

DET NY MERINO #79

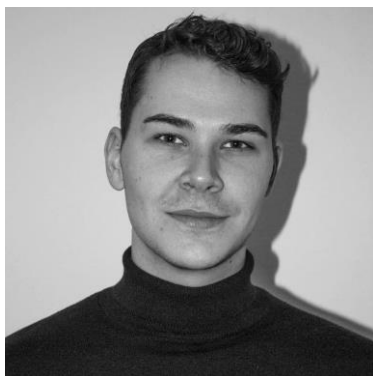


## FIRST MOVERS

Syddansk Universitet som Health Promoting University

EMIL LAURBERG MOGENSEN DECEMBER 2022

## PRÆSENTATION AF FORFATTEREN



### **Emil Laurberg Mogensen**

Cand.mag. i International Virksomhedskommunikation,  
Syddansk Universitet

Medlem af forskningsgruppen TRILO

**ISSN: 2445 – 6764**

### **Copyright ©**

Artiklen må bruges og genbruges under Creative Commons licens BY-NC-ND, hvilket betyder, at den må gengives og spredes elektronisk eller på anden måde, hvis det sker med klar kildeangivelse og/eller med link tilbage til den pågældende gengivelse.

### **Redaktion:**

Flemming Smedegaard  
& Cecilie Greve Jensen



## Abstract

Although sports in unions is the quintessential way that Danes are physically active during leisure time, this should not exclude physical activity in the workplace. In this article, which is based on my pregraduate research project (Elitemodul) and master's thesis, I suggest a proposition as to how students and employees at the University of Southern Denmark can be engaged in physical activity during study and work time and under the auspices of SDU Moves.

The article is divided into four parts. In part one, I present the research design used in my master's thesis, hereunder scientific theory, data collection methods and data analysis method. In part two, I present the literature review from my master's thesis. In part three, I present the findings from my cultural analysis of the student's cultures in relation to physical activity during study hours. In part four, I discuss and assess how physical activity can be adapted into the culture of the University of Southern Denmark through a Health Promoting University initiative.

The primary focus in this article will be on the Health Promoting University initiative. The initiative is a proposition as to how a cultural change may occur, which is done through the establishment of a basic underlying assumption as a counter to academia being sedentary. As the initiative unfolds dynamically, the content of the initiative is discussed and assessed so that the initiative is realistic and applicable in practice. It is my conclusion that if the employees and students participate in the efforts and upkeep the suggested behavior, the counter-assumption can be established in due time, which in turn will promote physical activity during work and study time.

## Indledning

Foreningsidrætten er det gode eksempel på, hvordan vi i Danmark bevæger os. Der er noget helt særligt i den fællesskabsfølelse, som kommer, når man hiver fodboldskoene – eller danseskoene, tenniskoene, løbeskoene m.fl. – på og bevæger sig ned mod arealet, hvor venner og bekendte befinder sig, og hvor man er samlet omkring formålet at dyrke motion. Selvom foreninger er det gode eksempel på, hvordan vi dyrker idræt i Danmark, så udelukker det ikke, at man også skal kunne være fysisk aktiv i andre sammenhænge, eksempelvis i de 37 timer, som man befinder sig på arbejdspladsen. Heldigvis er der mange, der tænker i disse baner. De lokale firmaidrætsforeninger har de seneste par år arbejdet målrettet på at skabe relevante aktiviteter for de lokale arbejdspladser, og vi ser som konsekvens deraf, at motion på arbejdspladsen er en aktivitet i foreningsidrætten, som er i brændende udvikling – med en procentvis stigning på 29.6 procent fra 2020 til 2021 (Baagø-Rasmussen, Gottlieb & Toft-Jørgensen 2021: 12). Grundet min egen socialisering på Syddansk Universitet i Odense, har jeg været særdeles interesseret i integrationen af fysisk aktivitet på denne vidensinstans, og det er denne institutionelle afgrænsning, som vil være i søgelyset i denne artikel.

Du kan eventuelt spørge dig selv om flg.: Hører fysisk aktivitet hjemme i arbejds- og studietiden på universiteter? Jeg er kommet frem til, at svaret på spørgsmålet i høj grad vil afhænge af, hvem man spørger, samt om de naturligvis overhovedet ønsker at deltage i kommunikationen. World Health Organization ville udråbe et stort *JA*, idet de argumenterer for, at der er potentiale i at adaptere sundhedsfremmende indsatser i enhver organisation (WHO 1986: 2). Videnskabeligt personale – altså undervisere og forskere – ville i overordnede træk svare *nej* – naturligvis med forbehold for at de ikke nødvendigvis ønsker at deltage i kommunikationen. Teknisk-administrativt personale – altså udviklings- og driftsansatte – ville svare *ja* til spørgsmålet, hvorefter de følgerigt retter sig op i kontorstolen og ømmer sig lidt i lænden. Svaret på spørgsmålet er naturligvis mere komplekst og seriøst end disse to simple informationskvitteringer.

Jeg kan anføre disse svar, fordi jeg under Elitemodulet på International Virksomhedskommunikation undersøgte hvilken kultur, som medarbejderne på Syddansk Universitet har i forhold til fysisk aktivitet i arbejdstiden (Mogensen 2021). Denne artikel, derimod, bygger særligt på mit speciale, hvor jeg med studerende ved Syddansk Universitet som case undersøgte hvilken kultur, som de studerende på Syddansk Universitet har i forhold til fysisk aktivitet i studietiden. Herefter, i specialet, udarbejdede jeg et løsningsforslag i form af et *Health Promoting*

*University*-initiativ – som søger at integrere fysisk aktivitet i kulturen – og hvor min viden fra Elitemodulet om medarbejdernes kulturer, samt den vigtigste forskningsviden, inddrages.

Det er i denne artikel *Health Promoting University*-initiativet, der vil være i centrum, idet jeg håber, at initiativet kan klæde Sustainable Development Goal 3-projekt *SDU Bevæger Sig* på med den nødvendige viden, der påkræves for, at der kan gennemføres et kulturtilpasset Health Promoting University-initiativ – eller i hvert fald idéer om, hvordan et sådant initiativ kan se ud – således, at de kan komme tættere på deres mål om at få skabt rummet i kulturen for bevægelse.

Problemformuleringen, som jeg arbejdede ud fra i mit speciale, lød som følgende:

*Hvilken kultur i forhold til fysisk aktivitet eksisterer der med SDU som caseeksempel blandt studerende i studietiden, og hvilket Health Promoting University-initiativ vil kunne fremme fysisk aktivitet blandt medarbejdere og studerende i arbejds- og studietiden?*

Til at besvare problemformuleringen har jeg valgt at inddele artiklen i fire dele:

**Del 1** er en præsentation af undersøgelsesdesignet, der er anvendt i specialet, herunder videnskabs teori, dataindsamlingsmetoder og dataanalysemetode.

**Del 2** er en præsentation af litteratur reviewet, der er anvendt i specialet, herunder den vigtigste og mest relevante forskningsviden.

**Del 3** er en opsummering af analyseresultaterne fra specialet om de studerendes kulturer i forhold til fysisk aktivitet i studietiden.

**Del 4** er en præsentation af diskussionen i specialet, som omhandler, hvordan Syddansk Universitet kan blive et Health Promoting University. Her inddrages den vigtigste og mest relevante forskningsviden, udledninger af kulturanalysen fra specialet, samt udledninger af kulturanalysen fra forskningsprojektet.

## Del 1: Undersøgellesdesign

Første del af artiklen, undersøgelsesdesignet, består af en præsentation af det videnskabsteoretiske ståsted, Situationel Dialektisk Videnskabsteori, dernæst dataindsamlingsmetoderne kvalitative interviews, autoetnografi og dokumentanalyse, og til sidst dataanalysemetoden Situationel Dialektisk Kulturanalyse.

### Situationel Dialektisk Videnskabsteori

I afhandlingen, som artiklen bygger på, var mit videnskabsteoretiske ståsted *Situationel Dialektisk Videnskabsteori* – forkortet *SDV*. Videnskabsteorien er tænkt ud fra uddannelserne i International Virksomhedskommunikation, som er et mangefacetteret fagfelt, samt for studerende, der ikke umiddelbart kan placere sig selv i én kasse, når de i opgaver og afhandlinger står til ansvar for at skulle vælge deres videnskabsteoretiske ståsted (Dakwar, Lorentzen & Smedegaard 2017: 3). SDV er en ny vare i det videnskabsteoretiske supermarked, der endvidere blandt studerende har fået stor popularitet på IVK-studiet siden teorien blev introduceret i 2017 (ibid.).

I en nyere artikel argumenterer Smedegaard 2021 for, at videnskabsteorien er blevet et *mindset* – hvilket denotere, at man tilgår undersøgelsen af problemfeltet med et åbent sind samt reflekterer og analyserer datamaterialet med de metoder, som vil kunne tjene materialet på bedste vis. Videnskabsteorien er blevet et mindset for mig, idet mindsettet i praksis bygger på logik og fornuft, som er to fundamentale kompetencer som enhver indehaver - og anvender – til en vis grad uden for universitetsverden.

SDV kendetegnes særligt ved, at man ikke skal tænke relativistisk eller universalistisk i forhold til løsning på problemer, men rettere, man skal forstå og undersøge verden fra forskellige perspektiver, idet én måde at betragte et fænomen på også er en måde *ikke* at betragte det på (ibid.: 4). Med inspiration fra Thomas Kuhns paradigmatheori (1962) antager SDV, at ethvert paradigme – eksempelvis teori og metode – har en forklaringskraft, forstået på den måde, at enhver teori og metode har begrænsninger og styrker, og derfor hver især er nyttige til at vise noget forskelligt. Altafgørende er situationen man står i, når man skal træffe beslutninger. Af denne årsag benævnes SDV's ontologi og epistemologi som værende *situationel* og *dialektisk*, hvilket er en tankegang – eller mindset -, man skal overføre i alle dele af ens opgave (ibid.: 4).

SDV er inkluderende, idet der eksplicit lægges op til overvejelser i forhold til, hvordan forskellige teorier og metoder, der normalt ikke har noget med hinanden at gøre, kan lægges sammen for at bidrage til en mere nyttig analyse af det givne problem (ibid.: 35). Flemming Smedegaard og jeg introducerer i en anden artikel (Mogensen & Smedegaard 2023) en ny metode til analyse af kultur, *Situationel Dialektisk Kulturanalyse*, som fusionerer funktionalismen og symbolismen sammen, og det er metoden, der er anvendt som analysemetode i afhandlingen, som artiklen bygger på. Af denne årsag introduceres metoden ikke i sin helhed i denne artikel.

Det *situationelt dialektiske* mindset præsenteres gennem i alt 9 antagelser, der til sammen udgør forståelsen for SDV. Opdelingen i de 9 antagelser er primært valgt af overskueligheds- og formidlingshensyn, hvorfor antallet kunne have været anderledes – og i øvrigt kan blive anderledes, idet der forventes at blive arbejdet videre med udviklingen af videnskabsteorien. I stedet skal man hæfte sig ved det gennemgående situationelt dialektiske perspektiv i antagelserne, idet antagelserne overlapper og påvirker hinanden (ibid.: 4). Herudover skal antagelserne forstås som lige relevante, men i en kontekst, hvor enkelte kan være mere relevante end andre (ibid.).

Læseren af artiklen bør orientere sig i Dakwar, Lorentzen & Smedegaard 2017 for en dybdegående uddybning af antagelserne. Jeg vil kun fremhæve de antagelser, som har haft en særlig betydning i afhandlingens forskellige afsnit.

Antagelse 1, teori og praksis fordrer hinanden, omhandler, at hverken teori eller praksis er bedre end hinanden, men ligeværdige og fordrer hinanden (ibid.: 4). I det afhandlingen, som artiklen bygger på, er case-orienteret de studerende ved Syddansk Universitet og søger at belyse et problem eller behov i praksis, er det relevant at anvende den mest nyttige teori. Og fordi løsningsforslaget er en kollektiv og praktisk kulturændring, der samtidig særligt påvirker individet, er det nyttigt at anvende både funktionalismen, der vægter kollektivet og praksis, og symbolismen, som vægter individet og teori.

Antagelse 2, del og helhed hænger sammen, omhandler, at det ikke er et spørgsmål om del eller helhed, men et spørgsmål om ”både - og” (ibid.: 4), hvilket er en antagelse, der har haft en altafgørende rolle i udarbejdelsen af *Situationel Dialektisk Kulturanalyse* som er blevet anvendt i analysen. Funktionalismen og symbolismen væves sammen til én samlet helhed i *Situationel Dialektisk Kulturanalyse* gennem *fusionskraften*, som er et analysebegreb Flemming Smedegaard og jeg introducerer i metoden (Mogensen & Smedegaard 2023).

