det tilbud som ledelsen gav deres ansatte.

KRAM: KRAM er en forkortelse for kost, rygning, alkohol og motion (Statens Institut for Folkesundhed, n.d.).

Flextid: Med flextid refererer vi til den ordning, der belønner en halv times motion på arbejdspladsen samt en halv times motion i fritiden (på arbejdspladsen) med en halv times flextid. Når vi nævner flextid mener vi en arbejdstids-ordning, hvor den ansatte selv kan tilrettelægge sin arbejdstid, i henhold til, hvor meget hun har optjent.

Sundhedsindsats: henviser i denne forbindelse til en indsats for de ansatte, iværksat af arbejdspladsen, med udgangspunkt i sundhed.

handlemotiver: med handlemotiver mener vi, hvilke motiver der lå bag den udførte handling, da de ansatte kunne optjene flextid for at motionere i deres fritid.

Motionsordningen: her mener vi den specifikke motionsordning, som arbejdspladsen tilbyder som medarbejdergode. Motionsordningen tilbyder flextid såfremt de ansatte dyrker motion på arbejdspladsen, i deres fritid (bilag 2).

1.4 Afgrænsning

Ved opgavestart blev det hurtigt klart for os, at vi ønskede at afgrænse os til den valgte arbejdsplads. Idet vi har valgt at undersøge en konkret arbejdsplads, har vi afgrænset os fra alle andre resterende arbejdspladser. Arbejdspladsen har til huse delvis i Københavnsområdet samt i Midtjylland, hvorfor vi ligeledes afgrænser os til Danmark, mere specifikt disse to områder. Vi har medtaget begge matrikler og inkluderet alle faggrupper. Sidstnævnte har vi ikke begrænset, da vi ønskede at have mulighed for eventuelt at undersøge sammenhænge ved faglig baggrund og holdning til tilbuddet. Dette har vi dog senere afgrænset os fra. Herudover har vi afgrænset os til at undersøge de ansattes oplevelse af tilbuddet og dermed ikke skelnet mellem de ansattes titler. Medarbejdergruppen er således afgrænset til en tværfaglig lukket gruppe af ansatte, der har været tilstedeværende inden for projektets løbetid.

Eftersom vi har udført vores survey undersøgelse via email, har vi afgrænset os fra ansatte, der ikke er tildelt en personlig mailadresse i forbindelse med deres ansættelse.

Vi afgrænser os fra at undersøge personalepolitikken og selve motionsordningens opbygning. Vi afgrænser os ligeledes fra, at tage højde for organisationsopbygning og dermed de forskellige ansattes tilgang til motionsfaciliteterne. Det har vi valgt, da projektets fokus er på de ansattes oplevelser, altså på mikroniveau og ikke på makroniveau. Af samme grund afgrænser vi os fra at undersøge generelle og normative samfundsperspektiver på sundhed og motion. Derfor forholder vi os kun til KRAM faktorerne i forbindelse med motionstilbuddet og ikke KRAMs betydning i samfundet. Vi afgrænser os også for arbejdspladsens overordnede rolle i de ansattes hverdagsliv.

Således afspejler vores problemstilling disse afgrænsninger ved at vise et tydeligt fokus på et afgrænset problem, der gennem processen er blevet mere og mere tydeligt for os.

2 Metode

I det følgende kapitel vil vi belyse vores metodiske overvejelser herom. Vi vil præsentere vores valg omkring indsamling og bearbejdning af empiri samt de etiske overvejelser vi har haft i den forbindelse. Derudover vil vi reflektere over pålideligheden og kvaliteten af vores empiri. Vi anerkender, at vi som forskere er placeret uden for felten og vil beskrive et fænomen, som vi må trænge ind i og belyse. Dog anser vi stadig den virkelighed vi vil belyse som påvirkelig af den måde vi spørger ind på eller de emner vi bibringer. Vi anser os selv som subjekter, generelt adskilt fra de objekter vi ønsker at undersøge. Det overordnede epistemologiske princip er for os således, at vi skaber viden ved at se på helhed og delelementer igennem den hermeneutiske cirkel, hvori den metodiske ramme består;

“i en konstant bestræbelse på at undersøge sammenhængen mellem helhed og del i den fremmede tekst eller genstand, der søges fortolket, dvs. hvordan tekstens (eller teksternes) enkeltdele hænger sammen med helheden, og omvendt” (Juul 2012, s. 120).

2.1 Præsentation af empiri

Efter grundig overvejelse om emne til dette projekt, undersøgte vi, hvilke vinkler der allerede er forsket i og undersøgt. Vi fandt ud af, at flere beskæftiger sig med nudging i forbindelse med sundhedstiltag på arbejdspladser, men kun en meget lille andel havde fokus på, hvordan dette opleves af de ansatte. Derfor valgte vi, at vores projekt skulle undersøge dette felt. Herudover interesserede det os, hvad det betød for tiltaget, at det havde afsæt i KRAM-faktorerne. Sundhedstiltaget på arbejdspladsen blev givet som en medarbejdergode. Vi ville derfor gerne vide, hvor mange der reelt havde benyttet sig af dette samt hvor mange der var fortsat med at dyrke motion, efter der ikke længere blev givet flextid. Hvad er deres bevæge grundlag for at fortsætte eller stoppe. Disse to vinkler blev udgangspunktet for vores valg af mixed methods.

2.2 Undersøgelsesdesign

Vi havde et ønske om at udforme et projekt, hvor vi fik mulighed for at undersøge via et spørgeskema. Vi ønskede samtidig at underbygge disse fund med kvalitative metoder i form af semistrukturerede interviews. Vi har valgt at belyse vores problemstilling via metodetriangulering, også kaldet mixed methods, da vores forskningsspørgsmål både inviterer til brugen af kvalitative og kvantitative metoder (Jæger, 2016). Fordelen ved at anvende både kvantitative- og kvalitative metoder er, at de kan afdække en problematik, belyst fra mange sider og gå i dybden med årsagssammenhæng. Ydermere kan vi undersøge de ansattes tilfredshed med ordningen, samt have muligheden for at få den uddybet i et interview. Det bliver herved muligt at belyse kompleksiteten, righoldigheden og dybden i fænomenet (Jæger, 2016).

Metoden søger balance og kompromis mellem to yderpoler. Ved at kombinere metoder, kan vi dermed forøge kvaliteten af dataindsamlingen (Møller, 2016).

Det betyder, at vi både har anvendt kvantitative og kvalitative metoder i dette projekt.

Formålet med undersøgelsen er at undersøge de ansattes holdninger til at blive tilbudt en motionsordning, der giver en belønning, hvis de inddrager deres fritid. Herunder er vi interesserede i at undersøge, hvor mange der benyttede det, hvor mange der stoppede efter projektets ophør, hvorfor samt de ansattes motiver for at bruge ordningen.

Til dette er kvantitative metoder relevant at anvende, da de kan undersøge hvor udbredte fænomener og/eller forskellige former for adfærd er hos populationen (Olsen, 2006).

Derudover vil vi gerne undersøge, hvad de ansatte hver især synes om forskellige elementer af motionsordningen, hvordan det påvirker dem, og hvad deres baggrund er for at handle, som de har gjort. Her er vi interesseret i at få indblik i de ansattes oplevelser og erfaringer, samt deres bevægegrundlag for at handle som de har gjort efter endt projektperiode. Derfor er den kvalitative metoder oplagte, da denne metode kan give dybdegående indsigt i personlig viden og erfaring (Kristensen og Hussain, 2016).

Som projektdesign valgte vi at anvende metoderne i et sideløbende forløb (Jæger, 2016). Vi har belyst vores problemstilling sideløbende, hvor vi både har arbejdet kvantitativt med vores survey og samtidig udført et kvalitativt pilotinterview. Vores analyse af både kvantitative- og kvalitative data foregik på samme tid. Der kan også argumenteres for, at vi anvendte et sekventielt forløb, herunder et forklarende projektdesign (Jæger, 2016). Vi brugte resultaterne fra vores kvantitative empiri som retning og baggrund for vores kvalitative interviews. De to interviews vi har valgt at transskribere, er udført efter endt survey forløb.

I det nedenstående vil den kvalitative og den kvantitative del blive præsenteret enkeltvis. Det er til trods for, at de samlet set udgør projektets empiri og derfor bliver anvendt samlet.

2.3 Kvantitative data

I det følgende afsnit vil vi præsentere den kvantitative dataindsamlingsmetode.

2.3.1 Spørgeskema

Indsamling af primære data i form af survey var nødvendigt, da der ikke findes data, der empirisk belyser vores problemstilling (Møller, 2016). Vi valgte at lave et online spørgeskema, hvor vi benyttede SurveyXact. Vi har valgt at benytte et internetbaseret

spørgeskema, da dette er nemt, hurtigt og billigt. Vi kan hermed nå ud til hele arbejdspladsen. Vi er opmærksom på, at der skal indhentes tilladelse til at udsende en survey, og dette har vi fået via ledelsen på arbejdspladsen (Østergaard, 2015). Fordelen ved denne metode er, at vi hurtigt og løbende modtager svar fra respondenterne (Møller, 2016). På den måde kunne disse oplysninger indgå som en del af analysen, men den endelige analyse af survey-undersøgelsen er først foretaget efter endt survey-forløb. Dette for at sikre, at vores empiri er belyst bedst muligt.

Vi har valgt, 2 dage før undersøgelsen lukkede ned, at sende en rykkermail til de respondenter, der manglede at svare eller dem, der delvist havde svaret. Dette skulle være med til at øge vores svarprocent. Desværre opstod en teknisk fejl, hvilket gjorde, at respondenterne angiveligt kunne se andres svar. Vi valgte derfor at lukke undersøgelsen to dage før tid. Det viste sig, at det er en omfattende proces at udforme en spørgeskemaundersøgelse, og der er mange detaljer, der skal tages stilling til og højde for. Vi løb ind i flere tekniske udfordringer, der tog energi og tid at løse.

2.3.2 Population

Vi har valgt at benytte en totaltælling. Denne dataindsamlingsmetode er valgt, da arbejdspladsen, vi valgte at undersøge, har relativt få ansatte og dermed er rimeligt afgrænset (Frederiksen et al, 2017). Deres mailadresser blev tilgængelige for os, og vi kunne dermed let sende ud til alle ansatte. Vores målgruppe var de ansatte i en arbejdsplads der er specialiseret i genoptræning. De ansatte er en bred vifte af fagpersoner, som indgår i det tværfaglige tilbud til patienter, der har brug for genoptræning.

2.3.3 Spørgeskemakonstruktion

Til at besvare vore problemstilling har vi anvendt både faktuelle spørgsmål, der omhandler handlinger og holdningsspørgsmål (Møller, 2016 og Olsen, 2006). De faktuelle spørgsmål er primært bygget op omkring faktuelte-generelle spørgsmål, da vi ønsker information omkring omfanget af de ansattes motionsvaner generelt (Olsen, 2006). Holdningsspørgsmålene derimod er primært specifikke holdningsspørgsmål, eftersom de tilsigter viden om de ansattes

vurderinger og værdier. Vi vil også argumentere for, at nogle spørgsmål i vores survey hverken er entydig faktuelle eller holdning søgende (Olsen, 2006). Vi anvender derfor også sammensatte spørgsmål i vores survey undersøgelse.

Vores spørgeskema bestod primært af ikke afprøvede spørgsmål. Grundet prioritering af tid og tekniske udfordringer med at lære programmet Survey at kende, har vi ikke forholdt os empirisk til betydning og konsekvenser af vores ordvalg. Vi er bekendte med, at det kan have en indflydelse på de ansattes forståelse af spørgsmålene og derfor også på de svar, vi modtager (Olsen, 2006).

Vi valgte at designe spørgeskemaet således, at den ansatte skulle bruge mindst mulig tid og energi på at udfylde det. Derfor byggede vi det op omkring forskellige aktiveringer, der rent praktisk betød, at de ansatte kun fik adgang til de spørgsmål, der var relevante for netop dem og deres situation (bilag 4). Udover at de ansatte ikke skal klikke igennem spørgsmål, der ikke vedkommer dem, var det især vigtigt for os at undgå at vi fik fejldata.

I emnefeltet i vores distributionsmail til de ansatte, valgte vi at skrive, at det omhandlede sundhed. Vi fravalgte bevidst at præsentere begrebet motion, da vores overvejelser gik på om de, der ikke dyrker motion, så ville undlade at åbne skemaet, fordi de måske kunne tro, at det ikke var relevant for dem at besvare.

2.3.4 Svarrate

Vi modtog mailadresser på 102 ansatte. 10 mailadresser kom retur, hvilket betød at 92 ansatte på den undersøgte arbejdsplads modtog vores spørgeskemaer. Vores forventninger var, at vi gerne ville modtage besvarelser fra minimum 40%. Den forventning blev indfriet, da vi modtog svar fra 48 informanter, svarende til 47%. Det kan være svært at sige præcis, hvor høj svarrate en undersøgelse skal have, for at den bliver pålidelig. Vores svarprocent må anses for at være tilfredsstillende, da der er tale om et online spørgeskema hvor svarprocenten generelt er lav. Vi skal også tage i betragtning, at undersøgelsen blev lukket ned 2 dage før tid, og vores rykkermail derfor ikke fik lang virketid. En rykkermail øger svarprocenten med ca. 10% (Østergaard, 2015).

Vi kan se, at 4 informanter har påbegyndt spørgeskemaet, men aldrig fuldendt det. Det kan der være flere årsager til. Én af grundene kan være, som vi beskrev i vores metodeafsnit, at vi måtte lukke adgangen til spørgeskemaet ned næsten 2 dage før tid. Det kan være, at de 4 informanter havde intentioner om at fuldende spørgeskemaet på et senere tidspunkt, men på grund af ovenstående ikke fik mulighed for det.

2.3.5 Metodeevaluering

I dette afsnit vil vi reflektere over reliabilitet og validitet af vores metodevalg, fremhæve vores etiske overvejelser samt evaluere vores brug af metoden.

2.3.5.1 Pålidelighed og gyldighed

Når vi taler om validitet, taler vi egentlig om gyldighed af undersøgelsen, samt hvilken gyldighed undersøgelsens konklusioner har. Der er forskellige former for validitet. I dette afsnit vil vi berøre målevaliditet, intern validitet og ekstern validitet.

Validitet indeholder en lang række betegnelser. Målingsvaliditet består af teoretiske og operationelle begrebsdefinitioner. *“Teoretiske definitioner afklare, hvad der menes med et begreb, mens operationelle definitioner angiver, hvilke operationer man skal foretage sig for at måle begrebet”* (Andersen, 2012, s. 98). Vi har f.eks. præciseret hvad vi mener motion er. Dette er med til at øge målevaliditeten, da det sikrer at respondenterne præcist ved hvad vi mener med motion. *“Målingsvaliditeten er et udtryk for, at der er overensstemmelse mellem den teoretiske og den operationelle definition”* (Andersen, 2012, s.100). Det er derfor vigtigt at definere ord i spørgsmålene, der kan være op til respondenterne at tolke på. Intern validitet omhandler gyldigheden af kausalslutning. For at opnå høj intern validitet kræver det sammenhæng mellem uafhængige variabler, korrekt tidsrækkefølge, fravær af spuriøsitet (falsk) samt en teoretisk forklaring af sammenhæng (Andersen, 2012). Det har vi forsøgt at tage højde for i vores survey. Ekstern validitet kaldes også for generaliserbarhed. Her handler det om, *“hvad der kan generaliseres til, og hvor gyldig denne generalisering er”* (Andersen, 2012, s. 105).

Reliabilitet handler om, at andre kan få samme resultat som vores undersøgelse. Vi skal her vurdere, hvor stor en del af vores svar, der er udtryk for faktiske forskelle, og hvad der kan være måleusikkerheder. Med hensyn til gennemsigtighed i vores spørgeskema, skal vi her vise, hvordan vi har båret os ad, hvilke spørgsmål vi har stillet, og at respondenterne ville svare nogenlunde det samme, hvis de blev spurgt igen.

Vores spørgeskema kan være behæftet med validitetsproblemer, da vi spørger ind til holdninger.

For at sikre både en høj validitet og reliabilitet er det vigtigt at medregne, at der derudover er brugt tid på at få individuelle mailadresser, da det øger validitet. Det gør, at vi sikrer, at den samme person ikke svarer på spørgeskemaet flere gange.

2.3.5.2 Ethiske overvejelser

Det var vigtigt for os at gøre de ansatte opmærksomme på, at det var os, der var modtagere af data - altså dataejere. Det gjorde vi ved at skrive det i introduktionsbrevet, hvori vi også forsikrede de ansatte om, at vi behandlede deres svar fortroligt. Derudover valgte vi, at den tilsendte mail med linket til spørgeskemaet skulle sendes fra os direkte og ikke videresendes fra deres egen leder. Formålet var at skabe en fortrolig kontakt til de ansatte, hvilket ville give mulighed for at svare ærligt på de stillede spørgsmål.

Vi havde nogle overvejelser i forhold til, at en bekendt er ansat i den pågældende arbejdsplads. Vi ønskede ikke, at det skulle påvirke tilgangen til - eller svarene i vores spørgeskema. Derfor sikrede vi os, at vores efternavne ikke fremgik af det udsendte materiale. Ligeledes tog vi den bekendtes besvarelse ud af undersøgelsen, således at den ikke var en del af vores analyse.