Antagelse 9, SDV er multiperspektivistisk, omhandler, at det er muligt for os at studere både dele og helhed og alt indimellem. Her menes, at man skal kunne indtage forskellige positioner alt afhængigt af situationen, og at enhver teori og metode forventes at kunne bidrage med nye indsigter (ibid.: 33). Antagelsen kommer særligt til udtryk i Health Promoting University-initiativet, idet jeg anvender kommunikationsplanlægningsmodellen *Diamanten* til at strukturere initiativet. Her sliber jeg diamanten afhængigt af situationen, jeg står i, og anvender de facetter, der er mest nyttige i situationen.

## **Kvalitative interviews**

Kvalitative interviews' styrke er, at metoden er særligt god til at søge i dybden, herunder at få indsigt i individers livssituation, meningsdannelser og oplevelser (Tanggaard & Brinkmann 2015: 34). Forklaringskraften er særligt nyttig i undersøgelsesdesignet, eftersom jeg har et fokus på kultur, der udgøres af medlemmer og deres individuelle meningsdannelser om forskellige fænomener, der forbindes med undersøgelsesfænomenet (ibid.: 31). Hertil skal nævnes, at metoden også er anvendt til at erhverve data om den kollektive meningsdannelse, idet de individuelle meningsdannelser i nogle tilfælde harmonerer med hinanden og er afgrænset inden for et diskursfællesskab forbeholdt interviewpersonerne.

Jeg anvendte semi-strukturerede interviews samt udarbejdede interviewguiden bred, således at jeg kunne pege samtaleinteraktionen i den retning, der gav mening i situationen, efterhånden som jeg blev klogere på undersøgelsesfænomenet fra interview til interview. I alt udførte jeg 11 interviews i afhandlingen, som denne artikel bygger på, og de studerende læste på alle fem fakulteter på Syddansk Universitet og gik på 1. semester til 10. semester eller derimellem.

## **Dokumentanalyse**

Dokumentanalysens styrke er, at metoden er særligt nyttig til at søge i bredden, hvorfor den fungerer som et nyttigt supplement til kvalitative interviews (Lynggaard 2015: 153). Lynggaard 2015 argumenterer for, at man sjældent tilgår forskning uden inkludering af dokumenter (ibid.), hvilket er ingen undtagelse i dette undersøgelsesdesign, fordi der allerede bliver forsket inden for undersøgelsesfænomenet af SDG3-projekt *SDU Bevæger Sig*.



SDU Bevæger Sig har siden projektstart udrullet en spørgeskemaundersøgelse til de studerende. Selvom spørgeskemaundersøgelsen er forbeholdt intern brug i SDU Bevæger Sig, har projektledelsen i projektet tilsendt mig undersøgelsen, fordi mit case-orienterede fokus på de studerende harmonerer med deres, samt fordi vi havde et succesfuldt og nyttigt samarbejde under Elitemodulet. Jeg analyserede spørgeskemaundersøgelsen gennem den analytisk-induktive metode, hvilket betyder, at jeg konstruerede kategorier og meningssammenhænge i dataene (ibid.: 160-161). Herudover vurderede jeg de metodiske overvejelser af spørgeskemaundersøgelsen på baggrund af fire parametre, hhv. autenticitet, troværdighed, repræsentativitet og mening (Tanggaard 2015: 163-164). Resultaterne fra metoden præsenteres ikke i denne artikel.

## **Autoetnografi**

Herudover anvendte jeg autoetnografier baseret på fuldkomment medlemskab, idet jeg selv som studerende ved Syddansk Universitet udgør fænomenet, der er genstand for undersøgelsesfænomenet (Ibaarts 2015: 173). Gennem bekendelsesfortællinger præsenteres en introspektion af de historiske og biografiske erfaringer fra min studietid på tre forskellige studieretninger, hhv. Engelsk, Idræt & Sundhed og International Virksomhedskommunikation (ibid.). Her anvendes alle mine sanser, følelser og tanker til at skabe fortællinger om kulturen for de studerende i forhold til fysisk aktivitet i studietiden.

## **Situationel Dialektisk Kulturanalyse**

I afhandlingen, som artiklen bygger på, introduceres de første tanker til en kulturanalyse funderet i det situationelt Dialektiske mindset. Metoden har fået betegnelsen Situationel Dialektisk Kulturanalyse – forkortet *SDK*, - idet metoden bygges op omkring antagelserne i Situationel Dialektisk Videnskabsteori.

Flemming Smedegaard og jeg præsenterer metoden i en anden artikel (Mogensen & Smedegaard 2023), således at metoden kan blive udfoldet mere uddybende samt ud fra en praksisanvendelig vinkel. Af denne årsag anføres essensen af metoden i indeværende afsnit kun i grove træk, således at læseren er orienteret om den forklaringskraft, som metoden besidder.

I Situationel Dialektisk Kulturanalyse antages det, at organisationskultur er mere dynamisk end teorien hidtil har antaget, samt at en integration af funktionalismen og symbolismen bør

forekomme. I stedet for at forstå organisationskultur som statisk og som ”enten – eller” i forhold til, om vi danner mening i grupper, eller om vi har vore egne individuelle meningsdannelser, argumenterer vi for, at organisationskultur er ”både – og”, idet vi som mennesker vil danne vore egne meningsdannelser, men samtidig være stærkt påvirkede af kollektivet igennem vores interaktioner. Vi gør begge dele samtidig og integreret med hinanden. Til at integrere funktionalismen og symbolismen præsenterer Flemming Smedegaard og jeg fagbegrebet *fusionskraften*, som er en kraft, der som konsekvens vil berige os med en mere situationel dialektisk – og praktisk nyttig – kulturanalyse af den organisation, som man analyserer.

Flemming Smedegaard og jeg introducerer i artiklen en række fag- og analysebegreber, hhv. genrer i kulturanalysen og den præanalytiske læsning, kulturdefinition og diskursbegrebets rolle i kulturforståelsen, tidsspektrummet, rumperspektiver, praktisk erfaring som præanalytisk analyseredskab, et integration-fragmentation-kontinuum, at man ”gør” kultur og uforudsigelighed og forudsigelighed i forandringer, samt den gode fortælling.

## Del 2: Litteratur review

I denne anden del af artiklen, litteratur review, præsenteres den hidtil vigtigste eksisterende forskningsviden. Undersøgelsesemnet er forankret i det internationale forskningsemne *Health Promoting University* – forkortet *HPU* – som omhandler, hvordan sundhedsfremme og fysisk aktivitet som del deraf – integreres på universiteter.

I indeværende afsnit præsenteres først etableringen og udviklingen af HPU-konceptet gennem WHO’s internationale sundhedsfremmende konferencer. Herefter præsenteres forskningsaktører og deres mest centrale forskning inden for HPU-konceptet. Her skelnes der mellem medarbejdere og studerende som undersøgelsesfænomener. Afslutningsvis præsenteres artiklens bidrag til den eksisterende forskningsviden.

Aktørerne, som fremhæves i afsnittet, er Dooris (1998; 2002; 2010a; 2010b) Xiangyang et al. (2003), Reyes (2016; 2018), Annesi et al. (2017), Manuzera et al. (2018), Leninger (2015), Cooper (2015) samt Mogensen (2021).

## Health Promoting University

Den første internationale konference om sundhedsfremme blev afholdt af World Health Organization (WHO) i 1986, som resulterede i dannelsen af dokumentet *The Ottawa Charter*. Dokumentet er fundamentalt inden for sundhedsfremme, idet der i dokumentet for første gang – og i et globalt perspektiv – blev forsøgt at belyse og forstå evolutionen af sundhedsfremme i verden og udbrede nødvendigheden heraf. Et famøst og ofte citeret citat derfra er:

”Health is created and lived by people within the settings of their everyday life; where they learn, work, play and love” (WHO 1986: 2).

Citatet fremhæver, at der er potentiale i at implementere sundhedsfremme i alle erhverv og organisationer, hvilket har medført forskning inden for implementering af sundhedsfremme i div. erhverv, eksempelvis på sygehuse, hospitaler, dagplejeinstitutioner og universiteter (fx Dooris 2004; Dooris 2006; Kickbusch 2003; Whitehead 2011). Den brede institutionelle afgræsning på forskellige erhverv har medført, at implementeringen af sundhedsfremme har betegnelsen *Settings-tilgangen*, som er et framework, man kan anvende.

I den ottende internationale konference om sundhedsfremme, mødtes mennesker fra 45 lande med henblik på at udarbejde *The Okanagan Charter* (WHO 2015). Dokumentet er en invitation til universiteter om at gå forrest i bevægelsen med henblik på at udbrede sundhedsfremme i verden. Eller med andre ord: En invitation til at blive et Health Promoting University.

Konceptet bygger på *best practice*-forskning, hvilket illustreres ved, at forskere siden *The Ottawa Charter* i 1986 har identificeret en række karakteristika, som nu identificeres med et HPU-initiativ. Eksempler på dette er succeskriterier (fx Dooris 2002; Xiangyang et al. 2003) og adaptationen af initiativet til universitetets eksisterende kultur (Reyes 2016).

## Mark Dooris

Mark Dooris kan betegnes som den ledende forsker inden for forskningsemnet. Mark Dooris' primære forskningsområde er adaptationen af *settings-tilgangen* i forskellige erhverv (fx Dooris 2006; Dooris 2009; Dooris 2004; Dooris & Heritage 2009; Dooris 2013; Dooris 1999). Studier med et institutionelt fokus på universiteter (HPU) fremhæves i artiklen, hhv. Dooris 1998; Dooris 2002; Dooris 2010a; Dooris 2010b).

Dooris 1998 præsenterer – med udgangspunkt i nøglekarakteristika fra settings-tilgangen – et framework for universiteter, der søger at udbrede sundhedsfremme, herunder aims, objectives og processes. På baggrund af studiet evaluerer Dooris i 2002, at HPU-konceptet har fået stigende anerkendelse i forhold til ansatte og studerende på universiteters sundhed og trivsel. Han foreslår, at man fremadrettet bryder HPU ned i emner som ”fysisk aktivitet”, ”mental trivsel” m.fl., således at HPU-initiativet fremstår og modtages mere letforståeligt blandt medlemmerne på universiteter. I Dooris 2002 præsenteres fire essentielle komponenter i et HPU-initiativ:

1. Sundheds- og bevægelsespolitikker, idet de danner grundlag for og påvirker efterfølgende handlinger
2. Top-down engagement fra ledere og bottom-up handling fra medarbejdere
3. Ledelse, kultur, kommunikationssystemer, beslutningsprocedurer og arbejdsbyrder
4. Whole-systems-tilgangen, som indeholder integration af sundhedsfremme i alle niveauer, herunder både medarbejdere og studerende

I senere studier fremhæver Dooris, at whole-systems-tilgangen har stor betydning for, at sundhedsfremmende initiativer om fx fysisk aktivitet, mental trivsel m.fl. bliver succesfulde (Dooris 2010b). Dooris understreger, at selvom man opdeler HPU-initiativet i emner (fx. fysisk aktivitet), så skal det ikke udelukke en holistisk og strategisk whole-system-tilgang (Dooris 2010a: 429). Her mener Dooris, at et HPU-initiativ er en overordnet strategi, der kan indeholde elementer såsom ”fysisk aktivitet”.

## **Tian Xiangyang**

Xiangyang et al. 2003 udlægger i sit studie fire succeskriterier af et HPU-initiativ på baggrund af et tidligere studie om implementeringen af et HPU-initiativ på 6 universiteter i Beijing fra august 1997 til december 2000 (ibid.: 111-112). Succeskriterierne er følgende:

1. The launch of healthy policies
2. The training of teaching and staff
3. Curricular health education
4. Setting up health education as an elective course

I studiet præsenterer Xiangyang et al. 2003 derudover en række interventionsindsatser, som universiteter kan anvende som inspiration til at fremme ovenstående succeskriterier. I studiet konkluderes, at sundhedspolitikker er det vigtigste element i et HPU-initiativ (ibid.). Denne konklusion stemmer overens med Dooris 2002.

## **Mónica S. Reyes**

Reyes 2016 konkluderer på baggrund af et systematic review af 12 studier inden for HPU-konceptet, at størstedelen af universiteter søger at blive et HPU med udgangspunkt i målene for et HPU, som Dooris 1998, 2002 og Xiangyang et al. 2003 udlægger. Reyes 2016 fremhæver, at sundhedspolitikker som det vigtigste element (Dooris 1998; Dooris 2002; Xiangyang et al. 2003), er den sværeste indsats at adaptere i et HPU-initiativ, efterfulgt af adaptationen af sundhedsfremme i undervisningen.