2.4 Kvalitative data

I det følgende vil vi præsentere vores kvalitative data, dette tager udgangspunkt i to semistrukturerede interviews med dertilhørende interviewguide.

2.4.1 Præsentation af interviews

Dette afsnit beskriver de kvalitative interviews, der er foretaget i forbindelse med brug af mixed methods. Dette har vi valgt, da vi gerne vil kunne forholde os undrende og spørgende til de enkelte spørgsmål og 'dykke' ned bagved informanternes umiddelbare oplevelse af at få flextid i bytte for at motionere i deres fritid.

Vi foretog to semistrukturerede interviews. De to interview foregik som telefoninterviews. Denne form er en mere nutidig udgave af besøgsinterviews. Denne form kan gennemføres på relativt kort tid (Kristensen et al, 2016) - i vores tilfælde, 15 min pr. interview. I vores tilfælde er et telefoninterview yderligere at foretrække, da de ansatte er placeret på to forskellig adresser rundt om i Danmark. Derudover giver det også informanterne en bedre mulighed for at forblive anonyme. Ulemperne er dog at vi ikke kan se deres mimik og fremtoning.

2.4.2 Valg af informanter

I spørgeskemaet spurgte vi respondenterne, om vi måtte kontakte dem til et kort interview. Vores mål var at få to informanter, hvilket vi fik. Vi mener, at antallet var passende i forhold til at give os indblik i de ansattes oplevelser og erfaringer, men samtidig også passende i forhold til projektets tidsramme samt projektets vægtning på den kvantitative metode-del (Kvale 1999). Antallet af interviewpersoner har vi valgt ud fra fokus på formålet, nemlig et ønske om at belyse deres holdning til ordningen. Kvale beskriver, at hvis formålet med interviewet er at belyse oplevelser og holdninger hos de enkelte individer, kan få personer være tilstrækkeligt. Vi er opmærksomme på fælles tematiseringer hos informanterne og holder dette op imod spørgeskemabesvarelserne. Mere specifikt har vi valgt at fokusere på en tendens, vi opdagede blandt respondenterne af spørgeskemaerne, nemlig: at have valgt ordningen fra, da de ikke længere blev tilbudt flextid, for at dyrke motion i arbejds- og fritid. - men dog har afkrydset, at flexordningen ikke var en motivationsfaktor, (faciliteterne forefindes stadig). Således ønskede vi at belyse de nærmere årsager og begrundelser for at benytte ordningen og at stoppe med at benytte den, da flexordningen stoppede.

2.4.3 Interviewguide og interviewsituation

Vi lavede en skematisk interviewguide (bilag 6). Interviewguiden var udformet med åbne spørgsmål, så der var plads til, at informanternes fortællinger kunne udfolde sig (Warming, 2016). Guiden ønskede vi at bruge som en rettesnor og skulle sikre, at vi gennemgik de emner, vi ønskede at få indblik i. Derudover var den udformet, så det var let for interviewerens at springe i spørgsmålene.

Vi valgte at afholde interviewene telefonisk. En årsag til dette var de geografiske forskelle. Vi ønskede at gøre det attraktivt for den ansatte at sige ja til et interview ved at tilbyde det enkelt og tid optimalt. Dette gjorde vi i håb om, at flere sagde ja.

Vi vil i nedenstående afsnit 2.4.5.2 om etiske overvejelser komme nærmere ind på vores overvejelser omkring telefoninterview, grundet geografiske forskelle.

Vi valgte at lave et pilotinterview med én af de ansatte. Det gjorde vi for at sikre os, at vores spørgsmål kunne give anledning til at belyse vores problemformulering. Derudover ville vi afprøve, om mængden af spørgsmål svarede til det tidsperspektiv, vi havde for vores interviews.

Til de to interviews indledte vi samtalen med kort at fortælle om formålet med interviewet.

Vi gjorde ligeledes opmærksom på, at interviewet blev optaget.

Det var, både gennem udarbejdelsen af interviewene samt spørgeskemaerne, essentielt for os at skabe tillid mellem informanterne og os som undersøgere. Dette havde vi i interviewene fokus på ved at opbygge tillid mellem informant og interviewer. Vi har i forhold til dette været opmærksomme på at skabe en balance mellem en uformel og dog rammesat situation, ligesom interviewerens var opmærksom, entusiastisk og interesseret i informantens svar, samt i at være åben om anonymitet samt åben om, hvilken kontekst, vi ønskede at bruge svarene i. Herudover har vi for at skabe tryghed været opmærksomme på at briefe og debriefe informanterne før og efter interviewet.

2.4.4 Transskribering

Ud fra den hermeneutiske cirkel har vi valgt at fokusere på det enkelte interview med nysgerrighed. Vi havde efter spørgeskemaundersøgelsen fået yderligere viden, som gav os et præciseret helhedsbillede, og med transskriberingen ønskede vi at 'dykke yderligere ned' i bevæggrunde for brug og fravalg af ordningen. På denne baggrund transskriberede vi synlige nuancer, der kunne give os viden, såsom pauser, tryk pålægning mm. Dette var vi opmærksomme på, er subjektivt tolket ud fra vores forforståelse om sprogbrug, mening og livssyn. Vi vil komme yderligere ind på hvilken forforståelse, vi bringer med os i senere i projektet.

2.4.5 Metodeevaluering

I dette afsnit vil vi redegøre for kvaliteten i metodevalg samt vores etiske overvejelser.

2.4.5.1 Validitet

Det er omdiskuteret i kvalitativ forskning, hvorvidt man skal og/eller kan validere kvalitativ forskning og i så fald hvordan (Kruuse 1999). Begrebet validitet stammer fra naturvidenskaben, hvor der er klare linjer for definitionen på en valid undersøgelse. Inden for den hermeneutiske tradition opfattes det hermeneutiske sandhedsbegreb som relativt, hvor flere fortolkningsmuligheder anses som lige sande (Kruuse 1999). Kriterierne for validitet er derfor; *“hvorvidt argumentationen som helhed fremstår overbevisende, og velunderbygget, om den er konsistens og sammenhængende”* (Juul 2016, s. 133). Altså overvejes, hvor gyldigt det givne argumentation er.

En valideringsmetode kan være metodetriangulering, hvis de forskellige svar-data supplerer hinanden. Er der sammenligninger mellem de forskellige undersøgelses resultater, kan man argumentere for, at argumentationen herudfra er valid. (Kruuse 1999). I vores tilfælde kan vi se et sammenfald af svar fra vores kvantitative og fra vores kvalitative data, hvorfor vi mener at kunne sige, at dette er et pejlemærke, der opbakker gyldigheden af empirien.

Definition og kriterier for validitet og reliabilitet er forskellige både inden for diverse videnskabsteoretiske retninger, men også blandt de forskellige metoder. Men der er generel enighed om, at essensen af god forskning er, at der skal være transparens/gennemsigtighed fra projektets start til ende (Juul & Pedersen, 2012). Den forforståelse vi bringer ind i opgaven er en del af projektet hele vejen igennem, og vi har forsøgt at være omhyggelige med at beskrive vores overvejelser bag alle de valg, vi har truffet gennem hele projektet.

For at vurdere kvaliteten af projektet, må vi forholde os til pålideligheden af data. I dette tilfælde, om spørgeskemaet og interviewene indeholder tilfældige fejl og spørgsmål, der kan fortolkes anderledes end de er tiltænkt. I dette tilfælde kan vi se, at vores undersøgelse kan have lav reliabilitet, idet vi fx i spørgeskemaet har flere spørgsmål, der kan lave målefejl pga. Fortolkningsmuligheder. Fx i spørgeskemaet er der et spørgsmål; “dyrker du regelmæssigt motion” (bilag 5, s. 2): det er meget individuelt, hvad folk mener med motion og dette kan derfor fortolkes, hvilket har stor indvirkning på, om de svarer ja eller nej. Vi har derfor forsøgt at fortælle, at vi mener fysisk aktivitet, hvor man som minimum bliver en smule forpustet, men dette kan fx for nogle inkludere havearbejde og for andre, ikke. Svarene kan således fortsat fortolkes ud fra, hvad den enkelte respondent mener er motion, på trods af vores forsøg på at uddybe det. Når vi har stillet spørgsmålet; “hvorfør benyttede du motionsordningen?” (bilag 5, s.7), har vi ikke lavet en svarkategori der hedder andet. Dette betyder, at respondenterne er tvunget til at vælge mellem de opstillede svarmuligheder og har derfor ikke mulighed for at vælge andet såfremt de havde andre personlige grunde til (bilag 5).

2.4.5.2 Ethiske overvejelser

Vi havde et stort ønske om, at de ansatte følte sig trygge i forhold til at svare ærligt på vores spørgsmål. Det var vigtigt for os at skabe tillid til, at det der blev sagt, ikke kunne spores tilbage til informanterne. Da vi kun ønskede at lave to interviews vurderede vi, at det ville være for sårbart at ytre sig, hvis informanternes kollegaer kunne se, at de blev interviewet på deres arbejdsplads. Ved at tilbyde et telefonisk interview, var det lettere for informanterne selv at vælge, om de ville dele med kollegaer og ledelse, at de var blevet interviewet. Det var under nøje overvejelser, at vi valgte den direkte og fysiske kontakt under vores interviews fra.

Men vi var enige om, at informanternes anonymitet var vigtigere for os at beskytte, end de observationer med mere som et face to face interview ville kunne give.

2.5 Kritik af metodevalg

Med den valgte metodetriangulering, har vi både fået et bredt billede af mange meninger og har kunnet gå i dybden med enkelte respondenters svar. Dette for at belyse, hvad der ligger til grund for svaret.

Metoden survey gav os mulighed for at afprøve kunnen i forhold til at skabe et spørgeskema. Denne proces har været omfattende og har været et fokuspunkt, der har taget meget opmærksomhed. I forhold til konteksten af dette projekt, kan vi se, at rammen har været snæver i forhold til mængden af arbejdsopgaver, som metoden fordrer. Dette har fx betydet, at vi har givet en kort svarfrist til respondenterne og ikke har kunnet nå ud til alle via mail system eller følge op på dette. Metoden har været et hensigtsmæssigt valg i forhold til at kunne belyse kvantiteten af ansatte, der brugte den, altså belyse, hvor mange der hhv. var fortsat og stoppet samt sammenligne med de motiverende faktorer. Metoden viste os et paradoks, som vi blev nysgerrige på at belyse yderligere, hvorved interviews var en hensigtsmæssig opfølger. Til sidst kan nævnes, at denne metode har krævet kendskab til et survey-program, hvor manglende viden har resulteret i, at spørgeskemaet blev kodet uhensigtsmæssigt og måtte lukkes ned før svarfristen. Vi nåede derfor kun at få svar fra 52 ud af 102 ansatte. Fejl kodningen bevirkede også, at ansatte muligvis har kunne udfylde skemaet flere gange.

Vi valgte at udføre interviewet over telefon. Denne metode udelukker alle andre sanseindtryk, med hvilke vi skaber mening i det sagte. Et interview er i sig selv en meget hensigtsmæssig metode til at få uddybet meninger. Dog kan informanten være præget af selve situationen og svare ud fra, hvad de tror de bør svare eller svare med en mere tydelig mening, end de ellers har.

2.6 Teori valg

Vi valgte at anskue vores forskning ud fra en sundhedsforståelse som tillægger individ og omgivelser en gensidig påvirkning. Derfor har vi har vi anlagt en hermeneutisk tilgang til denne undersøgelse og vi ønskede at vores teorivalg skulle afspejle dette. Vi har haft flere forskellige teoretikere i spil, der hver især kunne belyse vores problemfelt i forskellige retninger. Vi besluttede at anvende 3 forskellige teorier som vores teoriapparat. Vores hovedteori er begrebet nudging, der er en adfærdsregulerende teknik, som er udbredt at anvende inden for sundhedsfremme- og forebyggelse. Vi finder teorien relevant da vi anser medarbejdersgodet med tilbud om flextid mod motion, som nudging. De ansatte nudges til at dyrke motion på deres arbejdsplads, som belønning får de flextid. Derudover valgt vi en settingsteori, der kan belyse kriterierne for at anvende sundhedsfremme og forebyggelse i forskellige arenaer. Begrundelsen for dette valg er, at vores forskningsfelt er en arbejdsplads. Endvidere blev vi først i projektet bekendt med, at den motionsordning vi ville undersøge opstod med udgangspunkt i KRAM faktorerne. Sidst men ikke mindst fandt vi det særdeles relevant at supplere med Aron Antonovskys salutogenetiske idé. Formålet med dette er, at forklare hvad der har indflydelse på den enkelte ansattes motivation og handlemønstre i forhold til at benytte sundhedsindsatsen på arbejdspladsen.

Vores teoriapparat har været et godt grundlag til at forstå og forklare vores empiri gennem den diskuterende analyse. Den har medvirket til at forstå og belyse de indsamlede data.

Teoriene beskrives i afsnit 4.

2.7 Analysestrategi

Vi vil i det følgende afsnit operationalisere de fremlagte teorier med den indsamlede kvalitative og kvantitative empiri. Vores analyse vil fremstå som en diskuterende analyse, da vi har sammenholdt empiriske fund og teori og dermed diskutere den mening, som vi finder herudfra og er med til at skabe. I undersøgelsen af problemformuleringen vil vi inddele det empiriske materiale i tre temaer; *“vi vil så gerne have du bliver lidt længere”*, *“hvad er der på spil?”* og *“én for alle, alle for én”*.

Første tema; *vi vil så gerne have du bliver lidt længere* beskriver konsekvenserne af et tilbud bygget på patogenetisk sundhedsforståelse. Her vil det særligt være Settings teorien der er den dominerende teoretiske ramme. Vi vil benytte settings teorien til at forklare hvordan arbejdspladsens forståelse af sundhed er med til sætte rammerne for tiltaget. Temaet vil også beskæftige sig med, hvilke forventninger de ansatte havde, til en motionsordning. Desuden vil tema et, med afsæt i denne teori, belyse hvorvidt arbejdspladsens tiltag kan ses som en sundhedsfremmende setting eller et sundhedsfremmende tiltag i en setting. Både nudgingteorien og Antonovsky vil ligeledes blive inddraget i analyse og diskussion af dette tema.

Andet tema; *hvad er der på spil?* omhandler hvordan det påvirker de ansatte, når ordningen ophører. Den teoretiske ramme vil hovedsagelig være nudging teorien og Antonovsky, men settings teorien inddrages også til at belyse dette tema. Med udgangspunkt i nudging teorien vil vi forklare, hvordan viljesvaghed, belønning og straf spiller en rolle når ordningen stopper. Antonovskys teori vil hjælpe os til, at forstå hvorfor de ansattes motionsvaner påvirkes, når motionsordningen bortfalder.

Det sidste tema; *èn for alle og alle for én* kaster lys over, hvilke handlemotiver de ansatte har, for at benytte ordningen. I tema tre vil det primært være Antonovsky og settings teorien vil anvender til at belyse vores fund. Med afsæt i Antonovsky vil vi beskrive, hvad de ansatte finder meningsfuldt ved motionsordningen samt hvilke sundhedsforståelser der er i spil. I dette tema vil settings teorien inddrages, til at belyse den arena der skabes omkring de ansatte.

Tilsammen vil temaerne besvare vores problemformulering.

3 Deskriptiv analyse

Dette afsnit har til formål at præsentere vores indsamlede data fra survey undersøgelsen. De resultater vi har fundet interessante vil blive præsenteret, og der vil følge en kort argumentation for, hvorfor vi fremhæver lige nøjagtigt disse resultater. Al analyse og diskussion vil først komme i afsnit 5; diskuterende analyse.

3.1 Data præsentation

Deskriptiv statistik har til formål at beskrive et fænomen eller en proces. I vores projekt er den kvantitative data en del af undersøgelsen, hvor vi tilstræber, både at forstå (hvordan) og forklare (hvorfor) det felt vi undersøger. Vi ønsker at forklare effects-of-causes/effekterne af årsagerne (Jensen et al., 2016). Årsagen er tilstede (motionsordningen), og vi søger efter effekterne af denne. Vores tilgang i den kvantitative undersøgelse er deduktiv. Vi arbejder ud fra en tese som vi gennem Survey vil belyse, og derigennem kan fremdrive teoretisk viden ud fra.

Vores kvantitative empiri består af to forskellige datatyper. Vi har både nominale variabler, også kaldet kvalitative variabler, og ordinale variabler til analysere (Hussain 2016).

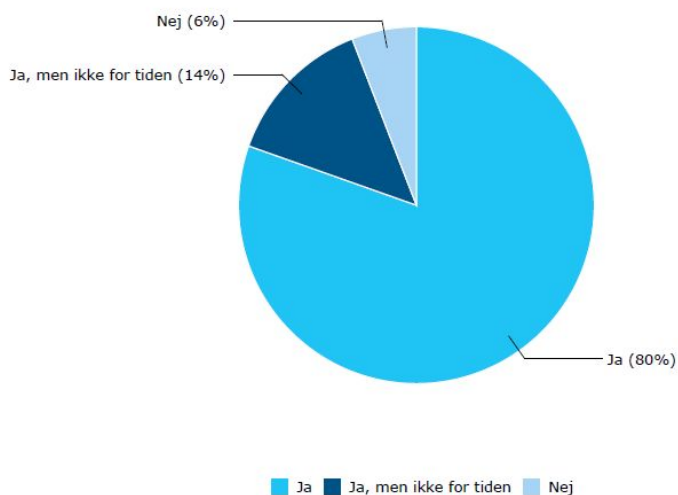
3.2 Tesen

Vores tese var, at næsten alle de ansatte ville benytte ordningen, da vi forventede at de fleste ansatte har en sundhedsfaglig baggrund og derfor har viden og fokus på sundhed. Af samme grund forventede vi også, at størstedelen af de ansatte ville fortsætte med at motionere på arbejdspladsen i samme grad, til trods for at ordningen stoppede. Her blev vi overrasket.

Figur 1 viser alle de ansattes motionsvaner. Som forventet dyrker 80% af de ansatte motion i større eller mindre grad.

Figur 1 (bilag 5)

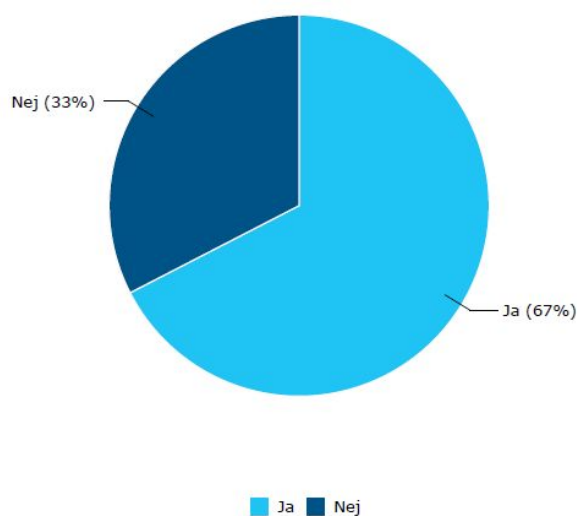
Dyrker du regelmæssigt motion? - Med motion menes der fysisk aktivitet hvor du som min. blive en smule forpustet



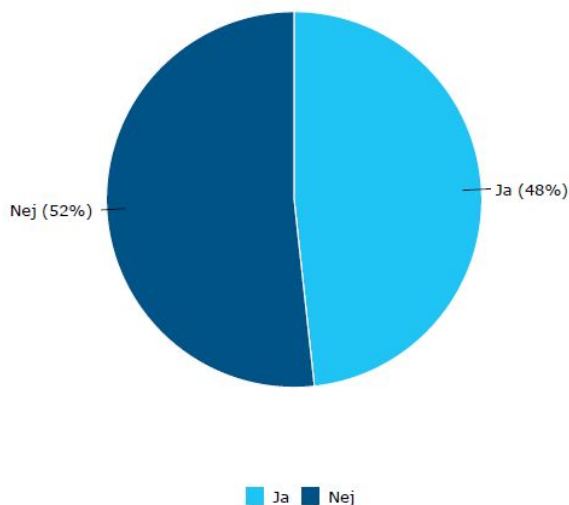
Figur 2 viser først antallet af ansatte der benyttede sig af motionsordningen da den udløste flextid, og dernæst fordelingen af ansatte der henholdsvis er stoppet med at dyrke motion på arbejdspladsen og dem der er fortsat.

Figur 2 (bilag 5)

Benyttede du dig af motionsordningen; flextid for motion?



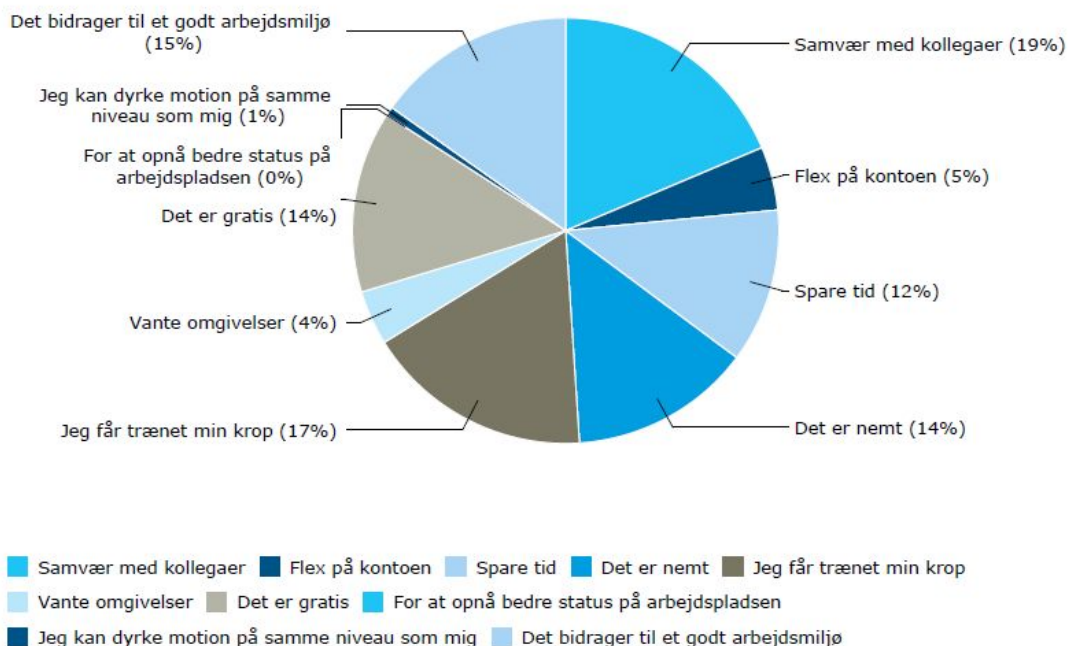
Er dine motionsvaner fortsat i samme grad som, da du fik flex hvis du motionerede?



Disse resultater svarede, som sagt, ikke overens med vores forventninger. Vi var nysgerrige efter at vide, hvilken motivation der lå bag de ansattes brug af motionsordningen. Vi havde en forventning om, at blandt andet det faktum at deres deltagelse udløste flexetid, ville være attraktivt for mange. Igen blev vi overrasket over svarene. I figur 3 fremgår det, hvordan de ansatte svarede på, hvorfor de benyttede ordningen. Kun 5 % svarer, at flex var en motivationsfaktor for dem. Det er også interessant at lægge mærke til, at samvær med kollegaerne har højest procent, svarende til 19 % af de ansatte har sat kryds i dette som motivation for motion. Til sammenligning har kun 17 % svaret at de benytter ordningen for at få trænet deres krop.

Figur 3 (bilag 5)

Hvorfor benyttede du motionsordningen? - sæt gerne flere krydser

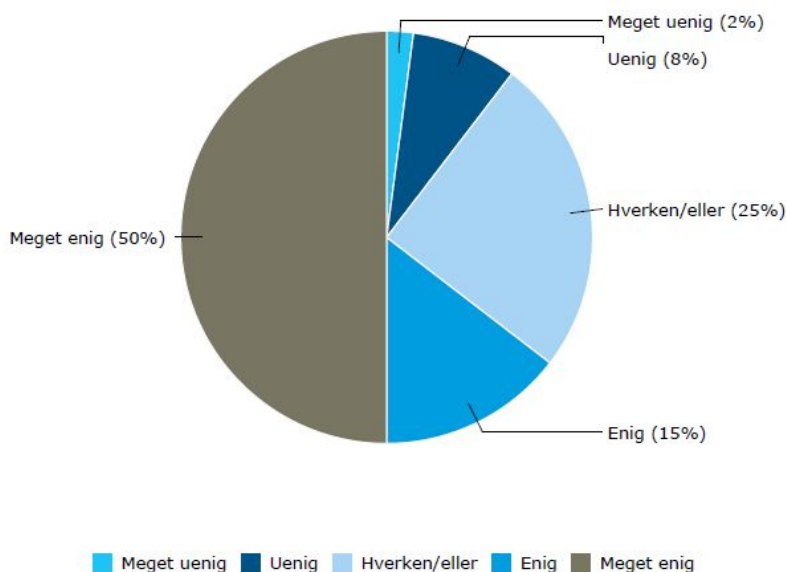


*Ved 'jeg kan dyrke motion på samme niveau som mig' menes 'jeg kan dyrke motion *med andre* på samme niveau som mig'.

Til at belyse dele af vores problemstilling udformede vi spørgsmål, der kunne afspejle de ansattes generelle holdning til, at arbejdspladser tilbyder en motionsordning - og hvad de synes om det. Vi var især nysgerrige efter at finde ud af, om de ansatte opfattede motionsordningen som relevant for dem. Figur 4 viser at 65% af de ansatte der deltog i survey undersøgelsen var enige i, at alle arbejdspladser bør tilbyde deres ansatte en motionsordningen der udløser flexetid.

Figur 4 (bilag 5)

Hvor enig eller uenig er du i følgende? - Alle arbejdspladser burde tilbyde sine medarbejdere en motionsordning som giver flextid



Vi valgte at give vores respondenter mulighed for at komme med uddybende kommentarer. Vi regnede ikke med, at modtage nogle særlige besvarelser her. Det var dog ikke tilfældet. 12 respondenter tog sig tid til at uddybe deres svar eller komme med andre kommentarer. En respondent beskrev sin undren omkring, hvad der hørte under motionsordningen og hvad der ikke gjorde. Respondenten skrev følgende:

“Det er ikke helt rigtigt, at jeg dyrkede motion på fleksordningen. For mit vedkommende var vi nogen, der en overgang spillede fodboldturneringer sammen med kollegaerne (støttet af Philip), og i starten troede jeg, at det var en del af fleksordningen, og jeg synes, det er uforståeligt, at det ikke var tilfældet. Derudover deltager jeg nogen gange i familiesvømning om lørdagen, og undrer mig også over, at det heller ikke var en del af ordningen. Det samme gælder DHL-stafet.” (bilag 5, s. 9).

Det var en ny vinkel for os, og svaret gjorde det muligt for os, at udvide vores forståelse for, hvad motionsordningen gjorde ved de ansatte.

4 Teori

I det følgende ønsker vi at belyse problemstillingen ud fra tre videnskabsteoretiske ståsteder, der komplementerer vores fund: Først vil vi beskrive nudging, der giver et billede af, at mennesker overordnet kan præges i en bestemt ønskværdig retning samt hvordan belønning kan indvirke på meningsfuldhed og motivation. Herudover vil vi beskrive Aaron Antonovsky's tanker om sammenhæng og meningsfuldhed. Sidst vil vi beskrive teorien om Settings, med hvilken vi ønsker at belyse, hvordan et sundhedsorienteret tilbud kan falde ud i forskellige retninger på baggrund af det fokus, det udspringer af.

De nedenstående afsnit er blot et mindre uddrag af de udvalgte teorier, da vi kun præsenterer de begreber vi finder relevante i forbindelse med projektet.

4.1 Nudging

Vi har valgt at benytte "Nudge, Nudge, Nudge" af Bergsøe et al. samt "Adfærdsdesign" af Jensen et al. for at opnå indsigt og forståelse af nudging teoriens anvendelse og praksis. Disse bøger vil bidrage med at vi få en god forståelse af nudging og anvendelse i forhold til dette projekt.

4.1.1 Hvad er nudging

At nudge går ofte under betegnelsen *et 'kærligt puf'*. Nudging beskrives som en særlig tilgang til at påvirke folks adfærd. Det bygger på videnskabelige elementer fra adfærdsøkonomi, kognitiv psykologi og socialpsykologi.

Professor i adfærdsteori og økonomi, Richard Thaler har i 2008, sammen med Cass Sunstein, professor ved det juridiske fakultet på Harvard University har udgivet en banebrydende bog om Nudging (Bergsøe et al. 2014). Essensen af deres budskab er;

"at det at 'puffe' borgerne i retning af bestemte valg, anvendes aktivt som en vej til at fremme velfærd, sundhed og lykke for samfundet og for de enkelte borgere"

(Bergsøe et al. 2014, s. 10).

Deres perspektiv er en mikroøkonomisk beslutningsteori, der analyserer menneskers valg og adfærd samt, hvordan dette afviger fra det rationelle ideal (Jensen et al, 2017).

Nudging teorien påstår at kunne præsentere en vej til at opnå effektive resultater, uden økonomisk udgift og kan fremme velfærden uden det går ud over den personlige frihed.

Nudge tilgangen præsenteres som en metode, særligt velegnet til velfærdsprofessionelle. Ud fra faglig viden kan hun påvirke menneskers valg til det 'bedre' valg.

4.1.2 Automatisk og analytisk tænkning

Psykolog Keith Stanovich fremhæver to typer tænkning, som han omtaler som systemer.

Disse systemer påvirker vores beslutningsproces og når vi skal træffe valg kan vi gøre brug af: (Bergsøe et al. 2014)

System 1) automatisk tænkning

System 2) analytisk tænkning

Disse to systemer handler om, hvordan vi behandler information automatisk, ubesværet og ubevidst. (Jensen et al, 2017).

1. *Automatisk tænkning* (system 1) er en ubevidst reaktionsmekanisme der enten er en tillagt vane eller et genetisk program. Eksempelvis skal vi ikke bruge mange mikrosekunder på at genkende et kendt ansigt eller danne et førstehåndsindtryk af en fremmede. Det sker helt automatisk. Dette system benytter sig af mønstergenkendelse og mentale genveje for at generere en hurtig respons til hændelser i vores omverden (Jensen et al., 2017).
2. *Analytisk tænkning* (system 2) derimod, er en bevidst handling vi benytter kognitivt, altså når vi skal tænke os om. Det kan være, når vi skal løse problemstillinger eller udføre hovedregning. Analytisk tænkning kræver vores opmærksomhed mens automatisk tænkning sker helt af sig selv. Dette system er mere viljestyret, bevidst, langsomt og anstrengende (Jensen et al., 2017). Det er dette system, der hjælper med at hæmme lysten til f.eks. et stykke kage. Dets primære opgave er, at holde styr på, hvorvidt adfærden er hensigtsmæssig i situationen (Jensen et al., 2017).

Hver dag benytter vi os af et samspil mellem disse to former for tænkning. Automatisk tænkning er aktiv hele tiden, imens analytisk tænkning aktiveres periodevis, f.eks. når man oplever noget nyt, noget vanskeligt eller noget ukendt (Jensen et al., 2017). Skal vi handle anderledes end vores automatiske tænkning fordrer, skal vi bevidst blokere for den automatiske reaktion. Det kan i visse tilfælde medføre, at vi skal vælge noget fra til trods for, at vi umiddelbart har lyst til det (Bergsøe et al., 2014). Denne strategi anvendes blandt andet, når vi sigter mod et langsigtet mål. Analytisk tænkning kobles ofte sammen med langsigtede mål, hvorimod automatisk tænkning oftest anvendes ved kortsigtede mål. Hvor system 1, automatisk tænkning, er designet til at producere naturligt flydende adfærd, der tilfredsstiller krav her og nu, så er system 2, analytiske tænkning, designet til at producere mere optimale beslutninger og adfærd, der også tager hensyn til det langsigtede udbytte (Jensen et al., 2017).

“Samarbejdet mellem de to typer tænkning er selvfølgelig uhyre effektivt, og sikrer, at både kan håndtere det væld af små beslutningssituationer, som hverdagen byder på, samtidig med at vi forfølger komplekse og langsigtede mål” (Bergsøe et al, 2014, s. 49).

Der er dog mange situationer hvor vi har svært ved at få disse to systemer til at arbejde sammen. Traditionel sundhedsfremme er baseret på den rationelle eller analytiske tankegang, men vi er langt fra analytisk tænkende hele tiden. Vi er mest automatiske. Derfor fungerer nudging godt, da den er sigtet mod den ubevidste kontrol (Jensen et al, 2017).

4.1.3 Beslutningsteori

Der er fire overordnede fænomener, *opmærksomhed, viljestyrke, tid og normer*, der spiller ind på vores adfærd og handlinger, hvis vi skal ændre en eksisterende adfærd eller etablere en ny. Her vil vi kun uddybe de to fænomener vi anvender i dette projekt, som er viljestyrke og tid.

Viljestyrke: viljestyrken er med til at regulere handlinger ud fra langsigtede kriterier og underkende vores lyst. Viljestyrke kaldes også for eksekutiv kontrol og defineres som evnen til at regulerer impulser og emotion ud fra langsigtede kriterier. Det kan fortolkes som evnen til at gøre noget man ikke har lyst til eller lade være med at gøre noget man har lyst til (Bergsøe et al, 2014). Dette fænomen har stor betydning for, om vi lykkedes med at

gennemfører en adfærdsændring med succes eller om det ender som en fiasko.

Adfærdsforandringer kræver oftest viljestyrke. Især inden for sundhedsområdet er viljesvaghed (akrasia) særlig relevant og af afgørende betydning for om et tiltags succes eller fiasko:

“Forskere har forsket i viljesvaghed og fundet, at vores evne til at opholde selvkontrol hænger nøje sammen med vores mentale overskud, og at dette overskud hurtigt forsvinder, når vi er i miljøer med mange fristelser, og når vi er stressede” (Bergsøe et al, 2014, s. 52).