Reyes 2016 præsenterer begrebet *cultural tailoring*, som betyder, at HPU-initiativet burde adapteres til den eksisterende kultur på universiteter og at involvering af medarbejdere på universitetet i både planlægning, implementering og evaluering af initiativet er en måde at strukturere initiativet på, således at initiativet bliver adapteret til den eksisterende kultur – fx bevægelsesambassadører.

I 2018 undersøger Reyes, hvordan 54 universiteter fra 25 lande implementerer HPU-konceptet i deres organisation, og udleder på baggrund heraf to stadier, som universiteter kan placeres i. Disse er ”Emerging HPU” og ”Established HPU”. Reyes 2018 præsenterer følgende karakteristika, der tilsammen udgør den totale sum af et succesfuldt HPU-initiativ:

1. Whole-systems-tilgangen og samarbejdspartnerskaber (Hjørnesten i initiativet)
2. Anerkendelse af autoriteter
3. Finansiering
4. Tilknytning til et HPU-netværk – fx ”UK Healthy Universities Network” (Healthyuniversities 2021)
5. Evaluering

## **James J. Annesi & César A. Mazuera**

Disse forskningsaktører fokuserer i deres forskning på studerende som undersøgelsesfænomen. Annesi et al. 2017 undersøger hvilken effekt kurser i sundhedsfremme og fysisk aktivitet har på studerendes aktivitetsadfærd og humør, samt om en stigning i aktivitetsadfærd medfører en stigning i humør. Resultaterne viser, at en stigning i aktivitetsadfærd hos de studerende medfører en stigning i oplevet humør. Annesi et al. 2017 foreslår, at universiteter anvender kurser (fx valgfagskurser) til at påvirke de studerendes mentale helbred og akademiske succes.

Mazuera et al. 2018 undersøger i et systematic review af 10 studier, hvilke barrierer, bachelor-studerende forbinder med fysisk aktivitet i studietiden. Her udledes, at den mest betydningsfulde barriere er ”tidsmangel” – efterfulgt af ”stress”, ”træthed” og ”manglende faciliteter”. Mazuera et al. 2018 konkluderer, at universiteter i deres HPU-initiativ bør have fokus på ”motivation” og ”vedligeholdelse” af en aktiv adfærd.

## **Lisa Leininger, Cooper Kay & Emil L. Mogensen**

Disse forskningsaktører fokuserer derimod i deres forskning på medarbejdere som undersøgelsesfænomen. Cooper 2015 og Leininger 2015 undersøger ligeledes barrierer, som videnskabeligt personale (VIP) og teknisk-administrativt personale (TAP) forbinder med fysisk aktivitet i arbejdstiden. De tre primære barrierer er ”tidsmangel”, ”for dyre faciliteter” og ”ingen praktiske steder at være fysisk aktive”. Hertil nævnes, at TAP involverer sig mindre end VIP, grundet en mindre fleksibel arbejdsstruktur og mere stillesiddende arbejde, hvilket harmonerer med Mogensen 2021.

Leininger 2015 fremhæver, at specifik kommunikation til medarbejdere i forskellige jobfunktioner kan medføre øget deltagelse i fysisk aktive indsatser (Ibid.: 253). Cooper 2015 fremhæver vigtigheden af involvering af institutledere gennem ”leading by example” – og at HPU-initiativet burde adapteres til den eksisterende universitetskultur (ibid.: 158), hvilket harmonerer med Reyes 2016.

Cooper 2015 og Leininger 2015 fremhæver i sine studier, at kultur- og jobstillingsforskelle er en katalysator for graden af involvering i fysiske aktiviteter. I Mogensen 2021 argumenterer jeg for, at ensartede arbejdsrutiner i jobstillinger er en mere specifik katalysator end kultur- og jobstillingsforskelle, idet deres katalysator undervurderer potentielle subkulturer i jobstillinger.

Mere interessant i Mogensen 2021 var en belysning og sammenligning af VIP og TAP's (SDU) kulturer i forhold til fysisk aktivitet i arbejdstiden. Denne sammenligning og belysning uddybes ikke yderligere i det indeværende afsnit, men præsenteres og diskuteres som del af løsningsforslaget i artiklen.

## **Bidrag til den eksisterende forskningsviden**

Artiklen bidrager med forskningsviden omkring de studerende på Syddansk Universitets kulturer i forhold til fysisk aktivitet i studietiden, hvilket der på nuværende tidspunkt ikke eksisterer publiceret forskningsviden omkring. På baggrund af denne viden – og med afsæt i den vigtigste forskningsviden inden for HPU-emnet -, bidrager artiklen med et kulturtilpasset Health Promoting University-initiativ, som SDG3-projekt SDU Bevæger Sig står frit for at anvende i projektets mål om at integrere fysisk aktivitet i kulturen på Syddansk Universitet.

## **Del 3: Analyseresultater**

Denne tredje del af artiklen er en opsummering af resultaterne fra *den gode fortælling* af afhandlingens kulturanalyse. Opsummeringen afdækkes i afhandlingen gennem fire subfortællinger og omhandler overordnet, hvilken association der i socialiseringen på Syddansk Universitet eksisterer mellem studietiden og fysisk aktivitet, samt om der er behov for en grundlæggende antagelse, som skaber associationen.

## **Opsummering**

SDU erklærer udadtil, at det er et troværdigt, helhedsorienteret verdensmålsuniversitet. Det er gennem det tredje verdensmål, herunder SDG3-projekt SDU Bevæger Sig, at de forsøger at integrere fysisk aktivitet i studietiden. Verdensmålene kommer til udtryk i kulturen gennem en række synlige og erklærede værdier. Men selvom dette er tilfældet, mener de studerende ikke, at SDU er et verdensmålsuniversitet. De studerendes socialisering på SDU medfører nemlig, at underviserne oplærer de studerende i *nørdet adfærd*, herunder hvordan man skal studere, og at man skal være kritisk. Idet den menneskelige natur er akademisk og *nørdet*, stiller de studerende sig derfor kritisk over for verdensmålene – og SDU, som erklærer, at det er et

verdensmål-universitet. Et stort undringsspørgsmål er fx, hvorfor der ikke er fuld affaldssortering på SDU?

Den manglende helhedsorientering kan forklares ud fra, at SDU er fragmenteret, hvilket medfører, at de studerende som kollektiv identificerer sig betydningsfuldt mere med mindre organisatoriske enheder på SDU, eksempelvis studiet, foreninger og/eller forskningsgrupper, rettere end med SDU som overordnet organisatorisk enhed. Der hersker i disse fragmenterede, auto-poetiske diskursfællesskaber nogle indgroede interaktionsregler. Her forekommer interaktion og dannelse af meningsdannelser om diverse fænomener, eksempelvis verdensmålene eller fysisk aktivitet i studietiden. Et samtaleemne, som sjældent initieres blandt diskursfællesskabernes medlemmer, er SDU Bevæger Sig, idet få tilkendegiver, at de har hørt om projektet.

Idet SDU Bevæger Sig som nævnt skal integrere fysisk aktivitet i studietiden, er det manglende samtaleemne paradoksalt. Dels fordi de studerende som kollektiv ønsker mere fysisk aktivitet i en ellers fysisk inaktiv studiedag, og dels fordi der på overfladeniveauet af kulturen på SDU eksisterer en række artefakter, som i høj grad muliggør og lægger op til dén fysisk aktive studiedag, som de ønsker, eksempelvis gæstierne, svømmehallen, atletikbanen, diverse idrætstilbud og SDU Fitness.

Paradokset skyldes, at der hersker en række grundlæggende antagelser i kulturen på SDU, som gør, at de studerende ser en modsætning mellem fysisk aktivitet og studietid. Den mest udbredte antagelse omhandler, at *akademia er lig stillesiddende arbejde*. Underviserne på SDU er de fagpersoner, som lærer *nørdet adfærd* videre til de studerende, idet de er længere i socialiseringen og derfor mere bevidste om dén adfærd, som traditionelt associeres med akademien: At man er stillesiddende og ikke i bevægelse.

Man vil som studerende derfor fragmentere sig i kulturen på Syddansk Universitet, såfremt man er i bevægelse i studietiden, hvilket idrætsstuderende er det gode eksempel på. Idrætsstuderende stigmatiseres i kulturen og gør sig yderst bemærkelsesværdige blandt andre studerende, fordi de modstrider sig antagelsen om, at man skal være stillesiddende. Denne fragmentation – ikke kun pålagt idrætsstuderende, men alle studerende, der er i bevægelse – illustreres visuelt gennem krydset i kontinuet nedenfor. Kontinuummet stammer fra den generiske model, *Integration-fragmentation-kontinuummet*, hvilket præsenteres i en kommende artikel (Mogensen & Smedegaard 2023) nedenfor.





**Figur 1: Fysisk aktivitet i studietiden**

En anden antagelse omhandler, at adfærd og normer på universiteter generelt – herunder SDU – i høj grad udspringer fra gymnasiet. Imidlertid kan drukkulturen og kulturen i forhold til fysisk aktivitet i studietiden forstås som værende to modstridende eksempler på dette. Idet de studerende ikke associerer studietiden på gymnasiet med fysisk aktivitet, bringes denne manglende association videre til universitetet. Modsat så forbliver drukkulturen en prominent del af kulturen på universitetet, fordi drukkulturen har en betydningsfuld plads i socialiseringen på gymnasiet. Dette er naturligvis understøttet af, at academia er lig stillesiddende arbejde, og fordi meningsdannelser primært forekommer i fragmenterede, autopoeisiske diskursfællesskaber, så bliver indtagelse af alkohol i fredagsbaren den oplagte måde at mødes på.

Skal bevægelse integreres i kulturen på SDU gennem SDG3-projekt SDU Bevæger Sig, kræver det derfor først og fremmest, at der forekommer forebyggende adfærdsændringer i gymnasiet, således at studietiden i gymnasiet associeres med fysisk aktivitet. Mere centralt på universitet kræver kulturændringen, at der sker en ændring i de grundlæggende antagelser, således at *academia er lig med stillesiddende arbejde med mulighed for bevægelse*. Allerede fra starten af socialiseringen – og kontinuerligt derefter – skal der være tiltag, som medfører, at man som studerende associerer studietiden med fysisk aktivitet, eksempelvis en politik om bevægelse i studiestartspolitikken, valgfag om fysisk aktivitet og sundhedsfremme, aktive undervisningsformer samt synliggørelse og promovning af de eksisterende idrætslige tilbud og gæstierne.

Herudover kræver kulturændringen indledningsvis, at top-down engagement er til stede – i form af, at øverste led ved fakulteterne igangsætter forandringen. Der eksisterer nemlig et etableret og tydeligt hierarki i socialiseringen på SDU, herunder både mellem medarbejdere og studerende, men også mellem medarbejdere og det øvrige ledelseslag. Efterhånden som forandringen er vedtaget – og denne vedtagelse tydeligt kommunikeret ud til de studerende – ønsker de studerende, at der bør tilknyttes en facilitator, som skal igangsætte og koordinere den praktiske udfoldelse af forandringen. Her associerer de studerende særligt underviseren og vejlederen med facilitatorrollen, altså den fagperson, som er tættest på de studerende. Grundet den hierarkiske rolle som underviser og vejleder er det også disse, der bør påtage sig facilitatorrollen.

Det vil være fuldstændig altafgørende, at selve forandringen ikke presses ned over hovedet på de studerende, idet de studerende skal føle sig trygge ved forandringen og ved SDU. Dette skyldes, at fænomener, der potentielt truer de studerendes individuelle og unikke socialisering, ikke accepteres. Selve kommunikationsområdet i forandringen er derfor et område, som absolut skal prioriteres – og den skal være gennemgående dialogisk samt situationel og dialektisk. Underviserne skal i kommunikationen kunne skrue op og ned for den varme og kolde hane, og anvende en specifik kommunikation afhængigt af situationen. Eksempelvis ønsker nogle studerende personlig kommunikation, andre ønsker evidensbaseret kommunikation, og andre ønsker selvrealisering.

Aktiviteterne, som underviserne skal facilitere og som de studerende skal indgå i, såfremt de har lyst, skal herudover være situationel og dialektisk, idet de studerende ønsker forskellige aktiviteter. Frem for alt skal aktiviteterne dog påvirke de studerendes mentale helbred rettere end fysiske kondition, fordi den akademiske og nørdede menneskelige natur i socialiseringen indebærer en adfærd forbundet med mange deadlines, ansvar og forventninger, som forårsager mentale udfordringer såsom stress, angst og depression. Herudover ønsker de studerende, at aktiviteterne skal være sjove og inkluderende rettere end at bidrage til indlæring – hvilket er en association, der udspringer fra gymnasiet. Idet kulturforandringen indebærer, at academia skal associeres med fysisk aktivitet, er det på trods af denne meningsdannelse vigtigt, at det er tydeligt kommunikeret, at formålet med dem bl.a. er at fremme indlæring, således at der etableres en association mellem fysisk aktivitet og studietiden.