På baggrund af dette er det nødvendigt at overveje om der er faktorer som stress o.l der påvirker dem der skal nudges.

Tid: der skal være sammenhæng mellem kort- og langsigtede gevinster. Det kan være vanskeligt at afholde os fra en umiddelbar nydelse ved at fokusere på en langsigtet gevinst.

“Vores adfærd skal derfor balancere vores umiddelbare behov med dem, vi måtte have i fremtiden, og baseres på en sammenhæng mellem kort- og langsigtede gevinster” (Bergsøe et al, 2014, s. 53).

Ønsker om ændret adfærd giver mening i nuet, men vi glemmer at tage højde for en lang række problemer i hverdagen.

“Når vi har oplevet tilstrækkeligt mange af disse nederlag, falder vores oprindelige motivation sammen, og vi opgiver det langsigtede mål” (Bergsøe et al, 2014, s. 54).

Nudging teorien taler om ‘hot-cold empathy gap’ som er vores præferencestrukturer når vi tager beslutninger alt efter hvilken kontekst vi befinder os i. Eksempelvis hvis vi planlægger en løbetur i morgen, føles det måske rart og rigtigt da du beslutter det, er beslutningssituationen kold. Når morgendagen kommer og din planlagte løbetur venter, overvældes du af impulsive behov, der føles langt bedre at imødekomme og beslutningssituationen kaldes da varm (Bergsøe et al 2014).

4.1.4 Straf eller belønning

Straf eller belønning skal give handlingen værdi og påvirke nydelsen af handlingen i en bestemt retning (Bergsøe et al. 2014). Belønning eller straf kan virke som motivation, men der er forskel på hvordan dette virker på mennesket. Motivation kan komme to steder fra, indefra eller udefra. Belønning eller straf er oftest en udefrakommende motivator. Indefrakommende motivation virker bedst på den lange bane (Jensen, 2017).

“Udefrakommende motivatorer som kluntet præmie...kan kort sagt komme til at stå alene i at holde aktiviteten kunstigt flydende til et punkt, hvor adfærden udslukkes, så snart den kunstige belønning udebliver.” (Jensen 2017, s. 209).

Men ideen om belønning er svær at komme udenom. Belønning kan enten være rationel gulerod, positivt forstærkning, eller udtryk for indefrakommende motiverende kompetencer. Det er vigtigt at være ærlig om belønningen, når den bruges (Jensen, 2017). Mange undersøgelser viser, at det ikke er information vi mangler. De fleste mennesker ved eksempelvis godt, at det er ulovligt at køre over for rødt. Alligevel gør mange det. Her er der indført en straf for at påvirke denne handling i en ønskede retning.

Ud fra ovenstående kan nudging teorien bruges til at belyse hvordan motionsordningen får indflydelse på de ansatte valg, uden at de ansatte nødvendigvis er bevidste om dette ‘nudge’.

4.1.5 Kritik af nudging teorien

Vores tilgang til nudging teorien har været delvist kritisk. Vi forholder os kritisk til, at nudging kan være manipulerende på det automatiske plan, altså uden at vi selv opdager, at vi påvirkes i en bestemt retning. Det er dette blik, vi anvender til at analysere vores empiri ud fra.

I forhold til vores brug af teorien kan man argumentere for, at dette er teori om en liberal styringsform, der kolliderer i mødet med Antonovsky og Settings, der anlægger en mere holistisk synsvinkel. Ligeledes kan teorien kritiseres for at forholde sig til et etisk aspekt

(objektivt), nemlig at overtræde sfæren for, hvad der er andres frie valg, uden at forholde sig subjektivt til denne problemstilling. Dog finder vi teorien relevant og meget forklarende for problemformuleringen.

4.2 Settings

Vi har valgt at benytte Dooris, Lau og Green & Tones' forståelse af settings teorien. Dooris er professor i sundhed og bæredygtighed. Han er en af hoved udviklerne af den holistiske og integrerede settings-tilgang inden for sundhed. Lau er cand.scient.soc., Ph D og forsker på Roskilde universitet. Jackie Green er professor emeritus ved Leeds Backett University og har haft en karriere inden for sundhedsfremme, både når det gælder inden for uddannelse og praksis. Kieth Tones er ligeledes professor emeritus fra samme universitet som Green. Ved at benytte disse aktører på settingsområdet, vil vi få en god forståelse af settings og anvendelse i forhold til dette projekt. Vi er opmærksomme på, at settings teorien primært beskæftiger sig med sundhedsfremme og ikke sundhedsforebyggelse. Alligevel vurderer vi, at vi kan anvende denne teori til at anskue vores problemfelt idet vi sætter motionsordningen i kontekst.

4.2.1 Settingens udspring

I Danmark er en setting-tilgang til sundhedsfremme en forholdsvis ny synsvinkel. Den har sine rødder i Ottawa charteret som blev WHO's afsæt. WHO har spillet en central rolle i udviklingen, gennem de sidste par årtier. Tilgangen opfatter sundhed som noget der opstår i samspillet mellem mennesker, de arenaer, de indgår i og de organisatoriske rammer (Dooris, 2009). Derfor arbejder man igennem settingstilgangen med at fremme sundhed gennem de arenaer (settings), hvor mennesker udlever sit liv og virke. Denne sundhedsforståelse bygger på en teoretisk salutogenetisk diskurs der anerkender, at de arenaerne, hvor folk lever deres liv, spiller en stor rolle for velvære og dermed sundhed - og at menneskers sundhedstilstand påvirkes uden for sundhedsvæsenets rammer (Dooris, 2009).

“Intentionen er at tage udgangspunkt i en bredere, holistisk, sundhedsfremmende tilgang og i mindre grad i en snæver medicinsk tilgang, der har fokus på individuelle risikofaktorer”

(Lau, 2012, s. 179).

Tilgangen betragtes som en vigtig måde at investere i sundhed – fx på en arbejdsplads, hvor sundhed bliver en værdi for organisationen med henblik på udvikling og funktionsdygtighed. (Dooris, 2009). Ifølge WHO er en sundhedsfremmende setting:

“The place or social context in which people engage in daily activities in which environmental, organizational and personal factors interact to affect health and wellbeing. A setting is also where people actively use and shape the environment and thus create and solve problems relating to health. Settings can normally be identified as having physical boundaries, a range of people with defined roles and an organizational structure” (Dooris, 2009, s. 329).

Den sundhedsfremmende settings teori er baseret på en økologisk model. Denne model anskuer sundhed som opstående gennem et samspil mellem miljømæssige, personlige og organisatoriske aspekter (Dooris, 2009). Organisationer har stor gavn af Settingstilgangen i samspil med organisationsudvikling. Dette kaldes ”whole System thinking”. Teorien beskriver, hvordan dette er til gavn for igangsætningen og håndteringen af forandring, hvor det kan være en stor værdi at udvikle arbejdsplads arenaen (setting), således at en person udvikler sig og forbedre ydeevne. Det handler om at integrere sundhed i kulturen og i hverdagslivets rutiner – såkaldte ’On-the-job-behaviours’ (Dooris, 2009). Lau og Dybbroe beskriver ligeledes, hvordan settingstilgangen kan have en motivation bag, der retter sig mod økonomisk effektivisering af sundhedsstrategien på lang sigt. I denne sammenhæng kan man med settingstilgangen ’nå’ mennesker, der kan blive en ressource og dermed koste mindre (Lau, 2012).

Mark Dooris har lavet en model til operationalisering af settingstilgangen. Den viser, hvordan der skal være et samspil mellem perspektiver, for at skabe sundhedsfremmende settings. Modellen bygger på værdier som deltagelse, lighed, partnerskab og bæredygtighed. Det fremhæves, at man skal kombinere organisationsudvikling med synlige projekter, balancere

top down perspektivet (de organisatoriske krav) med bottom up engagement samt, at man bør sikre, at initiativer både styres af sundheds dagsordener og institutionelle/organisatoriske dagsordener (Dooris, 2009). Ifølge Green og Tones er ejerskab, ressourcer, bevidsthed og accept alle vigtige elementet i settings teorien når det gælder forandring (Green og Tones, 2010). Dertil skal det nævnes, at det er vigtigt, at disse forandringer følger arbejdspladsens vigtigste nøglefunktioner, som kan være arbejdspladsens formål, lederskab, struktur, belønning, støttende mekanismer og relationer (Green og Tones, 2010). Lyst og frivillighed er katalysatorerne for det medansvar, ejerskab og aktiv deltagelse der ligger til grund for forandringerne i sundhedstilstanden, og effekten af sundhedsfremmende setting ses i menneskets handlekompetencer for sundhed i hverdagen (Lau et al., 2012).

4.2.2 Sundhedsfremme i en setting og sundhedsfremmende settings

Det er vigtigt at skelne mellem *sundhedsfremme i en setting* og *sundhedsfremmende settings*. *Sundhedsfremme i en setting* er karakteriseret ved at prøve at ændre menneskers adfærd gennem undervisning, inden for en setting (Dooris, 2009) eller gennem ad hoc projekter. Dette har en traditionel, individorienteret og forebyggende tilgang til mennesker, der befinder sig i en setting og er ikke direkte fokuseret på den arena der omgiver menneskene. Den forsøger nærmere at korrigere adfærd (Lau, 2012). *Sundhedsfremme i en setting* fokuserer på patogenese (Dooris, 2009). En Sundhedsfremmende setting derimod, fokuserer på populationer og salutogenese samt, hvordan sundhed kan lejres ind i kultur og hverdagsliv (Dooris, 2009). For eksempel i forhold til sundhedsundervisning, ses forskellen i, at denne sundhedsundervisning må kobles til miljøforandringer, for at have en effekt. Herudover karakteriseres den ved, at *sundhedsfremmende settings* kan påvirke andre forhold i omgivelserne. Man kan genkende *sundhedsfremmende settings* ved at studere, om der er skabt sunde arbejds- og levemiljøer, om der er integreret sundhedsfremmende aktiviteter i arenaen og om der er skabt betingelser for, at denne setting rækker ud i samfundet (Lau, 2012). *Sundhedsfremmende settings* er mere kompleks og omfattende samt krævende end *sundhedsfremme i en setting*. Hermed kan forebyggelse let 'snige sig ind', såfremt der ikke er fokus på forhold der indgår - der kræver et bottom up perspektiv. Ifølge Green og Tones er en af hovedfunktionerne i settings teorien/settingstilgangen at sikre, at alle aktiviteter er gensidig

støttende, og samarbejder således at det fremmer sundheden for alle i en given setting (Green og Tones, 2010). Sundhedsfremmende settings har et mere langsigtet perspektiv, både økonomisk og sundhedsmæssigt. Det er en proces der vokser, hvilket er årsagen til, at mange initiativer udføres som projekter med et sluttidspunkt. Sundhedsfremmende settings fokuserer på sociale aspekter, på 'det gode liv' og de handlinger der følger med - og ikke på kortsigtede sundhedsgevinster.

4.2.3 Kritik af settings teorien

Settings tilgangen kan kritiseres for at være svær at anvende i praksis og stadig fastholde et fokus på individet. Dette sker oftest ved at begreberne sundhedsfremmende settings sammenblandes med sundhedsfremme i en setting. Settings perspektivet har et holistisk fokus hvorimod motionsordningen har afsæt i KRAM faktorerne, der er patogenetisk orienteret.

4.3 Aaron Antonovsky

Til sidst vil vi inddrage Aaron Antonovskys perspektiv på sundhed. Aaron Antonovsky var professor i medicinsk sociologi og var forgænger for, at perspektivskifte fra sygdom til sundhed (Jensen & Johnsen 2000). Ifølge Antonovsky er dette perspektiv afgørende for, om man anlægger en patogenetisk- eller en salutogenetisk synsvinkel.

4.3.1 Salutogenese

Antonovsky blev kendt, inden for sundhedsforskning for, at vende fokus fra sygdom til sundhed. Antonovsky mener, at hvis man tager udgangspunkt i, hvorfor folk (for)bliver sunde, vil man have en salutogenetisk synsvinkel. Han har udviklet den salutogenetiske model, hvor han fremlagde et alternativ til den dominerende biomedicinske tilgang til sundhed og sygdom, hvor helbredet og psyken blev set på som to separate dele (Antonovsky, 2000). Dette er set i modsætning til det dominerende fokus på, hvorfor folk bliver syge, som han betragter som en patogenetisk synsvinkel. Hans teoretiske grundidé er kendt som en

flodmetafor. Denne metafor er et modsvar på en allerede eksisterende flodmetafor, der beskriver de vestlige landes medicinske behandlings- og forebyggelsestiltag. Antonovskys fremstilling af de vestlige landes flodmetafor er, at behandlere og reddere er travlt beskæftiget med at hive folk op af floden, for at undgå at de drukner. Hans kritik til denne oprindelige metafor og tilgang er, at ingen spekulerer på hvem eller hvad der bliver ved med at skubbe alle disse folk i vandet. Det er dette fokus der optager Antonovsky. Et diskussionsemne til denne betragtning er, hvorvidt menneskene bliver puffet i vandet, underforstået på grund af levevilkår, eller om de selv hopper i vandet, her på baggrund af livsstil (Jensen & Johnsen 2000). Antonovsky er af den opfattelse, at det ikke er nogen andre opgave at redde folk op fra vandet, ud over menneskene selv der er faldet i. Antonovsky betragter livet som en flod som vi alle fødes i. Der vil være stride strømme, forureninger og andre udfordringer. Men de er alle en del af livet. Derfor er spørgsmålet ikke, hvem der skal redde os op fra floden. Spørgsmålet er derimod hvordan vi lærer at svømme.

4.3.2 Grundlag for sundhed - oplevelsen af sammenhæng (OAS)

Ifølge Antonovsky karakteriseres sunde mennesker ud fra, om de oplever en følelse af sammenhæng. Han definerer selv oplevelse af sammenhæng således:

“Oplevelsen af sammenhæng er en global indstilling, der udtrykker den udstrækning, i hvilken man har en gennemgående, blivende, men dynamisk følelse af tillid, at (1) de stimuli, der kommer fra ens indre og ydre miljø, er strukturerede, forudsigelige og forståelige; (2) der står tilstrækkelige ressourcer til rådighed for en til at klare de krav, disse stimuli stiller; (3) disse krav er udfordringer, der er værd at engagere sig i” (Antonovsky, 2000, s. 37).

Individer der har en stærk OAS, dvs. oplever sammenhæng i den aktuelle kontekst, tror på og finder værdi i, at de nok skal klare stressorer de møder på deres vej, de tror på egne ressourcer og netværk vil støtte dem, når de har behov for det (Antonovsky, 2000). Disse ressourcer kan komme fra mennesker man stoler på, som f.eks. læger, venner, kollegaer, guder familie osv. Endvidere ser man *“uforudsigelige såvel som forudsigelige påvirkninger som forståelige, forklarlige og strukturerende for én”* (Antonovsky, 2000, s. 35). Der er tre

vigtige underbegreber, der giver følelsen af sammenhæng: 1) *begribelighed*, 2) *håndterbarhed* og 3) *meningsfuldhed*.

Begribelighed: Han definerer *begribelighed* som det, at man oplever en konsensus mellem de indre og ydre stimuli man møder, og at det virker fornuftigt og sammenhængende, altså er begribeligt. En oplevelse af stærk begribelighed vil betyde at man har tillid til livet og at det hele nok skal gå.

Håndtérbarhed: Antonovsky mener, at når man møder krav fra omverdenen, har man adgang til ressourcer, eksempelvis i form af støtte fra andre mennesker. En stærk følelse af håndtérbarhed vil stille personen i en position langt fra rollen som offer for omstændighederne.

Meningsfuldhed: Slutvis handler *meningsfuldhed*, ifølge Antonovsky, om hvorvidt man oplever at livet, eller det man står overfor, er værd at investere energi i. En stærk følelse af meningsfuldhed vil give mod til at møde de udfordringer man møder. Antonovsky anser oplevelsen af meningsfuldhed som afgørende for vores motivation (Jensen & Johnsen 2000).

4.3.3 Læreprocesser giver følelsen af sammenhæng

Følelsen af sammenhæng opbygger vi gennem læreprocesser gennem livet. Hertil knytter Antonovsky tre lærings komponenter; *forudsigelighed*, *belastningsbalance* og *delagtighed/deltagelse*. Antonovsky mener, at for at opleve en følelse af begribelighed, skal den fysiske og sociale verden føles *forudsigelig*, gerne med kendte mønstre og konsekvenser. Han mener ligeledes, at mennesket skal have en oplevelse af, at det har ressourcer til at håndtere den situation det havner i. Derfor er belastningsbalance en forudsætning for følelsen af håndterbarhed. Endelig tillægger Antonovsky *delagtighed/deltagelse* stor betydning for følelsen af meningsfuldhed (Jensen & Johnsen 2000). Han kalder denne for motivationskomponenten. Her beskriver han vigtigheden i, at vi har indflydelse, på de ting vi møder, for at kunne erhverve os en følelse af meningsfuldhed. Det er essentielt at vi kan påvirke og få medbestemmelse til løsninger og opgaver, for at føle os delagtiggjort. Sat på spidsen mener Antonovsky at; "*hvis andre bestemmer opgaven, reglerne og afstedkommer resultaterne, så*

reduceres man til et objekt” (Jensen & Johnsen 2000, s. 89). Det er derfor afgørende at vi har evnen til at tage ansvar for vores handlinger og kan acceptere de opgaver vi bliver stillet. Antonovsky påpeger, at uden delagtighed i de opgaver vi bliver pålagt, vil vi ikke finde mening i vores handlinger, og de vil derfor ikke opleves som meningsfuldt. Ifølge Antonovsky afhænger menneskets sundhed altså af, den måde det oplever verden på, i samspil med sig selv.

4.3.4 Kritisk refleksion

Til vores analyse har vi valgt at anvende Antonovsky, der repræsenterer den salutogenetiske idé. Dette er til trods for, at det tiltag vi undersøger, tager udgangspunkt i KRAM-faktorerne og dermed den patogenetiske tilgang. Antonovsky er individfokuseret, han mener, at vi alle er unikke og opfatter objekter på hver vores måde. Medarbejdersgodet er éns for alle og på sin vis ikke særlig fleksibel i forhold til at kunne tilpasses hver enkelt ansat.

4.4 Hermeneutik

I det følgende vil vi komme ind på den videnskabsteoretiske forforståelse der ligger til grund for vores tolkning af vores empiriske fund. Dette projekts overordnede interesse er, at belyse de ansattes oplevelser og forståelse. Til det er det nærliggende at undersøge og forstå de ansattes subjektive fortællinger med brug af en hermeneutisk tilgang.

Hermeneutikken har en forståelse af, at det ikke er alt der er direkte observerbart og entydigt. Dette ses eksempelvis i sociale sammenhænge, hvor individets subjektive tolkning er uundgåelig, nødvendig og afgørende for, hvordan verden opleves (Juul, 2012).

Hermeneutikken opdeler fortolkning i 3 dele; forståelse, udlægning og anvendelse (Juul, 2012). Den hermeneutiske tilgang er altså orienteret mod forståelse og fortolkninger og giver os mulighed for undersøge, hvilke synspunkter og motiver der lå bag de ansattes handlen.

Den mening vi danner os, beror sig på netop denne tolkning og epistemologien knytter sig til, at erkendelsen opstår via fortolkning. Vores evne til at erkende verden er indspundet i de historiske erindringer oplevelser og udformninger, hvorfra hvert menneske oplever verden.

Det er gennem deres handlinger de ændrer deres historie og skaber nye situationer og nye muligheder, både i individuelle og kollektive sammenhænge (Juul, 2012).

4.4.1 Den hermeneutiske cirkel

Inden for hermeneutikken er det et epistemologisk princip, at erkendelsen fremkommer i et samspil mellem fokus på helheden og de enkelte dele. Vi erkender sammenhænge ud fra et udgangspunkt. Det er en intuitiv helhedsopfattelse som 'farver' retningen af vores meningsdannelse. Vi kan fra dette udgangspunkt prøve at forstå delelementer, der kan ændre opfattelsen af helheden. Således skabes ny, fortolket viden via denne sammenhæng mellem skiftende fokus fra helhed til delelementer. Begrundelse strukturen er cirkulær og det opfattes inden for hermeneutikken som en uendelig opgave at vidensudviklingen fortsætter i denne cirkel som en naturlig levevis (Juul, 2012). Denne hermeneutiske cirkulære metode er for os meget nærliggende at arbejde ud fra. Vi har fundet mening i netop at se en helhed, og have en undren, dykke ned i delelementerne via spørgeskema, se på helheden igen, og derved blive klogere. For dernæst, med den nye forståelse, at dykke ned i dybere lag, via interview. Sådan har vi dannet os et mere velfunderet helhedsbillede. Cirklen kunne for så vidt fortsætte og kan endelig ses som en spiral.

Grundet vores videnskabsteoretiske ståsted, gør vi brug af vores egen tolkning og perspektiver. Dermed er vores forståelser med til at frembringe den viden vi finder frem til. Vi er opmærksomme på, at vi ikke er neutrale i vores tolkning og vores tolkning er derfor et sammenspil mellem det vi undersøger og os selv som forskere. Den viden vi finder i vores analyse, vil være med en forståelse af en enkelt del for at kunne forstå en helhed.

5 Diskuterende analyse

I dette afsnit vil vi sammenholde vores empiri med den udvalgte teori og forholde os analyserende og diskuterende til dette. Efter kondensering af data har vi fundet tre hovedtemaer, som vi kalder: "Vi vil så gerne ha' I bliver lidt længere", "Hvad er der på spil" og "Én for alle, alle for én!"

5.1 Tema 1: Vi vil så gerne ha' I bliver lidt længere

I dette afsnit vil vi først belyse hvilke konsekvenser, der var for de ansatte, ved at motionsordningen havde afsæt i KRAM-faktorerne. Vi vil dernæst kigge nærmere på, hvorvidt motionsordningen levede op til de ansattes forventninger eller ej. Og slutvis vil vi kaste lys over, hvordan tiltaget ville se ud, hvis det var en sundhedsfremmende setting og ikke et sundhedsfremmende tiltag i en setting.

5.1.1 KRAM - din motionsordning

Som udgangspunkt for tiltaget havde ledelsen fokus på KRAM-faktorerne. Dette afsæt har et sygdomsrettet fokus - samt fokus på forebyggelse. Set i lyset af settings teorien, der skiller sundhedsfremmende settings fra sundhedsfremme *i* en setting, kan vi se, at dette fokus har rødder i patogenese. Dette er modsat setting-teorien, der fokuserer på at skabe sundhedsfremmende settings via salutogenese. Medarbejdergodets opbygning med en fastlagt ramme sat af ledelsen (bilag 2), står i kontrast til den teoretiske forståelse af, at sundhed opstår i et samspil mellem personlige, miljømæssige og organisatoriske aspekter - samt inddragelse. Tiltaget udtrykker ligeledes sundhedsfremme *i* en setting ved en udtalelse fra en ansat, der trænede med sin leder og fortæller, at selv hendes leder er stoppet: *“M: ved du om hun tilfældigvis er fortsat? i 2: nej det er hun ik “* (bilag 8, s.6). At en leder er stoppet, kan være udtryk for at tiltaget ikke har haft fokus på at skabe et sundhedsfremmende setting eller inddrage ambassadører mhp. at gøre tiltaget bæredygtigt. Tiltaget har som beskrevet (bilag 1) været et midlertidigt medarbejdergode, der udsprang af, at KRAM-faktorerne var oppe i tiden.

5.1.2 Sygdomsforebyggende fokus

Flere af de ansatte gav udtryk for, at et motiv for at træne var “at træne min krop”. I

spørgeskemaet sås, at dette var den anden største motivationsfaktor, nemlig 17% af de adspurgte, der mente dette. Herudover havde begge informanter også denne motivationsfaktor: *“som jeg også var vildt glad for, også fordi jeg har problemer med ryggen”* (bilag 7, s. 4). Informant 2 fortsætter lidt efter:

“jeg havde en diskusprolaps sidste år , så øøh da jeg fandt ud af, at vi også havde noget (støj) træning, så var det jo os en [...] en super godt...men det jo så sluttet nu” (bilag 8, s. 4).

Dette fokus på kropsfunktion har afsæt i denne patogenetiske forståelse, altså at behandle bevægeapparatet (smerter) eller at styrke bevægeapparatet (fysisk fit til arbejdskravene).

Man kan sige, at det med det følgende kan anskues, med hvilke briller den ansatte ser sundhed. Vi ser en adaptation fra makro, til meso og ned på mikroniveau. Uddybet er det påfaldende, at et KRAM-fokus ses i det omkringliggende samfund, at et KRAM-fokus adapteres institutionelt fra makro-plan til meso-plan - og at et lignende patogenetisk blik rettes på sygdom og ‘sundhed’ på individplan. Dette ser vi i og med, at projektet skabes i kølvandet på KRAM. Derfor er det et nærliggende sammentræf, at mange ansatte (mikroniveau) netop har fokus på patogenese - på kropsfunktioner og forebyggelse:

“jeg har jo en rygskaade som jeg...hvor jeg egentlig synes det er meget rart...i efteråret der hvor jeg blev syg med min ryg. Så jeg synes sådan set, at det vil være rigtig rart at have muligheden for det” (bilag 7, s. 4).

Således har vi anskuet, at de ansatte har mange forskellige motivations områder, og et af disse har af gøre med denne fastsatte ramme, der er skabt i og omkring en setting.

5.1.3 Det skabte behov

Det fremgår tydeligt i det følgende, at de ansatte har sat pris på motionsordningen. Mens 67% siger, at de benyttede sig af ordningen, mener hele 73% at det var passende, at deres

arbejdsplads tilbød flextid for motion (bilag 5). Der er flere, som har knyttet kommentarer til surveyundersøgelsen og givet udtryk for, at de har et ønske om at få ordningen tilbage. Én skriver blot, at han savner ordningen, mens én anden konstaterer; *“Det er trist, at der ikke længere tilbydes motion...”* (bilag 5, s. 9). Vores to informanter svarer også begge, at de vil starte med at motionere igen, hvis ordningen kom tilbage. Der er altså efterspørgsel på motionsordningen fra de ansatte. Data fra survey-undersøgelsen viser da også, at 65% af alle ansatte mener, at alle arbejdspladser bør tilbyde en motionsordning. Der er altså ikke blot et *ønske* om en motionsordning, langt over halvdelen af de ansatte har en helt klar *forventning* om, at deres arbejdsplads tilbyder dem en motionsordning. Informant 2 supplerer disse data med følgende kommentar; *“det mangler da bare et eller andet sted [...] det er jo som sagt en tredjedel af vores liv vi spenderer på arbejdet”* (bilag 8, s. 11). En respondent deler samme holdning og skriver:

“Synes at arbejdspladsen udsender et godt signal på, at de vil give mulighed for, at vi som medarbejdere kan opretholde en god fysik til det hårde fysiske arbejde, vi har her”

(bilag 5, s. 8).

Igen bliver motionsordningen rost fra de ansatte, men samtidig kan der anes elementer af, at de bestemt også synes, at det er et passende medarbejdergode. Informant 2 påpeger følgende:

“og ja selvfølgelig får vi løn for at gå på arbejdet, men...igen...det gør jo heller ikke noget, at man passer på sine medarbejdere, når man har dem” (bilag 8, s. 11).

Arbejdspladsen valgte da også at afløse motionsordningen med muligheden for 7 minutters pausemotion om ugen. Det motionstilbud har de ansatte imidlertid ikke taget så godt imod. Informant 2 giver udtryk for sin utilfredshed således:

“sådan en gang om ugen måske lige kan sidde 7 minutter eller ti minutter og lige vrikke med fødderne og hovedet og nakken og det ene og det andet” ... “ja og det syn’s jeg faktisk er lidt og..lidt og gøre grin med sine medarbejdere ik” (bilag 8, s. 12).

På samme måde giver en respondent udtryk for, at hun mener, at det er uforståelig, at ledelsen fratager dem motionsordningen uden at tilbyde noget andet. Det kunne tyde på, at denne respondent ikke mener, at pausemotion kan sidestilles med motionsordningen med bytte til flextid. En respondent udtrykker sig således:

“Ift. den nuværende motionsform, som jeg dyrker, så får jeg ikke trænet skadesforebyggende, som jeg gjorde med flexordningen. Dette betyder, at jeg fysisk kan mærke det sværere for mig at udføre mit daglige arbejde” (bilag 5, s. 9).

Vi ser en tendens til, at de ansatte fremlægger et behov for mere motion i deres arbejdsliv. Flere af de ansatte giver som før nævnt udtryk for, at deres arbejde er hårdt og fysisk krævende. Det fremgår, at de ansatte mener, at arbejdspladsen skal tage del i, at ruste de ansatte til dette arbejde i form af motion. Den tidligere motionsordning med flex efterkom til dels dette behov. De ansatte var glade for dette tilbud, og mange gjorde også brug af det. Men der var samtidig utilfredshed at spore omkring dele af tilbuddet. Og det lader ikke til, at tilbudet om det nyere tiltag med 7 min. pausemotion heller efterkommer de ansattes behov i den retning.

Det er nærliggende at reflektere over i henhold til de valgte teorier, hvorvidt det er en decideret sundhedsindsats, som de efterspørger, snarere end et medarbejdergode.

5.1.4 Medarbejdergode eller sundhedsindsats

Sundhedsfremme i en setting har som bekendt sit afsæt i patogenese. Denne tilgang retter sig imod at korrigere adfærd i en bestemt retning (Lau, 2012). I den undersøgte motionsordning er belønning i form af flextid et redskab til dette forsøg på at adfærd korrigere de ansatte. Det er ligeledes en nøglesten i nudging teorien for at opnå samme resultat. Og i en vis forstand virker denne strategi. 80% af de ansatte på arbejdspladsen dyrker regelmæssigt motion, og

hele 67% af de ansatte gjorde brug af motionsordningen. Ulempen ved denne form for tiltag er, at man risikerer, at den adfærd, man gerne vil opnå, forsvinder så snart, der ikke længere er en 'adfærdskorrigerende belønning'. Vi kan argumentere for, at dette tilsyneladende sker på arbejdspladsen, når 52% ændrer deres motionsvaner kort tid efter, at motionsordningen ophører. Det er værd at reflektere over, hvad det ville betyde, hvis arbejdspladsen derimod valgte at skabe en sundhedsfremmende setting med udgangspunkt i salutogenese og et ønske om at integrere sundhed i de ansattes arbejdsliv. Hvis hensigten var en bredere sundhedsfremmende tilgang frem for en snæver medicinsk tilgang med udgangspunkt i KRAM faktorerne, ville billedet måske ikke være det samme.

5.1.5 Sundhedsfremme i en setting eller sundhedsfremmende setting?

Nogle af de elementer, som de ansatte ytrer utilfredshed med, som vi tidligere har fremhævet, tager afsæt i sundhedsfremme og forebyggelse i en setting - og ikke sundhedsfremmende settings. Eksempelvis giver flere udtryk for, at regler og rammer for motionsordningen er meget snæver, og de stiller sig uforstående over for den ramme, der er sat for tilbuddet. Idet tiltaget er et top-down tiltag, er det ledelsen, der sætter rammerne og bestemmer hvilken form for motion, der giver flex. I survey-undersøgelsen udtrykker en respondent sin undren i den forbindelse:

"...for mit vedkommende var vi nogen, der en overgang spillede fodboldturneringer sammen med kollegaerne [...]. Og i starten troede jeg, at det var en del af flexordningen, og jeg synes, der er uforståeligt, at det ikke var tilfældet. Derudover deltager jeg nogle gange i familiesvømning om lørdagen, og undrer mig også over, at det heller ikke var en del af ordningen. Det samme gælder DHL-stafet" (bilag 5, s. 9).

Havde de ansatte været med til at bestemme hvilke former for motion, der gav flex, kunne tilbuddet give mere mening for dem og ikke udelukkende være et top-down tilbud, men også være bottom-up tilbud. Dette vil betyde, at tilbuddet vil gå fra at være et sundhedsfremmende tiltag i en setting til et tiltag i sundhedsfremmende setting. Herved vil de

ansatte tilbydes en sundhedsindsats med bredere rammer og afsæt i salutogenese, hvilket vil højne følelsen af meningsfuldhed hos de ansatte, og flere vil måske finde mening i at dyrke motion. En informant nævner ved spørgsmålet, om hun er fortsat med at bruge faciliteterne, at hun er stoppet - men fortsat i forhold til at benytte svømmehallen med sine børn af og til. Dette bevidner, at hun er fortsat med det, der giver mening for hende, dog kan man i samme citat læse, at denne ansat ikke anser dette som træning. Med dette tolker vi, at hun mener, hun ikke anser dette for den træning, der var udslagsgivende og godkendt som træning til at give flextid alligevel:

“Nej ... jo altså, jeg tror vi har en mulighed i om lørdagen, hvor vi må bruge bassinet herude...Så det...der tager jeg ud jævnligt med mine piger og det er jo ikke træning, men der bevæger jeg mig jo” (bilag 7, s. 4).

Hvis arbejdspladsen udbredte rammerne, så lørdagens svømning var en del af tilbuddet, ville dette formentlig påvirke følelsen af sammenhæng, og dermed ifølge Antonovsky, øge sundheden for den pågældende ansatte. Ved at lytte og imødekomme de ansattes behov for at andre former for motion også accepteres som en del af tilbuddet, vil de ansatte delagtiggøres i udformningen af motionstilbuddet. Det ville give mulighed for at inkludere elementer med udgangspunkt i den salutogenetiske opfattelse af sundhed frem for den patogenetiske, som motionsordningen er bygget op af. Dette vil igen underbygge den holistiske tilgang for sundhedsfremme og støtte op om at integrere sundhed i kulturen, tidligere omtalt som 'On-the-job-behaviours' (Dooris, 2009). Netop kulturen på arbejdspladsen er interessant i denne sammenhæng. Vi ved, at det sociale aspekt spiller en stor rolle for rigtig mange af de ansatte, der benyttede ordningen. Som tidligere beskrevet, angav flere ansatte, at de benyttede motionsordningen af sociale årsager, mere end for at få trænet deres krop. Dog er det sociale element ikke en del af KRAM faktorerne, og tiltaget er derfor ikke decideret rettet imod at styrke det sociale element ved træning. Måske derfor formår motionsordningen heller ikke at fastholde de ansatte i deres motionsvaner, da ordningen slutter. Havde arbejdspladsen derimod skabt en sundhedsfremmende setting hvor rammerne var mere fleksible, og hvor

tiltaget rakte ud til alle dele af de ansattes arbejdsliv, ville de ansatte muligvis vægte det sociale aspekt over belønnings-aspektet. Dette kan vi kun gisne om.