De mange dialektiske meningsdannelser, som bl.a. er nævnt i indeværende afsnit, medførte en erkendelse om, at der er behov for at blive klogere på de studerendes individuelle og unikke socialisering. Af denne årsag zoomes der ind på tre subkulturer af studerende, hhv. studerende med en positiv, neutral og kritisk holdning til fysisk aktivitet i studietiden. Holdningerne blev tolket på baggrund af adfærd i socialiseringen. Jeg kom frem til, at der er en stor forskel blandt disse tre subkulturer, samt at fagfelter indeholdt dimensioner af fysisk aktivitet er mere tilbøjelige til at have en positiv holdning.

Det der særligt kendetegner studerende med en positiv holdning er, at de dels selv skaber muligheden for bevægelse, og dels at de fra starten af socialiseringen har erfaret fysisk aktivitet i studietiden, hvilket har medført et positivt feedback loop, som medvirker til, at denne subkultur fortsætter og træffer aktive valg om at være fysisk aktiv i studietiden.

I modsætning til studerende med en positiv holdning, så kendetegnes studerende med en neutral holdning ved, at de mest af alt er i tvivl om, hvorvidt det overhovedet er muligt at integrere fysisk aktivitet i studietiden, idet deres socialisering indebærer organisatoriske strukturer, som ikke tillader det. Der findes eksempelvis studerende med en bachelor, som aldrig har oplevet at være fysisk aktive i studietiden. Herudover kendetegnes subkulturen ved, at hvis den studerende er fysisk aktiv, så er det fordi, at den studerende er påvirket af medstuderende, fx hvis man skal ned og svømme efter undervisningen.

Studerende med en kritisk holdning minder i høj grad om underviserne, hvilket hænger sammen med, at det er underviserne, der oplærer denne type studerende om den nørdede, akademiske menneskelige natur. Denne subkultur prioriterer sin frihed til at strukturere egen studietid højt, samt sin faglighed, og mener at det bør være op til en selv, om man vil være fysisk aktiv i studietiden. Det er derfor ikke et spørgsmål om, hvorvidt fysisk aktivitet er godt eller dårligt, men rettere et spørgsmål om, hvordan fysisk aktivitet forventes at blive anvendt, og hvordan det på bedste vis implementeres.

## **Del 4: Health Promoting University-initiativ**

Denne fjerde del af artiklen, løsningsforslaget, er grundet sit udgangspunkt i forskningsemnet tildelt betegnelsen Health Promoting University-initiativ (*HPU-initiativ*). HPU-initiativet vil omhandle, hvordan SDG3-projektet SDU Bevæger Sig – der fremadrettet refereres til som ”SDU-BS” – kan integrere fysisk aktivitet som en etableret del af arbejds- og studietiden på Syddansk Universitetet.

Initiativet vil være metodisk forankret i kommunikationsplanlægningsmodellen, Diamanten, som den bliver præsenteret i antologien *Professionel Kommunikation* (Fanth & Andreasen 2018). Grundet analyseudledningen om, at der skal kommunikeres dialogisk med de studerende – og medarbejderne ifølge Mogensen 2021 – inddrages *Situationel Dialektisk Ledelsesteori* (Dakwar, Lorentzen & Smedegaard 2015) som 13. facet i Diamanten, der på samme vis som Diamanten arbejder ud fra en dialogisk præmis. Idet initiativet er forankret i *whole-systems*-tilgangen, jf. Dooris 2002 i litteratur review, inddrages forskningsviden fra mit tidligere forskningsprojekt om medarbejdernes kulturer (Mogensen 2021).

Jeg prioriterede i denne artikel, at initiativet skulle være så diskuterende og vurderende som muligt. Af denne årsag vil størstedelen af HPU-initiativet præsenteres på nogenlunde samme vis, som det blev præsenteret i afhandlingen, som artiklen bygger på.

## Situationen

Som nævnt i forrige afsnit om analyseresultaterne, vil initiativet omhandle en kulturændring i forhold til at få skabt en antagelse om, at *akademia er lig med stillesiddende arbejde med mulighed for bevægelse*. HPU-initiativet vil have en projektperiode på 24 måneder, idet 2 år er den bevilliget tidshorisont, som ”SDU-BS” har til skabe forandringen. Udover *whole-systems*-tilgangen, så vil initiativet være forankret i begrebet *cultural tailoring* (se Reyes 2016), hvilket indebærer, at HPU-initiativet adapteres til medarbejdernes og de studerendes eksisterende kulturer. I initiativet prioriteres det derfor, at indsatser – teoretiske som praktiske – stemmer overens med Mogensen 2021 om medarbejdernes kulturer samt analyseresultaterne om de studerendes kulturer fra afhandlingen, som denne artikel bygger på.

Situationen er på nuværende tidspunkt den, at medarbejderne og de studerende hver især har dialektiske kulturer i forhold til forandringen. Videnskabeligt personale (VIP) er på et stadie, hvor de skal overtales og motiveres for sagen. Teknisk-administrativt personale (TAP) er på et stadie, hvor institutlederens accept skal skabes og synliggøres, forinden de engagerer sig i sagen. Studerende med en positiv holdning (Subkultur 1) er på et stadie, hvor der bør foreslås praktiske aktiviteter, som de kan deltage i. Studerende med en neutral holdning (Subkultur 2) er på et stadie, hvor mulighederne for bevægelse skal synliggøres. Studerende med en kritisk holdning (Subkultur 3) er på et stadie, hvor de – lige som VIP – skal overtales og motiveres for sagen. Rettere end at præsentere kulturtrækkene og -forskellene blandt medlemmerne yderligere, diskuteres de løbende og dynamisk i HPU-initiativet. I stedet præsenteres indholdet i HPU-initiativet nedenfor.

Kulturændringen kræver først og fremmest forebyggende adfærdsændringer i gymnasiet, fordi adfærd og normer på universitetet i høj grad udspringer fra gymnasiet. Dette diskuteres ikke yderligere. I stedet fokuseres der i HPU-initiativet på at få skabt en vision om at få etableret bevægelsespolitikker i studiestarts- og personalepolitikken, fordi sundhedspolitikker ifølge Dooris 1998, 2002 og Xiangyang 2003 er den vigtigste indsats i et HPU-initiativ. Visionen om bevægelsespolitikker i socialiseringen efterleves gennem implementering af en række

indsatser, der arbejder ud fra, at der fra starten af socialiseringen og kontinuerligt derefter indføres adfærdsændringer, som indikerer, at fysisk aktivitet er en naturlig del af arbejds- og studietiden. Her prioriteres teori og praksis lige højt. Nedenfor præsenteres indsatserne, som implementeres gennem HPU-initiativet. Strukturen på indsatserne/initiativet uddybes under tidsfacetten.

- Institutleder og VIP anvender Situationel Dialektisk Ledelsesteori (SDL) i kommunikationen med de øvrige medlemmer (Se afsnittet om SDL).
- Implementering af valgfag om fysisk aktivitet og sundhedsfremme, og "SDU-BS" tilslutter sig et HPU-netværk samt etablerer nye samarbejdspartnere (se afsnittet om teorifunderede indsatser).
- Praktiske indsatser, hhv. *Konkurrencer på SDU*, promovring og synliggørelse af det gående møde, en flyer om idrætslige tilbud og et aktivitetskatalog med 100 forskellige aktiviteter (se afsnittet om kreativitetsfacetten).

Kulturændringen indebærer, at "SDU-BS" står over for en flerårig forandring i søgen mod at integrere fysisk aktivitet som en fast del af arbejds- og studietiden. Situationen er nemlig den, at man på nuværende tidspunkt fragmenterer sig i kulturen, hvis man er i bevægelse i arbejds- og studietiden, illustreret i figuren nedenfor.



**Figur 1: Fysisk aktivitet i studietiden**

Med henblik på at skabe en kultur, hvor man integrerer sig, såfremt man er i bevægelse i arbejds- og studietiden, prioriteres det, at HPU-initiativet er så realistisk som muligt. Af denne årsag er en præmis i initiativet, at det skal tage højde for de ressourcer, som "SDU-BS" har til rådighed, og de medier, som harmonerer med kommunikationsmulighederne på SDU (se afsnittet om medie- og ressourcefacetten). Forinden disse præsenteres, diskuteres "SDU-BS"s relationer nedenfor.

## Kommunikationsarenaen

Smedegaard 2018 præsenterer under relationsfacetten i Diamanten begrebet ”kommunikationsarena”, som betegner det abstrakte rum, hvori relationerne mellem de forskellige direkte og indirekte deltagere i en bestemt sag udfoldes på grundlag af deltagernes individuelle hensigter (ibid.: 66). Kommunikationsarenaen består i denne case af igangsætter af kommunikationen, projektledelsen (S1) i ”SDU-BS”, bestående af en institutleder ved institut for Idræt og biomekanik, en souschef ved biblioteket, en bevægelseskonsulent og en kontorchef fra SUND. ”SDU-BS” oplyser på projektets hjemmeside, at de ”ønsker at skabe rummet i kulturen for bevægelse”. Jeg anser det for at være en passende formulering af formålet, fordi man skal passe på med detaljeret at erklære et mål om, at man ønsker at ændre på menneskers kultur. På baggrund heraf, vurderer jeg, at sagen, der skal kommunikeres ud til deltagerne, bør være letforståelig og præcis, således at indholdet i sagen ikke associeres med, at man ønsker at ændre på de pågældendes kultur. Sagen er derfor:

*”En indsats målrettet integration af fysisk aktivitet for medarbejdere og studerende i arbejds- og studietiden på Syddansk Universitet”.*

Deltagere, der kommunikeres med, S2, udgøres af medarbejdere med forskellige jobfunktioner og på forskellige stillingsniveauer, studerende på alle semestre, fakulteter og studier samt div. ressourcer, som ”SDU-BS” har til rådighed. Deltagere, der indirekte påvirkes af kommunikationen, S3, er interesseorganisationen Dansk Firmaidræt.

Der er på SDU et top-down magthierarki i ledelseslaget. Ledelsen består af rektor, direktør, dekaner og institutledere, - som hver især er positioner med mulighed for at påvirke oppeframed. ”SDU-BS” har på nuværende tidspunkt opbakning fra ledelseslaget og kan anvende ledelsens medlemmer i div. kontekster, fx til at påvirke øvrige medlemmer i ledelseslaget - eller mere praksisorienteret som autoritet i opmærksomhedsvideoer om gåstierne, idrætslige tilbud o.a.

Ifølge Smedegaard 2018 involverer ledelseslaget sig ofte i kommunikationen i større eller mindre grad (ibid.: 85-86). Dette kommer bl.a. til udtryk i direktionen - bestående af rektor, prorektor, universitetsdirektør, dekaner og andre ledelsesrepræsentanter - som er en betydningsfuld relation, idet ”SDU-BS” skal rapportere til direktionen, om projektindhold m.v. efterleves. ”SDU-BS” har for nyligt fået en ny projektbevilling af direktionen, hvorfor jeg vurderer, at

direktionen er sikre deltagere i kommunikationen og stiller sig positiv over for sagen og formålet.

Jeg anser nederste led i ledelseslaget, institutledere, som værende den vigtigste relation for ”SDU-BS”, fordi institutledere har magten til og muligheden for at påvirke øvrige VIP og TAP. Umiddelbart vil jeg på baggrund af Mogensen 2021 vurdere, at institutlederen vil stille sig negativ over for sagen, fordi institutlederen er en del af VIP, der som subkultur mener, at ingen kan tvinges til fysisk aktivitet, da de er ansat til at forske og undervise og selv må prioritere deres arbejdstid (ibid.: 42). Jeg vurderer dog, at denne meningsdannelse undervurderer den ledelsesmæssige stilling og det indhold og de kompetencer, som stillingen indebærer, fx beslutninger inden for de efterspørgsler og interesser, som italesættes blandt VIP og TAP ved instituttet - bl.a. et eksplicit ønske hos TAP om mere fysisk aktivitet (ibid.: 42).

På baggrund af ovenstående, vurderer jeg, at institutlederen er en sandsynlig deltager i kommunikationen, og at institutlederen kan påvirkes nedefra-op gennem VIP og TAP samt påvirkes oppefra-ned fra dekaner eller det øvrige ledelseslag. Målet med ”SDU-BS”’s kommunikation til institutlederen bør være at påvirke institutlederen til at motivere VIP og TAP (Smedegaard 2018: 83), hvilket først og fremmest kræver institutlederens engagement. Dette drøftes yderligere under SDL-facetten.