5.2 Tema 2: Hvad er der på spil?

I tema 2 vil vi komme ind på, hvorfor de ansatte stoppede med at benytte ordningen efter rammerne blev ændret.

5.2.1 Fordi viden ikke er nok!

Vi havde en forforståelse om, at de ansatte på arbejdspladsen dyrker mere motion end den gennemsnitlige dansker. Denne forforståelse udsprang af en formodning om, at sundhedspersonalet er uddannet inden for sundhed. De ansatte har deres daglige gang på en arbejdsplads, der beskæftiger sig med motionens gode virkninger på kroppen. Derfor antog vi, at de har mere fokus på træning end den gennemsnitlige dansker. På denne baggrund kan vi formode, at de ansatte kender de positive effekter ved at motionere. Vi formoder derfor, at det ikke er oplysning og viden de ansatte mangler.

Ved at sammenligne vores data med data fra Idrættens Analyseinstitut, kan noget tyde på, at vores antagelse om at de motionere mere end landsgennemsnittet, til dels er korrekt. På arbejdspladsen dyrkede 80% af de ansatte motion regelmæssigt. Dette sat op imod landsgennemsnittet, der ligger på 61%, er de ansatte dermed over dette gennemsnit.

Tidsmæssigt ligger de ansatte dog på samme niveau - begge ligger på godt 4 timer om ugen (Pilgaard et al. 2016). Men hvorfor ændrede vaner 52% så, da den originale ordning ophørte? Dette kan forklares ud fra nudging teoriens begreb om Akrasia, som er det oldgræske ord for viljesvaghed. Akrasia opstår, når vi har svært ved at fornægte os det, vi umiddelbart har lyst til. Informant 2 fortæller for eksempel, at når hun har fri kl 14, vil hun bare hjem. Når den ansatte står i en beslutning om at træne efter arbejde, men hellere vil hjem, tager hun en beslutning baseret på impulser fra kropslige følelser. Disse impulser ender med at være styrende, dette kaldes for den varme beslutningssituation. Mange beslutninger om at ændre vaner træffes i den kolde beslutningssituation, hvor følelser der kan påvirke situationen, ikke har spillet ind eller er til stede. I forhold til nudging teorien opstår denne indre konflikt, når

noget vægter enten for lidt eller for meget værdi hos personen. Informant 2, der fortæller, at både hun og hendes chef er 'livsnydere' og bare gerne vil hjem, når de har fyraften. For dem vægter det altså højest at komme hjem fremfor at blive og motionere. Det er i disse situationer, at man ifølge nudging teorien kan forsøge at tippe den værdi for den ansatte ved at tilbyde en belønning. I vores undersøgelse tilbyder arbejdspladsen 30 minutters flextid, hvis de ansatte bliver og træner i stedet for at tage hjem, når de har fri. Overordnet set argumenteres der i nudging teorien om, at det ikke er viden eller oplysning om, hvad der er et såkaldt sundt valg, mennesker mangler, men det er derimod denne viljestyrke til at vælge i den varme beslutningssituation. Teorien postulerer at; *"flertallet af problemerne opstår i situationer, hvor vi skal begrænse os fra en umiddelbar nydelse for at opnå en langsigtet gevinst"* (Bergsøe et al 2014, s. 59). Informant 1 beskriver denne konflikt. Først siger hun:

"jeg er jo fysioterapeut, så jeg kender jo til alle de fysiske...gode, hvad hedder det, gode, hvad hedder det [...]altså de fysiske gode ting, man får ud af at træne, ik" (bilag 7, s.7).

Informant 2 fortæller således:

"jeg havde diskusprolaps sidste år, så jeg har jo faktisk ...rent faktisk rigtig godt af at få den her træning, (bilag 8, s. 7).

Og samtidig fortæller de, at de ikke længere får motioneret. Én af respondenter er i samme båd, hun skriver;

"If. den nuværende motionsform, som jeg dyrker, så får jeg ikke trænet skadesforebyggende, som jeg gjorde med flexordningen. Dette betyder, at jeg fysisk kan mærke det sværere for mig at udføre mit daglige arbejde." (bilag 5, s. 9).

I samme forbindelse fortæller informant 1 også, at hun har været syg med ryggen, samt at hun er klar over vigtigheden af at træne. Dette viser, at mange af de ansatte er bevidste om, at træning er godt og vigtigt for deres evne til at arbejde. Hun ved altså, hvad der skal/bør gøres, men gør det ikke alligevel. Hun er med andre ord viljesvag, når det kommer til det langsigtede mål i forhold til træningen af kroppen. Når de ansatte er pressede på deres

mentale overskud, f.eks. efter en lang arbejdsdag, er det ifølge nudging teorien svært at opholde selvkontrollen og viljen til at træne. Det er derfor meget mere fristende at tage hjem. Noget kunne tyde på, at de ansatte netop har svært ved at handle på dét, de selv ved, er et godt valg for dem på langt sigt. De reagerer derimod på deres kortsigtede følelse af, at holde fri så snart, det er fyraften.

5.2.2 Når ordningen bortfalder

Det ses, at mange af de ansatte var glade for ordningen og savner den. Der er sågar nogle, der er sure over den er ophørt, og der ikke er kommet en ordentlig erstatning for den. Informant 2 viser netop dette:

”...syn’s jeg faktisk er lidt ... gøre grin med sine medarbejdere... fra at gå, hvor folk rent faktisk kunne bruge en halv time af deres fritid og få en halv time altså få en times motion om ugen altså” (bilag 8, s. 12).

Hvis man ser tiltaget ud fra Antonovskys OAS begreb, kan det ses at informant 2 oplever, at det er begribeligt, håndterbart, og det giver mening for hende at træne. Dertil kommer det, at arbejdspladsen har belønnet indsatsen med flex. Tiltaget, arbejdspladsen havde oprettet, var, i hvert fald for informant 2, værd at investere energi i. Dermed bidrager dette til informantens motivation. Der er dog noget, der tyder på, at motivationen er en ydre faktor, og dermed forsvinder hendes motivation, når belønningen ophører. Dette kan også forklare, hvorfor informant 2 er ærgerlig over, ordningen stoppede. Hun var i gang med at tabe sig og så tilbuddet som meningsfuldt i denne sammenhæng. Selv om faciliteterne stadig står til rådighed for de ansatte, er mange stoppede med at benytte dem. De føler formodentlig, at ordningen ikke længere giver mening for dem.

Derudover tyder noget på, at de ansatte ser ordningen som en slags omsorg for de ansatte. De bliver altså passet på af deres arbejdsplads. Informant 2 ser ordningen som arbejdspladsens måde at passe på dens ansatte og yde en form for omsorg for dem.

“...det gør jo heller ikke noget, at man passer på sine medarbejdere, når man har dem”

(bilag 8, s. 11).

Dette kan give en følelse af være værdsat, og når ordningen ophører, forsvinder følelsen af at være værdsat og passet på af sin arbejdsgiver. De ansatte savner ordningen efter den er ophørt. De er blevet opmærksomme på et behov, både i form af at føle sig værdsat og i form af at passe på sin krop.

5.2.3 Ændrede motionsvaner

Ud fra besvarelserne fra survey-undersøgelsen kan vi se, at 67% af de ansatte på arbejdspladsen, benyttede sig af motionsordningen i større eller mindre omfang, da den fungerede som et aktivt tilbud. Til gengæld erkender 52% af disse respondenter, at deres motionsvaner ikke længere eksisterer i samme grad, efter at ordningen er lukket ned. Adspurgte til hvorfor de ikke længere dyrker motion på deres arbejdsplads, svarer de ansatte lidt forskelligt. Informant 2 kigger først lidt indad og fortæller:

“ jeg har jo faktisk ...rent faktisk rigtig godt at få den her træning, det har jeg så bare ikke rigtig fået taget mig sammen til vel” (bilag 8, s. 7).

Samme informant beskriver hvordan det at træne med en kollega var en stor motivationsfaktor i forhold til at komme afsted til træning. Hun beskriver det som hyggeligt at træne sammen og have *“én til at holde én i ørene”* (bilag 8, s.6). Antonovskiy mener, at netop motivationsfaktorer er afgørende for, om man vil investere sin energi i noget. I dette tilfælde vil det ikke være meningsfuldt for denne at fortsætte med at træne, hvis den ansatte ikke længere finder tilbuddet motiverende. Det er værd at reflektere over, om det er en motivationsfaktor, der er forsvundet for de ansatte, eftersom de ikke fortsætter med at dyrke motion, som de gjorde under ordningen. De ansatte giver udtryk for, at det har konsekvenser for dem, at ordningen er stoppet. Informant 1 forklarer, at hun har været syg med sin ryg siden efteråret og har derfor ikke rigtig kunnet træne. Til gengæld mener hun, at hun ville starte igen, hvis tilbuddet kom påny. Det samme gør informant 2. Det eneste element, vi kan

få øje på, som er anderledes på arbejdspladsen i forhold til da ordningen eksisterede, er, at de ansatte ikke længere får flextid på deres konto. Det er relevant at overveje, om flextid var den afgørende motivationsfaktor, der gjorde det meningsfuldt for de ansatte at udbyde fritiden til motion. Hvis vi kigger på, hvad de ansatte svarer, om deres motivation for at bruge ordningen, svarer kun 5%, at flextiden havde en betydning. Det underbygger både informant 1 og 2, da de begge svarer, at flextiden ikke var afgørende for dem i forhold til at dyrke motion. Det er påfaldende, at hverken i den kvalitative eller kvantitative undersøgelse vil informanterne eller respondenterne være ved, at flex har en betydning for deres motivation. Da informant 1 bliver spurgt til om flextid, var en motivationsfaktor til at træne, svarer hun *“Nej, bestemt ikke”* (bilag 7, s. 6). Både kvalitative og kvantitative data supplerer altså hinanden og peger i retningen af, at de ansatte ikke vil vedkende sig bevidst eller ubevidst, at flextid var en motiverende faktor for at benytte ordningen. Grunden hertil er uvist. Det kunne være interessant at undersøge, om der kunne være andre elementer i settingen, der havde ændret sig undervejs, som ligger til grund for dette. Måske er det ikke anerkendt på arbejdspladsen, at man har brug for en belønning for at træne, når man arbejder på et sted, hvor fysisk aktivitet er nøglen til bedring eller helbredelse. Derudover er der en respondent, der har kommenteret på flexdelen og som skriver følgende:

“Jeg har ikke sat kryds i “for at få flex”, for det har ikke været min hensigt, men jeg synes, det var rart med muligheden for at dyrke 30 min motion i arbejdstiden. Et rigtig flot personalegode og bare det at have muligheden, selvom det ikke var i alle perioder jeg brugte det, var af stor betydning for mig” (bilag 5, s. 8).

Dette kan støtte antagelsen om, at det ikke er anerkendt på arbejdspladsen at have behov for en ydre motivationsfaktor for at træne. Det er påfaldende, at hun ikke sætter kryds ved flex, men finder det vigtig nok til at skrive en kommentar til slut.

En anden forklaring kan være, at de ansatte bare ikke selv er klar over, det er flexetidens betydning. Det tætteste på en forklaring er, hvor informant 2 spørges ind til flexetidens betydning og udtaler:

“så så helt så stor betydning havde det ikke anden end at jeg følte, okay et eller andet sted, synes jeg man skulle belønne...som jeg sagde..en personalegode ik...” (bilag 8, s. 10).

De ansatte tænker altså ikke, at det er dét at få flextid, der gør det meningsfuldt for dem at dyrke motion. Det lader derfor ikke til, at det er de 30 minutters flextid om ugen, der i sig selv er appellerende for de ansatte. Men at 52% er stoppet da ordningen ophørte, er et tydeligt signal om, at de ansatte mangler noget vigtigt for at dyrke motion på arbejdspladsen. Vi vil fremhæve tre parametre, der kan spille ind. Disse parametre: automatiserede- og analytiske tanker, belønning og delagtighed.

5.2.3.1 Automatiserede- og analytiske tanker

Når vi skal tage stilling til noget, der ikke er automatiseret for os, kræver det, at vi reflekterer over gevinsterne og vælger bevidst, hvilken handling vi foretager os. Motionsordningen har eksisteret i 4 år, og vi kan derfor gå ud fra, at flere af de ansatte har brugt ordningen en lang periode, måske i flere år. Informant 2 har f.eks. brugt den de sidste 2 år (bilag 8). Når rammerne og vilkårene for ordningen forsvinder, tvinges de ansatte til at reflektere over, om hvorvidt de vil fortsætte deres motionsvaner, eller om de vil ændre dem. I disse overvejelser vil det især være gevinster på kort sigt, det kunne være; vil jeg sove længere om morgenen og skippe træningen?, og på langt sigt en påmindelse såsom; jeg er jo egentlig i gang med at tabe mig. Det er overvejelser, de ansatte skulle gøre sig, da ordningen stoppede 1. Januar 2018. Teoretisk ved vi, at det kan være vanskeligt for os mennesker at behovsudsætte (Bergsøe et al. 2014). Vores automatiserede tanker er en reaktionsmekanisme, der ofte er knyttet til en vane eller, det vi umiddelbart føler for lige nu og her. Altså primært kortsigtede mål. Derfor kan det være fristende for de ansatte at skippe træningen og sove længere om morgen, hvis det er det, de har mest lyst til, når vækkeuret ringer. Såfremt den ansatte sætter sig til at reflektere over, om han skal tage tidligt på arbejde for at dyrke motion, vil det være den analytiske tænkning, han gør brug af. Her er det muligt for os at fokusere på langsigtede gevinster som for eksempel et fremtidigt vægttab, som informant 2 var i gang med. Opgørelsen af gevinster mellem kortsigtede- og langsigtede mål er en af hovedessenserne af nudging teorien, fordi det er her, man ønsker at påvirke mennesket til at foretage såkaldt

bedre valg. Nudging teorien vil forklare dette med, at vi tænker med to forskellige systemer. Når de ansatte planlægger at træne i morgen, benytter de sig af deres analytiske tankegang, men når de står i situation, benytter de deres automatiske tankegang, der producerer naturligt flydende adfærd, som tilfredsstiller krav her og nu, og de tager derfor hjem i stedet for at træne. De handler på baggrund af kortsigtede mål og tager derfor ikke hensyn til det langsigtede udbytte.

Og det kan forklare hvorfor 52% af de ansattes motionsvaner forandres, da ordningen ophører. De ansatte får simpelthen lejlighed til at tænke over deres motionsvaner, fordi rammerne forandrer sig.

5.2.3.2 Belønning og straf

Det andet parameter er belønning. I forhold til teorien om nudging, spiller belønning en relativ stor rolle. I den sundhedsforebyggende og sundhedsfremmende setting, som arbejdspladsen har skabt, har de valgt at give de ansatte 30 minutters flextid, såfremt de dyrker 1 times motion på arbejdspladsen uden for arbejdstid. Arbejdspladsen belønner altså de ansatte med flextid. Dog viser vores indsamlede data, at selve flextiden ikke er trækplasteret for de ansatte. Da vi stiller informant 2 spørgsmålet om, hvorvidt flextid har en betydning for hendes motionsvaner, svarer hun, at flextiden ikke havde en stor betydning for hende, men derimod, at hun anså tiltaget som en belønning. Dertil tilføjer hun:

“ jamen det var jo en rigtig go’ blanding af, at man blev belønnet af..af ...af..af at æææh...ja hvad skal man kalde det...af ledelsen...at man fik den der halve time, hvis du selv lagde en halv time” (bilag 8, s. 7).

Disse udtalelser kan også spores i den kvantitative data, hvor kun 5% sætter kryds ved flextid som en motivationsfaktor (bilag 5). Ovenstående indikerer, at de ansatte motiveres af, at blive belønnet, men at selve indholdet af belønningen ikke er afgørende. De ansatte ser flextid som en belønning.

Senere i interviewet siger informant 2:

‘Et medarbejders gode, der blev væk’

“og det simpelthen fordi jeg synes at...øøøh det et rigtigt god kado til at man har sagt, OK vi giver dig en halv time hvis du selv bruger en halv time...” (bilag 8, s. 7).

Her siger informant 2 klart, at hun ser ordningen som en belønning. Som nævnt i nudging afsnittet er der to former for belønning: indre og ydre. Flextid, som en ydre belønning, appellerer til den kortsigtede motivation og er oftest en dårligere form for motivation end den motivation, der kommer inde fra den ansatte selv. Sammenfaldet mellem bortfald af flextiden og de ansattes ændrede motionsvaner, kan tyde på, at flextiden var en af de vigtigste motivationsfaktorer for de ansatte til at benytte tiltaget. Når flextid bliver en af hoved motivationen for at benytte ordningen, er det forståeligt, at der er mange, ændre deres motionsvaner, når belønningen udebliver. Ved at benytte ydre motivation arbejder man, ifølge nudging teorien med kortsigtede løsninger og kan risikere at dræbe den indre motivationen. Dermed fortsætter de ansatte ikke, når belønningen stopper. Udefrakommende motivatorer, som kan være en form for kluntet præmie, kan kort sagt komme til at stå alene og holder dermed tiltaget kunstigt flydende til et punkt, hvor adfærden udslukkes, så snart den kunstige belønning udebliver.

Det er uvist, hvad der præcist er motiverende for de ansatte ved at blive belønnet for at motionere, da vi ikke har undersøgt dette. Dog kan vi konstatere, at der er sammenfald mellem den data, vi finder i Surveyet omkring betydningen af flextid for de ansatte og i empirien fra interviewene.

Dermed er et af hovedspørgsmålene i denne undersøgelse, hvorfor de ansatte ikke dyrker motion i samme grad, som da de fik flextid, men fortsat ikke selv vurderer flexen som årsag. Et element, der er værd at reflektere over i denne forbindelse, er, at frafaldet af ansatte, der dyrker motion på arbejdspladsen kan skyldes, at de bliver *frataget* selve ordningen - at de ikke længere får flex, og dette faktum kan være medvirkende til, at de mister motivationen. Ifølge nudging teorien kan brug af straf fungere på samme måde som belønning, fordi en straf kan påvirke mennesket til en bestemt handling i en bestemt retning. Det er sandsynligvis ikke arbejdspladsens hensigt at straffe deres ansatte ved at fratage dem ordningen, men det er en mulighed, at de ansatte opfatter det på den måde. Flere giver udtryk for, at de er blevet frataget noget. En respondent skriver; *“Forstår ikke beslutningen om at afskaffe ordningen uden at give tilbud om noget andet”* (bilag 5, s. 9). De ansatte havde et medarbejdergode, der fungerede ganske fortræffeligt og ifølge de ansatte styrkede det dem både individuelt og

sammen i den sociale kontekst. De ansatte anvendte den efter hensigten og gjorde sig dermed fortjent til den belønning, som motionsordningen udløser. Fra 1. Januar 2018 blev vilkårene ændret, således at de ansattes belønning i form af flextid, blev taget fra dem, uanset om de træner og levede op til arbejdspladsens 'spilleregler' eller ej. Det virker angiveligt uforstående på flere af de ansatte. Denne uforståenhed kan perspektiveres ud fra Antonovskys begribelighed. Pludselig bliver spillereglerne ændret og bliver ikke erstattet med et lignende tilbud. Det er muligt, at dette virker irrationelt og derfor ikke nødvendigvis giver mening for de ansatte. Dermed påvirkes følelsen af begribelighed hos de ansatte, der igen påvirker følelsen af sammenhæng, som ligger til grund for, om de vil investere energi i en given ting eller ej. Det er altså muligt, at dét, at de bliver frataget motionsordningen, ubevidst præger de ansatte til at stoppe med at dyrke motion på arbejdspladsen.

5.2.3.3 Delagtighed

Det sidste parameter vi vil fremhæve, som kan have betydning for, hvorfor de ansatte ikke fortsætter deres motionsvaner på arbejdspladsen, er Antonovskys begreb om delagtighed. Som vi var inde på i det tidligere afsnit, ændrer strukturen sig for de ansatte på deres arbejdsplads. De rammer, der tidligere var gældende for motion på arbejdspladsen blev lavet om, og vilkårene er ikke længere de samme. Det er en beslutning, der er taget på ledelsesniveau, og de ansatte har ikke indflydelse på dette, de har altså ikke delagtighed i denne beslutning. Mange respondenter giver udtryk for, at de er utilfredse med, at ordningen forsvinder. En respondent skriver således:

“Forstår ikke beslutningen om at afskaffe ordningen uden at give tilbud om noget andet - pausemotion, årlig idrætsdag for personalet ell. lign - der styrker det kollegiale samvær på tværs i huset” (bilag 2, s. 9).

Antonovsky påpeger, hvordan det er af stor betydning, om vi føler, at vi kan påvirke de løsninger og beslutninger, der træffes, eller ej. Hvis ikke, reduceres man til et objekt, og man vil ikke opleve følelsen af deltagelse. I forbindelse med at motionsordningen stoppede, mistede de ansatte den motivationsfaktor, der medvirker til følelsen af meningsfuldhed. Strukturen og spillereglerne ændrede sig, hvilket påvirker de ansattes oplevelse af

begribelighed. Og sidst men ikke mindst fratages de motionsordningen, uden at de ansatte har mulighed for at komme med indvendinger hertil. Belønnings aspektet - og det i sig selv, at de ansattes gamle rutiner og strukturer for motion forsvinder, vil påvirke deres følelse af begribelighed.

Dermed påvirkes to ud af de tre komponenter, der er afgørende for følelsen af sammenhæng, når motionstilbuddet ophører, nemlig meningsfuldhed og begribelighed. Det vil ændre de ansattes følelse af sammenhæng, og vil ifølge Antonovsky påvirke de ansattes sundhed i en negativ retning. Ud fra det empiriske materiale kan vi konkludere, at det konkret betyder, at de ikke længere dyrker motion i samme grad som tidligere.

Antonovskys begreb om delagtighed og settingsteoriens begreb om ejerskab deler fælles 'ståsted' i forhold til vigtigheden af delagtighed og deltagelse. Settingsteorien argumenterer for, at en sundhedsfremmende setting skabes, når alle parter har kollektiv følelse af ejerskab, hvilket i denne forbindelse kan forstås som aktiv deltagelse og delagtighed.

En anden forklaring på, hvorfor de ansatte stoppede kan være, at indsatsen tager udgangspunkt i en patogenetisk sundhedsforståelse; god form = sundhed. I en sådan forståelse tænkes ikke andre faktorer ind end de fysiske. Dette kan dog ikke forklare det helt, da alle de andre foranstaltninger i ordningen på nær flex-delen er det samme. Det vil sige, at både motionsordningen med og uden flex tager udgangspunkt i en patogenetisk sundhedsforståelse.

5.3 Tema 3: Én for alle, alle for én!

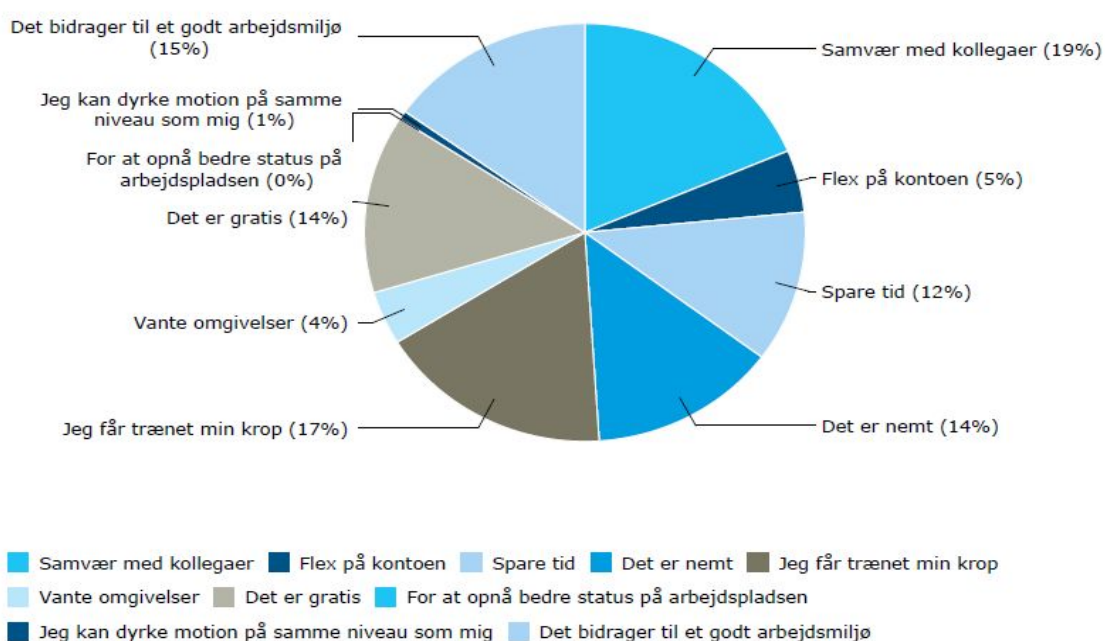
I tema tre vil vi beskæftige os med, hvilke handlemotiver, der lå bag de ansattes motivation for at benytte ordningen.

5.3.1 Handlemotiver

Efter at have gennemgået vores empiri, er der to gennemgående motiver. Dette omhandler motiverne *bag* de ansattes lyst til at benytte tilbuddet. Vi har i analysearbejdet kigget på de ansattes angivne motivationsfaktorer, og de følgende temaer er fællesnævnerne, der gør træningen meningsgivende for de ansatte:

- 1) Socialt samvær som motivation for træning
- 2) Flex-ordningen giver flere former for anerkendelse for den ansatte

Hvorfor benyttede du motionsordningen? - sæt gerne flere krydser



Ud fra ovenstående lagkagediagram, ser vi, at de to største motivationsfaktorer til at benytte tilbuddet er “samvær med kollegaer” (19%) og “jeg får trænet min krop” (17%). Hvis man tager delen “det bidrager til et godt arbejdsmiljø”(15%) med, fylder det sociale i tilbuddet mest. Dette er altså meget vigtigt for de ansatte. Derudover er det interessant at se nærmere på “flex på kontoen”, da dette er det eneste, der har ændret sig i motionsordningen. De ansatte kan stadig frit benytte faciliteterne på arbejdspladsen, men flexordningen er ophørt, og de får dermed ikke afspadsring. Som beskrevet viser der sig et paradoks, idet kun 5% har angivet dette som en motivationsfaktor - altså er 95% af de adspurgte enige i, at

flexordningen er uden betydning for brugen af ordningen. Paradokset ligger i, at 52% af de adspurgte alligevel ændrede vaner, da flexen bortfaldt (bilag 5). Vi undrer os over dette og vil gerne frembringe viden på dette område. De to bagvedliggende motiver for ovenstående motiverende faktorer for træning er det sociale element samt at ordningen gav den ansatte anerkendelse i flere former.

5.3.2 Det sociale fællesskab

Den vigtigste motivationsfaktor, ser vi i survey-undersøgelsen som det sociale element. Knap hver 5. respondent angav det sociale som værende en af grundene til at benytte tilbuddet. Hertil kan vi medregne de 15%, der angiver, at et godt arbejdsmiljø er en motivationsfaktor, hvorunder det sociale element tydeligt fremgår som en vigtig faktor. Der er flere respondenter, der skriver i kommentarfeltet, hvor vigtigt det sociale er for deres motivation til at træne. Kommentarerer såsom, at tilbuddet:

- 1) “[...] virkelig styrkede det sociale samvær på arbejdspladsen”
- 2) “[...] gav det gode relationer med mine medtrænende kolleger”
- 3) “gav et godt sammenhold på arbejdspladsen” (bilag 5, s. 9)

Dette støttes af begge informanter, der fremhæver, at det sociale element er en vigtig motivationsfaktor for dem:

“Øhm og så er der det sociale i det, med mine kollegaer, i hverdagen er det ikke sådan, at jeg får snakket med mine kollegaer, øh, når man sådan er sammen i en længere periode, så snakker man både om private ting, men man får også lige vendt: hej, kan du ikke lige hjælpe mig med den her patient til i morgen, eller jeg oplevede lige det her i dag med denne her, så det er helt klart en fordel at have nogle gode relationer til sine kollegaer” (bilag 7, s. 8).

Samt informant 2:

“Og øøh det synes jeg...det var meget hyggeligt ik, det gjorde, at det var lidt lettere at komme ind og komme af sted (øøh ja) øøh” (bilag 8, s. 6).

Det ses tydelig i begge datasæt, at de ansatte vægter det sociale højt. Den sociale del kunne stadig være der, hvis de ansatte fortsatte med at træne som før, men det har de ikke gjort. Sat lidt på spidsen, kan det se ud til, at flextid er vigtigere for de ansatte end fællesskabet og det sociale. Om det forholder sig således, fremgår ikke af denne undersøgelse.

Informant 1 fortæller, at hun var glad for at træne, da dette gav hende mulighed for at få vendt både faglige og personlige emner. Hun fortæller, at det er svært at nå det faglige inden for arbejdstiden, og at de ansatte generelt har meget travlt:

“..vi har travlt alle sammen... jeg får ikke snakket med mine kollegaer sådan en sludder for en sladder-agtigt [...] det er rart at få snakket, at have tid og have mulighed for at snakke for det har vi ikke i hverdagen øhm...og det kan så selvfølgelig være både private og faglige ting – men begge dele er vigtige, synes jeg, for, at man har nogle gode relationer på arbejdspladsen” (bilag 7, s. 8).

Dette kan tyde på, at informanten oplever, at motionsordningen afhjælper et arbejdspress og hjælper med at have mere tid - uden arbejdspress. Ved at bruge træningstiden på at vende faglige emner, kan det lette hendes daglige arbejde. Dette gør, at tilbuddet giver mening for de ansatte, idet den ansatte henter ressourcer hos sine kollegaer. Ifølge Antonovsky er dette en komponent i OAS- begrebet, nemlig *håndterbarhed*. Derfor bliver det sociale en ressource og støtte til den enkelte ansatte, og de føler sig som en del af et samlet mål og et fællesskab. I forhold til ovenstående kan vi her inddrage Antonovskys sundhedsbegreb salutogenese, hvor det sociale og kulturelle inddrages som en del af sundheden. Når vi ser på data undrer det os dog, at der er et påfaldende stort frafald, set i forhold til denne store motivationsfaktor inden for det sociale element. I denne henseende er det interessant at ‘dykke ned i’, hvilke mekanismer, der ligger bag menneskelig adfærd og her inddrage nudging teorien. Arbejdspladsens tilbud er baseret på en traditionel sundhedsfremme-forståelse og dermed på den rationelle eller *analytiske tankegang*, men vi er langt fra analytisk tænkende hele tiden, men derimod mest automatisk tænkende. Når ‘nudget’ bliver fjernet, frafalder vores

motivation for at benytte tilbuddet. Når dette er in mente, giver det mening, at de to informanter begge ville starte igen med at træne, hvis flextiden blev udbudt igen. Informanterne svarer henholdsvis: “[...]men jeg ville forsøge... og gøre det i hvert fald i nogle perioder” (bilag 7, s.5) og informant 2 (bilag 8, s.7) ligeledes:

M: [...] hvis nu at øøh arbejdspladsen igen sagde, at de ville indføre flexordningen, tror du det ville øøh tro at du kom i gang?

I 2: det ville det

M: det vil det! Det ved du med sikkerhed?

I 2: ja

5.3.3 Anerkendelse i flere former

I det følgende afsnit vil vi beskrive de former for anerkendelse, som de ansatte efterspørger efter ordningens ophør. Disse er anerkendelse af det sociale samværs betydning, anerkendelse af de ansattes arbejdsindsats og anerkendelse af de ansattes nedslidning.

5.3.3.1 Facilitering af kollegialt samvær

Efter ordningens ophør viser der sig et behov. Dette behov kan afspejle et underliggende motiv for at benytte flexordningen, nemlig at få anerkendelse. Dette behov for anerkendelse viser sig i flere former. For eksempel i nedenstående citat, hvor den ansatte udtrykker et fortsat ønske om et tiltag, der anerkender hende. - At hun ikke synes om, at ordningen ophørte. Hun ville gerne have, at den blev erstattet med et andet medarbejders gode. Hos denne ansat er det for eksempel kollegialt samvær, der kan tolkes som meningsgivende og dette fremstår som det, der pludselig mangler facilitering af - altså et ønske om anerkendelse af den ansatte, der ligger bag et ønske om, at arbejdspladsen faciliterer det sociale samvær:

“Forstår ikke beslutningen om at afskaffe ordningen uden at give tilbud om noget andet - pausemotion, årlig idrætsdag for personalet ell. lign - der styrker det kollegiale samvær på tværs i huset” (bilag 5, s. 9).

5.3.3.2 Arbejdshesten

En anden form for anerkendelse viser sig som et behov i interview 2, hvor informanten efterspørger det 'skulderklap', hun har fået fra ledelsen gennem ordningen:

“og det simpelthen fordi jeg synes at...øøøh det et rigtigt god kado til at man har sagt, OK vi giver dig en halv time hvis du selv bruger en halv time [...] vi vil os egentlig gerne passe på vores medarbejdere så derfor har vi det her som du kan benytte dig af, hvis det er”

(bilag 8, s. 7).

Behovet for anerkendelse bliver en tydelig mangel, idet flextiden fratages de ansatte:

“...og det syn's jeg faktisk er lidt og..lidt og gøre grin med sine medarbejdere ik...fra at gå, hvor folk rent faktisk kunne bruge en halv time af deres fritid og få en halv time altså få en times motion om ugen altså” (bilag 8, s. 12).