To relationer, ”medarbejdere”, er videnskabeligt personale (VIP) og teknisk-administrativt personale (TAP), der hver især har forskellige holdninger og muligheder for at påvirke hinanden. Særligt de tre TAP-subkulturer har mulighed for at påvirke hinanden, fordi de sidder på delekontor med hinanden (Mogensen 2021: 49). Jeg vil argumentere for, at de tre subkulturer har en følelsesmæssig involvering i sagen, fordi de eksplicit ønsker mere fysisk aktivitet i arbejdstiden, da de oplever fysiske skavanker ifm. deres ensartede arbejdsrutiner (ibid.). Min umiddelbare vurdering er derfor, at TAP er sikre deltagere i kommunikationen, fordi TAP har et ønske om at få mere fysisk aktivitet i arbejdstiden.

TAP kræver dog top-down accept af institutlederen, forinden de engagerer sig fuldt ud i sagen. Dette er problematisk, idet forhåndsindtrykket mellem VIP og TAP kan beskrives som et krydsfelt (ibid.: 40). Den indbyrdes relation mellem institutlederen og TAP er derfor den afgørende faktor for, om TAP er sikre eller sandsynlige deltagere i kommunikationen, hvorfor ”SDU-BS” bør prioritere at sikre institutlederens engagement - samt kommunikere med TAP

med henblik på at skabe opmærksomhed om sagen og påvirke institutlederen til at forstå og acceptere deres ønske.

VIP ønsker derimod ikke mere fysisk aktivitet i arbejdstiden (ibid.: 42). Jeg vurderer, at ”SDU-BS” bør være yderst opmærksom på denne relation, fordi sagen dissonerer med deres prioriteringer - og fordi VIP i høj grad har mulighed for at påvirke TAP og de studerende. Selvom størstedelen af VIP sidder på solokontorer og ikke interagerer med hinanden i samme omfang som TAP, så medfører magthierarkiet blandt VIP og TAP/studerende, at VIP tildeles mere værdi end de øvrige (ibid.).

Jeg vurderer derfor, at VIP er usikre deltagere i kommunikation. Målet med ”SDU-BS”’s kommunikation med VIP bør være gennem institutlederen at overtale VIP til at engagere sig i projektet, hvorefter kommunikationen bør indeholde motivation for VIP til at påvirke de studerende, hvilket diskuteres yderligere under SDL-facetten.

De tre subkulturer af studerende er relationer, som hver især har dialektiske holdninger om sagen, og de har ifm. socialiseringen mulighed for at påvirke hinanden, idet de studerende naturligt interagerer med hinanden i større eller mindre diskursfællesskaber, fx på øvelseshold, i fredagsbaren eller i undervisningen. Fordi subkulturerne er determineret ud fra adfærd, vurderer jeg, at studerende med en positiv holdning er sikre, studerende med en neutral holdning er sandsynlige og studerende med en kritisk holdning er usikre deltagere i kommunikationen.

Umiddelbart ville jeg argumentere for, at særligt studerende med en kritisk holdning er en relation, som ”SDU-BS” bør prioritere. Dog vurderer jeg, fordi VIP oplærer og påvirker de studerende til *nør det adfærd*, herunder at academia er lig med stillesiddende arbejde, at ”SDU-BS” bør prioritere gennem VIP at influere de tre subkulturer, da de studerendes holdninger til sagen i høj grad vil være forankret i - og vil kunne påvirkes af – VIP’s holdning til sagen. Dette diskuteres yderligere under SDL-facetten.

Fire relationer, tildelt betegnelsen ”ressourcegrupper”, er studentermedarbejdere, TEK-studerende på innovationslinjen, idégruppen og 122 bevægelsesambassadører. Fordi relationerne karakteriseres som ressourcer, formoder jeg, at deres respektive holdninger harmonerer med ”SDU-BS”’s sag, hvorfor jeg vurderer dem som sikre deltagere i kommunikationen. ”SDU-BS” bør dog være opmærksom på, at medlemmer i grupperne af div. årsager altid kan bevæge sig ud af arenaen, hvorfor relationerne er vigtige at opretholde (Smedegaard 2018: 66). Jeg



vurderer derfor, at "SDU-BS" bør kommunikere med disse relationer ifm. at skabe opmærksomhed om sagen og påvirke de øvrige relationer (ibid.: 83).

En relation, der påvirkes af kommunikationen, S3, er interesseorganisationen Dansk Firmaidræt. Dansk Firmaidræt har et ønske om at udbrede bevægelse og sundhed i alle erhverv, hvorfor jeg vurderer dem som sikre deltagere i kommunikationen. Dansk Firmaidræt inviteres ifm. udarbejdelse af aktivitetskataloget (se kreativitetsfacetten) af "SDU-BS" ind som S2, deltagere, der kommunikerer med. Dette forventes ikke at medføre konflikter.

## Medier og ressourcer

På baggrund af Mogensen 2021 fremhæves først, at den interne kommunikationssituation på SDU er dårlig. Dette baseres på, at kollektivet af medarbejderne italesætter, at der ikke eksisterer et velfungerende og transparent intranet, hvor det øvre ledelseslag kan kommunikere ned til medarbejdere (ibid.: 47). Dette hænger i høj grad sammen med antagelsen om, at SDU er fragmenteret. I stedet er kommunikationsmulighederne på nuværende tidspunkt centreret omkring SDU's hjemmeside og interne hjemmesider deri, samt e-mail-systemet. Jeg vurderer derfor, at den primære type medie i HPU-initiativet bør være følgende owned medier:

- SDU's hjemmeside
- Interne SDU-hjemmesider ("SDU-BS"'s hjemmeside på SDU's hjemmeside)
- SDU's sociale medier (fx Instagram og Facebook)
- E-mailsystemet

Dette harmonerer med, at sagen er institutionelt forankret i SDU, hvorfor ekstern kommunikation ikke prioriteres højt. Dog skal det nævnes, at ønsker "SDU-BS" at udbrede sagen eksternt, bør earned media anvendes, eksempelvis via eksterne nyhedsbureauer såsom TV2 Fyn. Prioriteres dette, foreslår jeg, at "SDU-BS" anvender relationer i ledelseslaget, fx institutlederen for Idræt og biomekanik, der desuden er del af projektledelsen i "SDU-BS".

Med udgangspunkt i Poulsen 2018's præsentation af de fire ressourceperspektiver, der udgør det potentielle ressourcepotentiale (ibid.: 175-187) vurderes hvilke ressourcer, der skal indgå i HPU-initiativet, og hvordan de anvendes.

”SDU-BS” har funktionelle ressourcer i form af et økonomisk budget på 2.000.000 kr. Denne ressource anvendes bl.a. til aflønning af medlemmer i projektledelsen og studentermedarbejdere samt betaling for div. praktiske opgaver, fx afholdelse af events og aktiviteter samt produktion af kommunikationsmateriale. Indsatser, som kræver funktionelle ressourcer, er bl.a. flyers om idrætslige tilbud, aktivitetskataloget og konkurrencer på SDU.

”SDU-BS” har derudover organisatoriske ressourcer i form af en række medlemmer, der bl.a. kan benyttes til medieomtale, som er et aspekt, man skal være forberedt på at stifte bekendtskab med (Smedegaard 2018: 80), fx bevægelsesambassadører, ledelseslaget (eksempelvis medlemmer i direktionen) samt projektledelsen med tre personer fra chef-niveau med dekan som go-to-person. Inddragelsen af disse organisatoriske ressourcer harmonerer bl.a. med Reyes 2016’s udledning om, at man tilpasser HPU-initiativet til kulturen ved at inddrage medarbejdere. Disse ressourcer anvendes situationelt dialektisk i HPU-initiativet, fx til at påvirke øvrige medlemmer.

I projektledelsen sidder bl.a. institutlederen for Idræt og biomekanik, hvorfor ”SDU-BS” har div. informationsressourcer i form af professorer og lektorer på institut for Idræt og biomekanik, som har viden inden for bl.a. fysisk aktivitet. Informationsressourcerne kan anvendes til at videregive information til interne og eksterne relationer. Dette gøres bl.a. i forsøget på at skabe engagement fra institutlederen gennem forskningsbaseret viden (se SDL-facetten). Sidst men ikke mindst har ”SDU-BS” netværksressourcer i form af medarbejdere og studerende fra hele SDU, fx mig selv, der hver især har dialektiske bidrag til netværket.

## **Teoretiske indsatser**

I indeværende afsnit præsenteres i alt fire indsatser, der hver især harmonerer med de studerendes og medarbejdernes kulturer i forhold til fysisk aktivitet i studie- og arbejdstiden samt den vigtigste forskningsviden inden for HPU-forskningsemnet.

Indsatserne, der implementeres, er (1) Bevægelsespolitikker i personale- og studiestartspolitikken, (2) Tilslutning til et HPU-netværk og etablering af nye samarbejdspartnerskaber, (3) Implementering af valgfag om sundhedsfremme og fysisk aktivitet, og (4) Kommunikation - Situationel Dialektisk Ledelsesteori.

## **Bevægelsespolitikker i personale- og studiestartspolitikken**

På baggrund af analyseudledningerne fra afhandlingen, som artiklen bygger på, samt Mogensen 2021, Dooris 1998, Dooris 2002 og Xiangyang 2003 foreslås, at "SDU-BS" gør det til deres vision at få implementeret sundhedspolitikker i personale- og studiestartspolitikken, således at fysisk aktivitet bliver en naturlig del af socialiseringen for både medarbejdere og studerende. De studerende skal nemlig allerede fra studiestarten af føle, at bevægelse er en naturlig del af socialiseringen, og medarbejderne skal føle, at SDU støtter op omkring sagen i form af formelle aftaler. Politikkerne som skal implementeres, vil være formelle aftaler om hvornår, hvorfor, i hvilken grad og på hvilken måde, at fysisk aktivitet indgår i arbejds- og studietiden, og har til formål at legitimere andre indsatser om bevægelse.

På nuværende tidspunkt har "SDU-BS" allerede denne vision, men har grundet afslag fra direktionen været nødsaget til at jage visionen ved først at skabe aftaler med samarbejdsudvalg ved fakulteter (Mogensen 2021: 52). Håbet med sådanne aftaler er at få skabt ringe i vandet, således at det bliver synligt for direktionen, at medarbejderne og studerende ønsker forandringen, hvorefter direktionen kan vælge at implementere sundhedspolitikker i personale- og studiestartspolitikken (ibid.: 53).

## **Tilslutning til et HPU-netværk og etablering af nye samarbejdspartnere**

Reyes 2018 forbinder et succesfuldt HPU-initiativ med tilslutning til et HPU-netværk og etablering af nye eksterne og interne samarbejdspartnere. Jeg foreslår derfor først og fremmest, at "SDU-BS" tilslutter sig et HPU-netværk, fx "UK Healthy Universities Network" (Healthyuniversities 2021). Jeg vurderer, at netværket vil være et stort supplement til "SDU-BS"'s netværksressourcer, idet "SDU-BS" i samarbejde med andre universiteter kan dele information og vejledning om deres respektive HPU-initiativer.

Fortsat foreslår jeg, at "SDU-BS" prioriterer at erhverve samarbejdspartnere i alle SDU's funktioner, fx Syddanske Studerende, SDU Sport og SDU Fitness - men også eksternt - idet samarbejdspartnerskaber vil have betydning for indsatsen konkurrencer på SDU (uddybes under kreativtetsfacetten). Samarbejdspartnerskaber vil medføre en større legitimitet i "SDU-BS", som kan rapporteres til direktionen, og som konsekvens deraf, vil kunne bidrage til visionen om at få bevægelsespolitikker i personale- og studiestartspolitikken.

## **Implementering af valgfag om sundhedsfremme og fysisk aktivitet**

Xiangyang 2013 nævner implementering af valgfag om sundhedsfremme og fysisk aktivitet som ét af de fire succeskriterier i et HPU-initiativ. Indsatsen tillader bl.a., at studerende med en neutral holdning til fysisk aktivitet i studietiden har mulighed for at erfare fysisk aktivitet i studietiden gennem valgfag. På nuværende tidspunkt føler de nemlig, at undervisningsstrukturen ikke tillader fysisk aktivitet i studietiden. Indsatsen bør i høj grad prioriteres af ”SDU-BS”, idet ”tidspres” og ”stress” ifølge Mazuera et al. 2018 er de primære barrierer for de studerendes aktivitetsadfærd i studietiden, og fordi valgfagskurser om sundhedsfremme ifølge Annesi et al. 2018 påvirker de studerendes mentale helbred positivt. Dette harmonerer med, at de studerendes hellere vil deltage i aktiviteter, der påvirker det mentale helbred frem for deres fysiske kondition.

Skal indsatsen lykkes, kræver det, at ”SDU-BS” overtaler studienævnene, fordi de har ansvaret for det faglige indhold, som udbydes på de enkelte studier. Jeg vurderer, at ”SDU-BS” bør prioritere at overtale studienævnene ved fakulteter og/eller studier, som allerede har en positiv holdning, fx SUND. Fordi der er eksisterende strukturer, der skal tages hensyn til, vurderer jeg, at valgfagene skal indflettes dér, hvor det giver mening – og er derfor ikke forbeholdt et bestemt semester.

## **Kommunikationen - Situationel Dialektisk Ledelsesteori**

Indledningsvis argumenterede jeg for, at der er behov for en 13. facet om intern kommunikation, og at denne blev Situationel Dialektisk Ledelsesteori (SDL). SDL er en kommunikationsform, der er situationsbestemt og forankret i den dialogiske tankegang. I SDL antages det, at der ikke findes en kommunikativ gylden middelvej, hvor alle deltagere i kommunikationens ønsker og behov imødekommes. Her drager SDL inspiration fra *Dialektisk Ledelsesteori*, som antager, at for at behandle medarbejderne ens, må man behandle dem forskelligt, fordi de er forskellige (Dakwar et al. 2015). Den dialogiske tankegang har af betydning, at man i SDL kommunikerer *med* deltagerne i kommunikationen og ikke *til* deltagerne i kommunikationen. Denne tankegang stemmer overens med analyseudledningerne om, at kommunikationen skal være dialogisk og ikke presses ned over hovedet på deltagerne.

I SDL kommunikerer man på baggrund af kontinua bestående af to yderpunkter, som man bevæger sig mellem i kommunikationen - der i metaforisk forstand refereres til som ”den

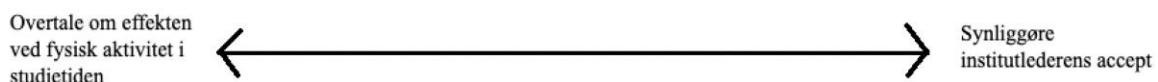
kolde” og ”den varme” hane. I praksis kræver det, at kommunikatøren har forståelse for, at der i forskellige situationer er behov for at skrue op eller ned for hanen (Mogensen 2021: 54). Dakwar et al. 2015 fremhæver i artiklen 11 paradokser, som præsenteres i Dialektisk Ledelse, og supplerer disse paradokser med lederegenskaber, som handler om, at man skal vurdere, hvilke egenskaber, der i situationen bør være mere fremtrædende eller tilbageholdende (ibid.: 43).

Forinden institutlederen og VIP kan bevæge sig mellem kontinua i kommunikationen, skal der skabes engagement fra institutlederen. Jeg vurderer, at “SDU-BS bør anvende deres organisatoriske ressourcer til at påvirke institutlederen top-down og bottom-up. “SDU-BS” bør derfor anvende deres opbakning fra dekanerne, som er ét ledelseslag over institutlederne, samt bevægelsesambassadører og øvrige VIP og TAP. Når engagementet er skabt, kan institutlederen anvende SDL i praksis. Den tidsmæssige udfoldelse af dette drøftes yderligere under afsnittet om tidsfacetten.

## Institutlederens kommunikation med VIP og TAP

Fælles for kommunikationen mellem institutlederen og VIP/TAP er, at den skal være dialogisk, inkluderende og samhörig (Mogensen 2021: 54-55). Kommunikationen bør dog have dialektiske formål, idet VIP og TAP er på forskellige stadier. Jeg vurderer, at kommunikationen med VIP bør omhandle at *overtale dem om effekten ved fysisk aktivitet i studietiden*, idet VIP på nuværende tidspunkt føler, at fysisk aktivitet tager tid fra de arbejdsopgaver og prioriteringer, som de har. Kommunikationen med TAP bør omhandle at *synliggøre institutlederens accept*, idet de kræver institutlederens engagement, forinden de deltager i aktiviteter.

På baggrund af ovenstående opstilles neden for et kontinuum, som institutlederen skal bevæge sig mellem i kommunikationen med VIP og TAP.



Figur 2: Kontinuum over formålet i kommunikationen med VIP og TAP

Herudover bør institutlederen bevæge sig mellem et kontinuum, som omhandler argumentationen bagved formidlingen. På den ene side af kontinuet bør institutlederen i kommunikationen

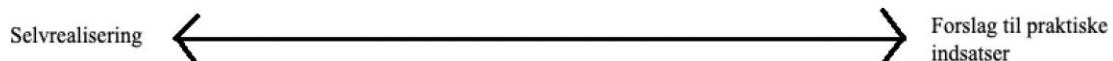
med TAP synliggøre sin accept gennem *en argumentation baseret på personlig kommunikation*, således at TAP føler, at institutlederen selv engagerer sig i sagen. På den anden side af kontinuet, bør institutlederen i kommunikationen med VIP, overtale VIP om effekten ved fysisk aktivitet i arbejdstiden gennem *en argumentation baseret på forskningsviden*, idet VIP i højere grad end TAP er del af et videnskabeligt og konkurrencepræget miljø (ibid.: 47).

”SDU-BS” bør her anvende deres ene netværksressource, professorer med ekspertviden om sagen, til at videreformidle den mest relevante forskningsviden til bevægelsesambassadørerne, som derefter kan klæde institutlederen på med den nødvendige forskningsviden til selv at kunne viderekommunikere dette med VIP. Argumentationen, som institutlederen skal bevæge sig imellem, præsenteres visuelt i kontinuet nedenfor.



Figur 3: Kontinuum over argumentationen i kommunikationen med VIP og TAP

Sidst – men ikke mindst – bør institutlederen bevæge sig mellem et kontinuum, som omhandler indholdet i kommunikationen. På den ene side af kontinuet bør indholdet i kommunikationen med VIP omhandle *selvrealisering* (se fx Maslow 1954), idet VIP er metaanalyserende og selv skal erfare, at fysisk aktivitet er godt. På den anden side af kontinuet, bør indholdet i kommunikationen omhandle *forslag til praktiske aktiviteter*, fx de anførte i aktivitetskataloget (se kreativitetfacetten), idet TAP eksplicit efterspørger aktiviteter. Dette kræver dog, at TAP først har institutlederens accept. Kommunikationen om indholdet i selve kommunikationen, præsenteres i kontinuet nedenfor.



Figur 4: Kontinuum over indholdet i kommunikationen med VIP og TAP

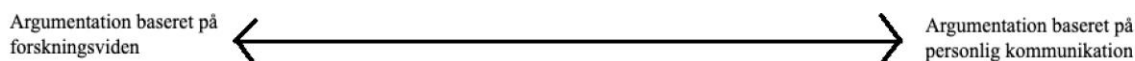
Anvender institutlederen en kommunikation, der er dialogisk, inkluderende og samhörig samt bevæger sig mellem de tre kontinua, vurderer jeg, at det med tiden er muligt at overtale VIP om sagen samt få engageret TAP yderligere. Eftersom det kan forventes, at VIP gradvist bliver

overtalt, bør kommunikationen mellem VIP og de studerende udrulles, hvilket diskuteres nedenfor.

## Videnskabeligt personales kommunikation med de studerende

Der eksisterer en række fælles kulturtræk mellem VIP og TAP og de tre subkulturer af studerende. VIP's magt og bemyndigelse til at træffe beslutninger skal ikke presses ned over hovedet på de studerende, og kommunikationen skal være dialogisk og blød. Tryghed skabes forskelligt hos de studerende, men tryghed skabes og sikres gennem en argumentation baseret på forskningsviden og personlig kommunikation.

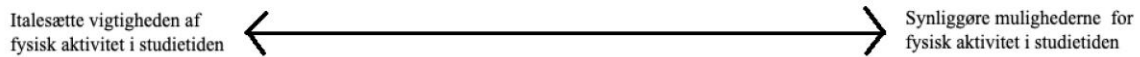
Et kontinuum, som VIP derfor bør bevæge sig mellem i kommunikationen med alle tre subkulturer af studerende, er derfor en drøftelse af sagen baseret på forskningsviden vs. personlig kommunikation, illustreret i kontinuet nedenfor.



Figur 5: Kontinuum over argumentationen i kommunikationen med de tre subkulturer af studerende

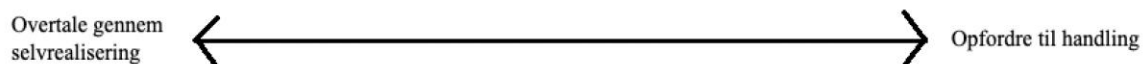
Idet studerende med en positiv holdning (subkultur 1) allerede er fysisk aktive i studietiden, vurderer jeg, at der ikke er behov for en yderligere kommunikation med denne subkultur, udover at VIP foreslår praktiske indsatser, fx gennem aktivitetskataloget (se kreativitetsfacetten). I stedet vurderer jeg, at kommunikationen bør centreres omkring studerende med en kritisk holdning (subkultur 3), idet denne subkultur særligt overtales gennem kommunikation, samt omkring studerende med en neutral holdning (subkultur 2), hvor mulighederne for bevægelse skal synliggøres.

Imidlertid er de to subkulturer placeret i forskellige stadier, hvorfor det kommunikative formål skal være forskelligt. På den ene side af kontinuet bør VIP i kommunikationen med subkultur 3, have som mål at *italesætte vigtigheden af fysisk aktivitet i studietiden*. På den anden side af kontinuet bør VIP i kommunikationen med subkultur 2 *synliggøre mulighederne for fysisk aktivitet i studietiden*. Dette paradoks illustreres visuelt i kontinuet nedenfor.



Figur 6: Kontinuum over formålet i kommunikationen med subkultur 2 (neutral holdning) og subkultur 3 (kritisk holdning)

Et andet kontinuum, som VIP bør bevæge sig mellem i kommunikationen med subkultur 2 og 3, omhandler indholdet i kommunikationen. På samme måde som institutlederens kommunikation med VIP, bør VIP i kommunikationen med subkultur 3, *overtale gennem selvrealisering* (se fx Maslow 1954) samt i kommunikationen med subkultur 2 *opfordre til handling*, således at de selv træffer et aktivt valg om at være fysisk aktiv i studietiden. Dette illustreres i kontinuet nedenfor.



Kontinuum 7: Kontinuum over indholdet i kommunikationen med subkultur 2 (neutral holdning) og subkultur 3 (kritisk holdning)

Afslutningsmæssigt vurderer jeg, at Situationel Dialektisk Ledelsesteori vil være den mest betydningsfulde indsats til at påvirke VIP og studerende med en kritisk holdning (subkultur 3) til en positiv holdning om sagen, idet de er på et stadie, hvor disse grupper på nuværende tidspunkt ikke kan se værdier i at være fysisk aktiv i arbejds- og studietiden.

Nedenfor præsenteres kreativetsfacetten, herunder indsatser, som institutlederen og VIP bør anvende som del af deres kommunikation ifm. forslag til praktiske øvelser, synliggørelse af mulighederne for bevægelse og opfordring til handling.

## Kreativ ageren og praktiske indsatser

Dupont og Troelsdatter 2018 argumenterer i kapitlet om kreativitet for, at kreativitet bør handle om den kunnen, som gør, at vi kan agere kreativt, og ikke gule post-its og brainstorming-øvelser (Tangaard 2015 iflg. Dupont og Troelsdatter 2018: 111). Her menes vaner og rutiner, der i sidste ende leder til, at man får en god idé. Selvom sparring med medstuderende,



forskerbekendtskaber og vejleder samt brainstorming var en del af min planlægningsproces, var min ageren i høj grad forankret i daglig fysisk aktivitet.

Min mening om fysisk aktivitet er den samme som subkultur 3, der omhandler, at fysisk aktivitet er anvendeligt afhængigt af hvilken kontekst og med hvilket formål, det anvendes. Jeg anvender fysisk aktivitet som et situationelt Dialektisk redskab i situationer, hvor kroppen eller hjernen føles mættet, uinspireret eller noget helt tredje. Her manifesterer jeg rutiner for bevægelse, eksempelvis gåture i naturen, styrketræning, huslige pligter eller udstrækning, idet fysisk aktivitet stimulerer en kreativ proces (Rominger et al. 2020).

I delafsnittene nedenfor præsenteres i alt fire indsatser, både generelle og specifikke, som ”SDU-BS” bør implementere gradvist i løbet af de næste 24 måneder.

## **Konkurrencer på SDU**

Socialiseringen indebærer tillæring af *nørdet adfærd* gennem stillesiddende arbejde, hvorfor bevægelse er en sjældenhed i arbejds- og studietiden. SDU afholder dog begivenheder, som involverer bevægelse, fx institutdysten, hvor medarbejdere og studerende samles omkring konkurrencer af forskellig art. Med inspiration fra institutdysten præsenteres konkurrencer på SDU – en sjov, inkluderende og situationel dialektisk måde at bevæge sig på.