En anden respondent svarer i spørgeskemaets kommentarfelt, at hun:

“Synes at arbejdspladsen udsender et godt signal på, at de vil give mulighed for at vi som medarbejdere kan opretholde en god fysik til det hårde fysiske arbejde vi har her” (bilag 5, s. 8).

Her er det ligeledes det "gode signal" fra ledelsen, der ses som anerkendelse af arbejdsindsatsen - at det er et hårdt fysisk arbejde. Denne ansat har tilføjet dette punkt til spørgeskemaet og bringer hermed selvstændigt det anerkendende element ind.

5.3.3.3 En fysisk belastet krop

En del ansatte nævner, at motionsordningen har været god for dem, fordi de har problemer med bevægeapparatet. I spørgeskemaundersøgelsen er det som sagt 17% af de adspurgte, der er motiverede for at benytte flex-ordningen, fordi de får trænet deres kroppe. Her kan

flexordningen ligeledes ses som en anerkendende faktor i forhold til at 'give et skulderklap' til den ansatte med skavanker. I det følgende fortæller informant 1, der har problemer med ryggen, om et personligt mål som en årsag til, at hun benyttede sig af flexordningen:

“mine personlige mål æh i forhold til krop og min fysik går jo ud over min arbejdsindsats, hvis ikke det ligesom er i orden fordi jeg arbejder, jeg bruger min krop i mit arbejde...jeg har tunge patienter og løfter tunge ting og har mærkelige arbejdsstillinger og [...] bevæger mig meget i løbet af dagen, så jeg har ligesom brug for at ha en ...grund fysik, der er i orden i forhold til at kunne udføre mit arbejde”
(bilag 7, s. 4).

Således ser vi en følelse af anerkendelse for de ansatte - både af deres arbejdsindsats, men også en anerkendelse af den ansattes skavanker, der med flex-ordningen opbakkes - for at kunne udføre denne arbejdsindsats.

5.3.3.4 Den omgivende Arena

Anerkendelse er således et vigtigt motiv af betydning for de ansatte, og denne følelse af anerkendelse kommer fra flexordningen. Således kan man lede tankerne hen på, at de ansatte efterspørger anerkendelse som en del af den arena, de befinder sig i - herunder som en del af det arbejdsmiljø, de befinder sig i. Den ansatte oplever, at der skabes et tiltag, der sigter mod at støtte op om deres sundhed. Der gives belønning (flectid) og faciliteres til at danne horisontale relationer (man skal træne sammen). Både ansatte imellem samt mellem leder og ansat dannes der sociale relationer, idet de træner sammen. Vi kan drage paralleller til settings teorien, idet denne også fortæller om, at det er med til at skabe en sund forandring i den omgivende setting, hvis der inddrages belønning i strukturen og skabes relationer (Green og Tones, 2010). Dette er de hovedmotiver, vi anskuer som de bærende motiver for de ansattes brug af ordningen og for deres frafald, når denne struktur brister. Både belønning og relationer er ifølge Green og Tones (2010) med til at skabe forandring. De nævner ligeledes, at når man skaber forandringer, så er det vigtigt, at disse følger arbejdspladsens nøglefunktioner. Det kan vi argumentere for at tiltaget gør, i og med at det er et træningstiltag på en arbejdsplads, hvis nøglefunktionen er genoptræning.

Det er dog i denne forbindelse toneangivende, at formålet med tiltaget har været at give de ansatte et 'gode' - altså anerkendelse - og ikke har haft fokus på bæredygtig forandring. I og med at det er et projekt med en udløbsdato bliver det hermed tydeligt, at der er tale om sundhedsfremme i en setting, og dét forklarer den markante ændring hos de ansatte.

6 Konklusion

Efter endt projektforsløb kan vi se, at mange af de ansatte har sat pris på motionsordningen der gav flextid. Langt over halvdelen af respondenterne benyttede sig af ordningen og det var især det sociale aspekt, som de ansatte fandt fordelagtigt. Hele 93% angiver at motion via arbejdspladsen styrker relationen til kollegaer, hvilket også var 'topscorer' da de ansatte skulle angive hvad, der motiverede dem til at dyrke motion via motionsordningen. Paradokset kommer frem i lyset, da kun lige under halvdelen af respondenterne fortsætter deres motionsvaner når motionsordningen slutter. Dette er til trods for, at alle faciliteterne, og angiveligt også det sociale aspekt, fortsat er til rådighed. Den eneste ændring der forekom da motionsordningen ophørte var, at flextiden bortfaldt. Det paradoksale er, at kun 5 % angiver flextid som en årsag til, at de anvendte motionsordningen. Det giver plads til refleksion over hvad årsagen er, til den markante ændring i de ansattes motionsvaner.

Vi har fundet, at det er en udfordring, når et medarbejdergode, der har eksisteret på en arbejdsplads i 4 år forsvinder, uden at blive erstattet med et lignende tiltag. Enten har motionsordningen skabt et behov for motion i de ansattes arbejdsliv, eller også er de ansatte blot blevet opmærksomme på, hvor fysisk krævende deres job er, når de ikke længere motionere via motionsordningen. Uanset hvad, efterlyser de ansatte flexordningen. Mange giver udtryk for, at de føler, at de er blevet frataget noget, fremfor at fokusere på, at det har været et privilegium, at have haft et fordelagtigt medarbejdergode i 4 år. Muligheden forekommer, at selve motionsordningens ophør, ubevidst påvirker de ansattes motivation. Dette kan være med til at forklare, hvorfor det ikke længere er meningsfuldt at dyrke motion på arbejdspladsen.

Samtidig kan vi fremhæve, at motionsordningen havde en anden vigtig funktion, udover de fysiske og sociale gevinster som selve motion udløste. Tilbudet om motionsordningen bidrog

til, at de ansatte følte sig værdsatte/anerkendte og at deres arbejdsplads passede på dem som ansatte og som mennesker. Dette kan indikere, at anerkendelse er et vigtigt motiv for de ansatte, både i forhold til at benytte den tilbudte medarbejders gode, men også for at de ansatte har en oplevelse af, at deres arbejdsplads passer på dem.

På baggrund af vores redegørelse og vores diskuterende analyse, kan vi fremhæve, at det har fået store konsekvenser for de ansatte, at medarbejders goden på arbejdspladsen nu er bortfaldet. Det lader til, at der ikke var konsensus mellem de rammer motionsordningen tilbyder og det de ansatte forventer og ønsker. I den forbindelse ser vi, at det påvirkede de ansattes oplevelse af ejerskab og meningsfuldhed, at medarbejders goden udsprang af KRAM faktorerne og en patogenetisk forståelse. En løsning på dette kunne være, at medtænke indflydelse til de ansatte så det nuværende top-down tilbud bliver erstattet med et bottom-up tilbud med afsæt i en salutogenetisk tilgang til sundhed.

På baggrund af dette projekt, er det vores vurdering, at det præsenterede billede ville se anderledes ud, såfremt medarbejders goden blev integreret i de ansattes arbejdsliv som en sundhedsfremmende setting fremfor et sundhedsfremmende- og forebyggende tiltag i en setting.

7 Perspektivering

Igennem opgaven har vi oplevet flere fokuspunkter, der dels har været overraskende og har vakt interesse. Projektet har dels affødt viden om de ansattes motiver for at benytte motionsordningen samt, hvilke udfordringer, der opstår, når en arbejdsplads tilbyder et medarbejders gode, der berører sundhedsaspektet.

I forhold til vores videnskabsteoretiske ståsted og metodevalg ville det være interessant for os, at vi cirkulært fortsætter videnskabelsen. Her giver metodevalget os mulighed for at fortsætte med at mikse metoderne i forhold til de nye problematikker, vi ser opstå. Det kunne være interessant at udføre nye interviews under samme emne, fx i en fokusgruppe omkring fundene: *anerkendelse* og *socialt fællesskab*.

Det kunne ligeledes være interessant at rette fokus på, hvordan sundhedsaspektet påvirker den sociale kultur på arbejdspladsen. Det kunne være interessant at undersøge, om

sundhedstilstanden er med til at inddele de ansattes sociale hierarki. Her tænker vi på, hvordan mennesket bedømmer og klassificerer og hinandens sociale status og moralske værd. Vi kunne ligeledes undersøge hvordan det herskende samfunds perspektiv på sundhed påvirker det enkelte menneskes/ansattes syn på sig selv, egen sundhed og arbejdsindsats.

I samme tråd, kunne ligeledes lægge op til et teoretisk projekt omhandlende, hvordan samfundsdiskurser påvirker samfundsinstanter og samfundsborgere.

Desuden er det interessant at belyse, hvilke normative krav der stilles til den enkelte, og hvad dette vil betyde i forhold til ansættelse, social placering og professionelt selvbillede, såfremt den ansatte ikke kan leve op til de normative krav.

Vores data tyder på, at de ansatte motiveres af en belønning, men præcist hvilket aspekt af belønningen der er motiverende, er uklart. Det kunne være interessant at undersøge dette, ved at lave nogle interviews om dette emne. Måske kunne det kaste lys over, hvorfor flextiden er så udslagsgivende, hvilket vores data tyder på.

Et andet interessant perspektiv er, at stort set alle, både respondenter og informanter angiver at det er passende, at arbejdspladsen tilbyder motion. Vi har undret os over, at der ikke er flere, der finder dette grænseoverskridende, at arbejdspladsen bestemmer over, hvornår og hvad man skal træne samt hvorfor der ikke er flere, der opponerer mod dette. Vi finder det paradoksalt, at man på arbejdspladsen kan træne en time på motionscyklen og få flex, men, at det ikke er udslagsgivende at cykle en time hjem. Dette paradoks kunne være interessant at undersøge i forhold til det magtspil der udspiller sig på arbejdspladsen.

Det vækker også vores nysgerrighed, at et mindre antal af respondenterne forholder sig skeptiske og finder det upassende at, arbejdspladsen tilbød motionsordningen. Det kunne være spændende at få indblik i dette perspektiv. Samtidig åbner dette dilemma op for det etiske aspekt omkring nudging, hvilket også kunne være spændende at udfolde i et fremtidigt projekt.

Derudover kunne det være interessant at undersøge om, der er andre perspektiver end flex, der har ændret sig efter ordningens ophør. Det kunne både være i de fysiske, psykiske og sociale rammer.

I forhold til fremtiden er det interessant at forestille sig, hvordan et salutogenetisk samfundsperspektiv på sundhed ville påvirke institutioner og det enkelte menneske. Måske ville perspektivet have fokus på de determinerende faktorer for sundhed?

8 Litteraturliste

- Aarhus Motion, 2017. *DHL Stafetten*. [online] Tilgængelig på: <<http://www.aarhus2017.dk/da/program/sport-og-leg/dhl-stafetten/>> [Tilgået d. 4/5 2018].
- Andersen, L. B., Hansen, K. M. og Klemmensen, R. 2012. *Metoder i statskundskab*, red. 2. Udgave. København. Hans Reitzels Forlag.
- Antonovsky, A., 2000. *Helbredets mysterium: at tåle stress og forblive rask*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Beskæftigelsesministeriet, 2009. *Aftale om at forny forebyggelsesfonden*. [online] tilgængelig på <<https://bm.dk/arbejdsomraader/politiske-aftaler-reformer/politiske-aftaler/2009/aftale-om-at-forny-forebyggelsesfonden/>> [tilgået den 27/5-2018].
- Dooris, M., 2009. *Sundhedsfremmende Settings; teori, politik og praksis*. i: Carlsson, M. et al., red. *Sundhedspædagogik og sundhedsfremme : teori, forskning og praksis*. Århus. Århus Universitetsforlag. P. 277-290.
- Frederiksen, M., Grundelach, P. og Nielsen, R. S., 2017. *Survey Design, stikprøve, spørgeskema, analyse*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Green, J. og Tones, K., 2010. *Health Promotion. Planning and strategies*. London: SAGE publications.

- Hansen, M. N., Marckmann, B., Nørregård-Nielsen, E. Rosenmeier, S. og Østergaard, J., 2015. Spørgeskemaer i Virkeligheden. 2. Udgave. København: Samfundslitteratur.
- Jensen, B. B. 2009. Et sundhedspædagogisk perspektiv på sundhedsfremme og forebyggelse. i: Carlsson, M. et al., red. Sundhedspædagogik og sundhedsfremme -teori, forskning og praksis. Århus. Århus Universitetsforlag. P. 11-29.
- Jensen, M. D. og Kvist, K., 2016. Hvordan laver man en stærk analysestrategi?. i: Kristensen, C. J & Hussain M. A. red. 2016. Metoder i Samfundsvidenskaberne. København. Samfundslitteratur. P. 39-47.
- Jensen, T. K., 2017. Sundhedseksperter afviser svensk ferieforsøg: Det giver medarbejderne stress. [online]: DR. tilgængelig på: <https://www.dr.dk/levnu/sundhedseksperter-afviser-svensk-ferieforsog-det-giver-medarbejderne-stress> [tilgået den 26/4-2018].
- Jensen, T. K og Johnsen T. J., 2000. Sundhedsfremme i teori og praksis - en lære-, debat- og brugsbog på grundlag af teori og praksisbeskrivelser. 2. Udgave. Århus. Forlaget Philosophia.
- Juul, S., 2012. Hermeneutik. i: Juul, Søren og Pedersen, K. B., 2012. Samfundsvidenskabernes videnskabsteori – en indføring. København: Hans Reitzels Forlag. P. 107-146.
- Juul, S. og Pedersen, K. B., 2012. Videnskabsteoretiske retninger og projektarbejdet. i: Juul, Søren og Pedersen, K. B., 2012. Samfundsvidenskabernes videnskabsteori – en indføring. København: Hans Reitzels Forlag. P. 399-430.

- Jæger, B., 2016. Mixed Methods. i: Kristensen, C. J og Hussain M. A., red. 2016. Metoder i Samfundsvidenskaberne. København. Samfundslitteratur. P. 301-314.
- Kristensen, C. J. og Hussain, M. A., 2016: Samfundsvidenskabelige metoder, hvad er det?. i: Kristensen, C. J & Hussain M. A. red. 2016. Metoder i Samfundsvidenskaberne. København. Samfundslitteratur. P. 13-24.
- Kruuse, E., 1999. Kvalitative forskningsmetoder - i psykologi og beslægtede fag. København. Dansk psykologisk Forlag.
- Kvale S og Brinkmann S., 1999. Interview. København: Hans Reitzels Forlag.
- Lau, B. C. og Dybbroe, B., 2012. Kommunal sundhedsfremme i borgerens hverdag – ud fra en settings- og empowermenttilgang. i: Dybbroe et al., red. 2012. Sundhedsfremme - et kritisk Perspektiv. København: Samfundslitteratur.
- Møller, J. K., 2016. Spørgeskemaet som metode til indsamling af egne data. i: Kristensen, C. J og Hussain M. A., 2016 Metoder i Samfundsvidenskaberne. København: Samfundslitteratur. P. 187-203.
- Olsen, H., 2006. Guide til gode spørgeskemaer. [online]: Socialforskningsinstituttet. Tilgængelig på:
<https://pure.sfi.dk/ws/files/258013/0611_Guide_til_gode_Spoergeskemaer.pdf>
[tilgået den 30.5-2018].
- Pedersen, C. H., 2009. 12 skridt til fremme af sund kost og fysisk aktivitet - den gode kommunale model. [online] København: Sund By Netværket og Statens Institut for Folkesundhed. Tilgængelig på:
<<http://www.si-folkesundhed.dk/upload/12skridt.sundbynetv%C3%A6rk.pdf>> [tilgået den 26/4-2018].

- Rienecker, L. og Jørgensen, P. S., 2006. Den Gode Opgave. 3. Udgave. København: Samfundslitteratur.
- Statens Institut for Folkesundhed, n.d. Kost Rygning Alkohol og Motion. [online]: Indenrigs- og Sundhedsministeriet. Tilgængelig på: http://www.si-folkesundhed.dk/upload/resultat_final_bagside_web.pdf [tilgået den 30-5-2018].
- Toft, O. M. og Hjorth, M., 2014. Regeringen sætter mål for danskernes sundhed. Altinget. [online]: Tilgængelig på: <https://www.alinget.dk/sundhed/artikel/regering-saetter-maal-for-danskernes-sundhed> [tilgået den 26/4-2018].
- Warming, H., 2016. Narrative interviews. i: Kristensen, C. J og Hussain M. A., 2016 Metoder i Samfundsvidenskaberne. København: Samfundslitteratur. P. 95-106.
- Wetterling, A., 2017. Svensk virksomhed belønner motionerende ansatte med ekstra ferie. DR, [online] tilgængelig på: <https://www.dr.dk/nyheder/udland/svensk-virksomhed-beloenner-motionerende-ansatte-med-ekstra-ferie> [tilgået den. 26/4-2018].

9 Oversigt over bilag

Bilag 1 - Mail fra leder

Bilag 2 - Uddrag af personalepolitik

Bilag 3 - Survey undersøgelsen

Bilag 4 - Aktiveringskoder af survey

Bilag 5 - Resultater fra survey

Bilag 6 - Interviewguide

Bilag 7 - Interview 1

Bilag 8 - Interview 2