Indsatsen er en kulmination af det konkurrenceprægede miljø på SDU og medarbejderne og studerendes dialektiske kulturer i forhold til fysisk aktivitet i arbejds- og studietiden, samt Mazuera et al. 2018’s benævnelse om, at HPU-initiativer bør prioritere ”motivation” og ”vedligeholdelse”, hvilket forsøges gennem konkurrenceelementet og gevinsterne ved deltagelse. Konkurrencerne vil bestå af en række forskellige bevægelsesmuligheder, således at medarbejdere og studerende kan indgå i den form for bevægelse, som de ønsker. Eksempler på konkurrencer er følgende:

- Skridttælling – individuel/gruppe – hvor distance er lig points
- Cykling – individuel/gruppe – hvor distance er lig points
- Floorball, volleyball, håndbold, fodbold o.a. – grupper på institut/institut vs institut

Ugentlige og/eller månedlige udfordringer præsenteres som supplement til konkurrencerne, hvor fokus kan være på aktiviteter, som fremmer individets mentale overskud, fx:

- ”Kan du...” – gå i spagat, stå på hænder, tage 20 armbøjninger, løbe 5km
- ”Har du...” – gået en tur på gåstierne, brugt svømmehallen, atletikbanen, prøvet yoga

Jeg vurderer, at hvis indsatsen skal lykkes, kræver det, at ”SDU-BS” har en app til at administrere alle dimensionerne af indsatsen. Her vurderer jeg, at ”SDU-BS” bør benytte deres ene ressourcegruppe, TEK-studerende ved innovationslinjen, til at udvikle app’en. Herudover vurderer jeg, at bevægelseskonsulenten og studentermedarbejdere ved ”SDU-BS” bør opretholde den administrative del af indsatsen.

Gevinsten for deltagelse i konkurrencer på SDU vil være *SDU-points* i app’en. På baggrund af de interne og eksterne samarbejdspartnere, som ”SDU-BS” har og/eller får tilknyttet projektet (se afsnit om teorifunderede indsatser), foreslås, at pointene kan udbetales i tilknytning hertil, eksemplificeret nedenfor.

- Studenterboghandlen – merchandise såsom kaffekop og t-shirt
- SDU Fitness – produkter såsom proteinpulver og proteinshakes
- Øvrige ledelseslag – institutleder forestår i større konkurrencer overrækkelse af fx ovenstående merchandise

Konkurrencer på SDU kan derfor forventes at være økonomisk dyr at gennemføre og opretholde. Det er derfor et forbehold i indsatsen, idet SDU muligvis ikke prioriterer tildelingen af den mængde økonomiske ressourcer, som indsatsen kræver. Jeg vurderer, at dette vil være den primære barriere for indsatsen - udover at få etableret partnerskaber i de forskellige foreninger på SDU og eksternt.

Udbredelsen af konkurrencer på SDU bør primært ske gennem owned media, herunder SDU’s Instagram, Facebook, hjemmeside og e-mail-system i det omfang, det er muligt. Derudover bør studentermedarbejdere indfinde sig på Gydehatten og invitere medarbejdere og studerende i dialog om indsatsen og den nye app. I tilfælde af, at ”SDU-BS” vurderer, at indsatsen skal kommunikeres eksternt, fx for at skabe opmærksomhed, kan ”SDU-BS” anvende earned media som TV2 Fyn og ressourcer i ledelseslaget til sådanne videoer/optagelser.

Det er min vurdering, at der er behov for et bindeled mellem forskellighederne, som er særdeles udbredt i socialiseringen på SDU (fx holdning til sagen, at SDU er fragmenteret o.a.). Jeg vurderer, at fysisk aktivitet kan agere som bindeled, idet medarbejdere og studerende kan deltage

i konkurrencer på SDU på baggrund af de ønsker og behov, de har – om end det er alene, i grupper eller begge, under eller uden for undervisningen. Eftersom indsatsen og HPU-initiativets andre indsatser udfolder sig gradvist, kan det forventes, at nye partnerskaber, venskaber, gruppedynamikker o.a. etableres som resultat deraf.

”SDU-BS” bør prioritere at implementere indsatsen på hele SDU og starte ved SUND, der er fakultetet, hvor der er mest fysisk aktivitet. Jeg formoder, at medlemsgrupperne TAP og studerende med en positiv holdning (subkultur 1), vil være dem, der deltager i indsatsen først. Efterhånden som studerende med en neutral holdning (subkultur 2) bliver gjort opmærksom på indsatsen, fx gennem VIP (se SDL-facetten), kan det forventes, at de deltager, idet denne gruppe kan deltage uden for undervisningen. VIP og studerende med en kritisk holdning (subkultur 3) kan forventes at skulle overtales, før de kan se værdien i at deltage.

## **Indsatser om synliggørelse af mulighederne for bevægelse**

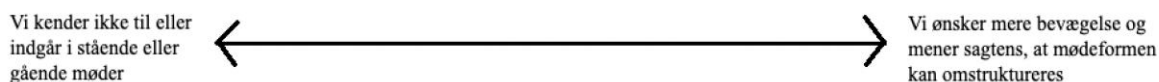
I indeværende afsnit præsenteres tre indsatser, der har til formål at synliggøre de eksisterende bevægelsesmuligheder og bevirke, at fysisk aktivitet associeres med arbejds- og studietiden allerede fra starten af socialiseringen.

En mulighed – såfremt HPU-initiativet lykkes – er, at ”SDU-BS” efterspørger et lokale på Gydehatten, hvor de kan hjælpe medarbejdere og studerende med div. forespørgsler ifm. de eksisterende bevægelsesmuligheder, jf. antagelse 4 i SDV (Fortid, nutid og fremtid hænger sammen). Jeg vurderer dog, at dette dissonerer med situationen på nuværende tidspunkt.

## **Det kulturelle paradoks - det gående møde**

Mødekulturen har de seneste par år været under forandring på SDU. Dette kommer bl.a. til udtryk ved, at ”SDU-BS” siden projektopstart 27/8 2020 har haft en stor interesse i at fremme en mødekultur, der er *stående* og *gående* rettere end *siddende* (Mogensen 2021: 57). Dette har ”SDU-BS” forsøgt samtidig med, at der på SDU er sket en infrastrukturel udvikling, som tillader det - nemlig etablering af gæstierne, hvor en tur rundt om Nyt OUH og SDU varer 20 – 40 minutter (ibid.). Imidlertid er der dog et paradoks i denne udvikling.

På den ene side af paradokset er normen om, at man som studerende eller medarbejder ikke deltager i det gående møde eller kender til det, hvilket harmonerer med, at academia er lig med stillesiddende arbejde. En VIP forklarer fx, at ingen nogensinde har spurgt: ”*Skal vi ikke gå en tur og snakke om det?*” (ibid.: 58). På den anden side af paradokset er medarbejderne og studerendes holdning, at de ønsker mere bevægelse og at mødeformen sagtens kan omstruktureres (ibid.). En visuel illustration af paradokset ses nedenfor.



Figur 8: Kontinuum om paradokset i det fysisk aktive møde

Selvom paradokset i høj grad skyldes førnævnte grundlæggende antagelse - som HPU-initiativet som helhed søger at ændre på - er medarbejdere og studerende ikke familiær med gæstierne eller mødeformen, og medarbejdere oplever endda vanskeligheder i forhold til bookning og afholdelse af det gående møde (ibid.). Jeg vurderer derfor, at ”SDU-BS” bør synliggøre og promovere det gående møde på gæstierne yderligere.

Situationen er på nuværende tidspunkt den, at ”SDU-BS” på projektets interne SDU-hjemmeside beskriver hhv. velegnede mødetyper, ikke velegnede mødetyper, forberedelse og afholdelse af møder, notetagning/referat fra et gående møde, valg af rute, online gående møder, samt en manual, som kan downloades og printes ud (SDU 2021).

Det er min vurdering, at problemet ikke omhandler manualens forståelighed, men rettere, at medarbejdere eller studerende ikke støder på/finder manualen, fordi de ikke besøger ”SDU-BS”’s interne hjemmeside. Jeg vurderer derfor, at ”SDU-BS” bør anvende alle owned media, de har/kan og i det omfang, de må - herunder Facebook, Instagram, SDU-hjemmeside og e-mail-system - samt at ”SDU-BS” møder op fysisk på Gydehutzen og inviterer medarbejdere og studerende til dialog omkring det gående møde. Her kan ”SDU-BS” evt. anvende studentermedarbejdere.

En alternativ måde, hvorpå ”SDU-BS” kan udbrede det gående møde på gæstierne, er ved at etablere mødeformen som en aktivitet i konkurrencer på SDU, fx ”Hvor mange gående møder kan du/din enhed afholde de næste 2 uger?”.

## **Flyer om idrætslige tilbud**

Studerende med en neutral holdning er i tvivl om, hvorvidt fysisk aktivitet er muligt i studietiden på SDU. Jeg vurderer derfor, at der er behov for at informere særligt denne type studerende om de eksisterende idrætslige tilbud på SDU. Jeg anbefaler, at ”SDU-BS” bør udvikle en flyer med information om diverse idrætslige tilbud. Har ”SDU-BS” studentermedarbejdere, der kan udarbejde flyeren, foreslår jeg, at konventionerne for flyerens disposition, som Andersen 2014 præsenterer i 4 trin, følges af studentermedarbejderne (ibid.: 151). En anden mulighed er at få et eksternt bureau til at udarbejde en professionel flyer.

Ligegyldigt hvordan flyeren udarbejdes, bør ”SDU-BS” forvente at anvende funktionelle resourcer, fx koster tryk og print af 25.000 flyers 10,404,75 kr. (Flyeralarm 2022). Antallet er et estimat, idet antallet vil være situationsbestemt og variere i forhold til, hvordan tingene udvikler sig forinden. Vigtigst er, at flyeren indeholder generel information om tilbuddene, fx hvor og hvornår de afholdes, størrelsen på holdene, hvem man kan kontakte osv. ”SDU-BS” bør herudover forvente, at efterhånden som tingene udvikler sig, skal de have udarbejdet en opdateret flyer.

Ønsker ”SDU-BS” at synliggøre tilbuddene for de studerende allerede fra starten af socialiseringen, foreslår jeg, at der uddeles flyers til de studerende ifm. studiestarten. Jeg vurderer, at sker dette i samspil med, at der eksisterer en bevægelsespolitik, vil de studerende i høj grad associere studietiden med bevægelse. Indtil bevægelsespolitikken vedtages og realiseres, forventeligt ved slutningen af projektperioden (se tidsfacetten), foreslår jeg, at ”SDU-BS” benytter studentermedarbejdere til at uddele flyers på Gydehutzen og TEK.

## **Aktivitetskatalog**

Blandt SDU’s medlemmer - herunder særligt studerende med en positiv holdning og TAP - efterspørges praktiske indsatser. En sådan indsats kunne være et forslag om, at ”SDU-BS” udarbejder et aktivitetskatalog med 100 forskellige bevægelsesmuligheder, som både VIP, TAP og studerende kan blive inspireret af og inkorporere i deres respektive arbejds- og studietid.

Jeg foreslår, at bevægelseskonsulenten i ”SDU-BS” henvender sig til udviklingskonsulenter i Dansk Firmaidræt og anmoder om et samarbejde om udarbejdelse af aktivitetskataloget. Jeg

vurderer, at samarbejdet er en styrke, idet udviklingskonsulenter til dagligt arbejder med implementering af sundhed og bevægelse i forskellige arbejdssammenhænge.

Fordi arbejds- og studietiden kan opdeles i forskellige kontekster, fx undervisning, forskning, læsning, pauser, projektarbejde, i laboratoriet, ved skrivebordet o.a., foreslås, at aktiviteterne opdeles i sådanne kategorier. Under kategorierne præsenteres aktiviteter, som bevægelseskonsulenten og udviklingskonsulenten har vurderet som hensigtsmæssig i den enkelte kontekst. Vigtigst for aktiviteterne er, at de er sjove, inkluderende, påvirker det mentale samt fremmer indlæring. Eksempler på temaer, der kan indgå deri, er fx åndedrætsøvelser, kropsøvelser og samarbejdsøvelser. Jeg foreslår desuden, at ”lav en øvelse fra aktivitetskataloget” bliver en udfordring i konkurrencer på SDU.

Når aktivitetskataloget er udarbejdet og printet, foreslår jeg, at ”SDU-BS” anvender projektets ene ressourcegruppe, bevægelsesambassadører, til at distribuere aktivitetskataloget til VIP og TAP på alle institutter på SDU, hvorefter fagpersonen tættest på de studerende (VIP) kan anvende aktivitetskataloget i de forskellige kontekster. Aktivitetskataloget bør herudover uploades online, således at de studerende – samt medarbejdere, der foretrækker den online format - har nem adgang til aktivitetsforslagene.

## **Evaluering**

Idet HPU-initiativet arbejder ud fra en præmis om, at det skal være dialogisk, foreslår jeg, at ”SDU-BS” prioriterer evaluering af de indsatser, som præsenteres i initiativet, således at medarbejdere og studerende har mulighed for at tilkendegive deres mening om indsatserne. På nuværende tidspunkt har ”SDU-BS” udrullet 2 spørgeskemaer til medarbejderne og 1 spørgeskema til de studerende, hvilket skyldes, at ”SDU-BS” prioriterer at engagere medarbejderne forinden de studerende. Her bør nævnes, at ”SDU-BS” absolut skal huske, at hvis de udelukkende fokuserer på medarbejdere der har en sag der dissonerer med forandringen, så sker der ikke noget før om lang tid.

Spørgeskema 1 til medarbejdere og studerende var baseline-undersøgelser med henblik på senere sammenligning, når projektet sluttet. Gennemgående i spørgeskema 1 var et ønske om at udbrede kendskabet til ”SDU-BS” og undersøge, hvilke aktiviteter, der var ønsket i regi af ”SDU-BS”. Spørgeskemaet til de studerende havde til formål at undersøge muligheden for

samarbejde med studenterforeninger, hvorimod spørgeskemaet til medarbejderne havde til formål at erhverve bevægelsesambassadører. Spørgeskema 2 til medarbejderne var en midtvejsundersøgelse.

Jeg vurderer, at der er behov for yderligere evaluering, fordi indsatserne, som jeg foreslår, ikke var indeholdt i spørgeskema 1 og 2. Andreassen 2018 præsenterer to typer evalueringer i kapitlet om evaluering. Den første type er den formative evaluering, der indebærer, at man beskuer konsekvenserne ved tiltag, man har implementeret, og ændrer dem, hvis dette er nødvendigt. Den anden type er den summative evaluering, der sammenfatter en evaluering af hele indsatsen, hvori man vurderer initiativets effektivitet og om budskabet i initiativet er kommunikeret ud på succesfuld vis (ibid.: 215).

Idet der gennemføres mange projekter på SDU, som ønsker at udsende spørgeskemaer til medarbejdere og studerende, eksisterer der regler omhandlende omfanget af udsendelser. Jeg vurderer det derfor mest realistisk, at der evalueres på indsatserne som en del af den summative evaluering (3. spørgeskema). Et bud på formuleringen af syv spørgsmål præsenteres nedenfor.

1. Har du læst flyeren om idrætslige tilbud, og hvilken betydning har den haft for dit engagement i idrætslige tilbud?
2. Har du anvendt det gående møde, og hvorhenne er du stødt på informationen om mødeformen?
3. Anvender du aktivitetskataloget - og i hvilke kontekster og aktiviteter?
4. Deltager du i konkurrencer på SDU, og hvad er din mening om indsatsen?
5. Hvad er din mening om en bevægelsespolitik i studiestartspolitikken/personalepolitikken?
6. Anvender du (instituttleder & VIP) Situationel Dialektisk Ledelsesteori i praksis, og mener du, at den er nyttig?
7. Har du haft - eller ønsker at have - et valgfag om sundhedsfremme og fysisk aktivitet på din uddannelse?

Har "SDU-BS" mulighed for at udrulle en formativ evaluering gennem e-mail-systemet, vil jeg anbefale, at "SDU-BS" prioriterer spørgsmål om hhv. Situationel Dialektisk Ledelsesteori

(SDL), konkurrencer på SDU og det gående møde. Nedenfor diskuteres, hvorfor disse tre indsatser bør prioriteres.

Idet medlemsgrupperne, der er sværest at engagere i sagen, er VIP og studerende med en kritisk holdning, vurderer jeg, at en formativ evaluering af SDL's nyttighed i praksis vil være nyttig for "SDU-BS". Viser det sig, at SDL ikke har en effekt, bør "SDU-BS" prioritere at ændre kontinua i kommunikationen eller anvende en anden teori.

Konkurrencer på SDU er en omfangsrig og krævende indsats at implementere, hvorfor jeg vurderer, at det vil være nyttigt at udlede, hvilke medlemsgrupper, der deltager, og på baggrund deraf udarbejde en strategisk plan for, hvordan disse medlemsgrupper engageres. I stedet for at fokusere på de medlemsgrupper, som ikke deltager, foreslår jeg, at fokus ligges på de medlemsgrupper, som deltager, for så sker der noget. Her bør "SDU-BS" være særligt opmærksom på TAP og subkultur 1 og 2, idet de forventes at deltage.

Det kan diskuteres om en formativ evaluering om det gående møde er nødvendig, idet jeg forventer, at dette indgik i midtvejsundersøgelsen til medarbejderne. Jeg vurderer dog, at hvis "SDU-BS" fortsat oplever, at medlemmerne er ubevidste om mødeformen, bør en formativ evaluering, der har fokus på, om medlemmerne har stødt på manualen eller ej – samt hvorhenne -, være hensigtsmæssig. Nedenfor præsenteres rækkefølgen, hvori indsatserne bør udrulles.

## **Tidshorisonten**

I kapitlet om tidsfacetten, beskriver Fanth 2018, at vi planlægger begivenheder i tid, over tid (ibid.: 129). Jeg vurderer det derfor hensigtsmæssigt, at en systematisering af indsatserne præsenteres under denne facet. Systematiseringen belyser, hvornår og i hvilken rækkefølge indsatserne igangsættes, efterfulgt af en drøftelse af formålet med den konkrete timing (ibid.: 138-143).

Som tidligere nævnt er HPU-initiativets tidshorisont 24 måneder og løber fra den 1/7 2022, hvor jeg præsenterer initiativet for projektledelsen og frem til slutningen af projektperioden den 1/7 2024. Tildeles "SDU-BS" en ny bevilling af direktionen, vurderer jeg, at der kan være behov for yderligere indsatser på baggrund af situationen den 1/7 2024. Nedenfor præsenteres systematiseringen/rækkefølgen.



Rækkefølge	Tidspunkt	Indsats
1	Kontinuerligt	Etablering af nye samarbejdspartnere, udbredelse af det gående møde/gåstierne & implementering af valgfag
<b>Indledningsfasen</b>		
2	Juli 2022	HPU-netværk
3	Juli 2022 - Januar 2023	Udarbejdelse af flyer, aktivitetskatalog og app til konkurrencer på SDU
4	Juli 2022 - januar 2023	Engagement fra institutleder skabes → institutlederen anvender SDL i praksis med VIP og TAP
<b>Midtvejsfasen</b>		
5	Januar 2023 - juli 2024	VIP anvender SDL i praksis med de studerende & flyer, aktivitetskatalog og konkurrencer på SDU igangsættes
6	Juni 2023 - august 2023	Formativ evaluering om SDL, konkurrencer på SDU og det gående møde
<b>Slutfasen</b>		
7	august 2023 - januar 2024	Vurdering og ændring i SDL, konkurrencer på SDU og det gående møde – hvis nødvendigt og muligt
8	Juni 2024 - juli 2024	Summativ evaluering & bearbejdelse af evalueringen
9	Juli 2024	Bevægelsespolitik i studiestartspolitikken og personalepolitikken

Ovenstående systematisering af HPU-initiativet er inddelt i en indlednings-, midtvejs- og slutfase. I indledningsfasen fra juli 2022 til januar 2023 er fokus på at klargøre/forberede

indsatserne, således at de kan blive udrullet fra januar, samt fokus på, at ”SDU-BS” får tilknyttet sig et HPU-netværk hurtigst muligt. I mellemtiden og kontinuerligt i løbet af initiativet, foreslår jeg, at ”SDU-BS” fokuserer på at få tilknyttet nye samarbejdspartnere, der kan anvendes i konkurrencer på SDU, og arbejde på at få implementeret valgfag ved div. studier, samt fortsætter med at udbrede kendskabet til det gående møde.

Midtvejsfasen forløber fra januar 2023 til august 2023. På dette tidspunkt forventer jeg, at engagementet fra institutleder er skabt, og at mange VIP er overtalt til at være aktiv i sagen, således at VIP kan begynde at anvende SDL i praksis med de studerende. Det forventes ligeledes, at mange TAP har bemærket institutlederens accept, og at TAP blandt de øvrige medlemsgrupper er parate til at deltage i bl.a. konkurrencer på SDU, der i denne fase er udrullet sammen med flyereren og aktivitetskataloget. Her kan bl.a. TAP orientere sig i aktivitetskataloget angående aktiviteter, der kan gennemføres på kontoret. De studerende bør gradvist blive bevidste om de mange muligheder for bevægelse, som der er på SDU. Afslutningsmæssigt i midtvejsfasen, fra juni 2023 til august 2023, har ”SDU-BS” mulighed for at udarbejde og udsende den formative evaluering.

Slutfasen forløber fra august 2023 til januar 2024. Her er fokus på at implementere de ændringer i SDL, konkurrencer på SDU og det gående møde, som ”SDU-BS” har vurderet nødvendige, såfremt den formative evaluering var mulig. Afslutningsmæssigt udrulles og bearbejdes den summative evaluering (3. spørgeskema). Resultaterne fra initiativet præsenteres for direktionen, der i sidste ende vil diskutere, om en bevægelsespolitik i studiestarts- og personalepolitikken bør realiseres.

Det er min vurdering, at HPU-initiativets vision om bevægelsespolitikker i studiestarts- og personalepolitikken er realistisk. Med tiden – såfremt initiativet lykkedes og adfærden i initiativet opretholdes blandt alle medlemsgrupperne – kan det forventes, at der bliver skabt en grundlæggende antagelse om, at *akademia er lig med stillesiddende arbejde med mulighed for bevægelse*, og at dette vil fremme fysisk aktivitet blandt medarbejdere og studerende i arbejds- og studietiden. ”SDU-BS” skal dog være forberedt på, at uforudsigeligheder altid kan forekomme.

## Konklusion

Afhandlingen, som artiklen bygger på, indeholder i overordnede træk en analyse- og løsningsdel. I analysedelen undersøgte jeg, hvilken kultur i forhold til fysisk aktivitet, der eksisterer blandt studerende med SDU som caseeksempel. Jeg præsenterede i indeværende artikel resultaterne fra *Den gode fortælling* af kulturanalysen. Jeg kom frem til, at implikationen af forandringen vedrørende integrationen af fysisk aktivitet i studietiden er forankret i verdensmålene, herunder SDG3-projekt SDU Bevæger Sig. Selvom verdensmålene kommer til udtryk i kulturen gennem en række synlige og erklærede værdier, mener de studerende ikke, at Syddansk Universitet er et verdensmåluniversitet. Dette kan forklares ud fra en række grundlæggende antagelser, herunder at videnskabeligt personale oplærer de studerende i nørdet adfærd, at Syddansk Universitet er fragmenteret, og at der hersker nogle indgroede interaktionsregler i disse fragmenterede, autopoeisiske diskursfællesskaber, hvor SDG3-projekt SDU Bevæger Sig ikke er et typisk samtaleemne. Såfremt fysisk aktivitet skal integreres i studietiden, kræver det, at SDG3 som del af verdensmålene bliver del af de grundlæggende antagelser.

Jeg undersøgte derfor hvilke bevægelsesmuligheder, der eksisterer i kulturen på Syddansk Universitet og om de studerende associerer studietiden med fysisk aktivitet. I undersøgelsen kom jeg frem til samme tendens som ved verdensmålene, nemlig at bevægelsesmulighederne, herunder gåstierne, atletikbanen, svømmehallen, div. idrætslige tilbud og SDU Fitness, kun er fremtrædende i kulturens overfladeniveau. Der eksisterer derfor et paradoks i, at selvom de studerende ønsker mere fysisk aktivitet i en ellers inaktiv studietid, så associerer de ikke studietiden med fysisk aktivitet eller har hørt om SDU Bevæger Sig. Paradokset kan forklares ud fra, at der i socialiseringen hersker en række grundlæggende antagelser, som modstrider, at fysisk aktivitet associeres med studietiden, herunder at *akademia er lig med stillesiddende arbejde*, samt at adfærd og normer udspringer fra gymnasiet.

Jeg anfører, at såfremt Syddansk Universitet skal integrere fysisk aktivitet i studietiden gennem SDG3-projekt SDU Bevæger Sig, kræver det, at der bliver skabt en grundlæggende antagelse om, at *akademia er lig med stillesiddende arbejde med mulighed for bevægelse*. Syddansk Universitet står derfor over for en omfangsrig og flerårig kulturændring, der kræver, at der sker forbyggende adfærdsændringer allerede i gymnasiet, og at man fra starten af socialiseringen integrerer fysisk aktivitet – og kontinuerligt derefter – har tiltag, der har til formål at påvirke og motivere til, at man som studerende associerer studietiden med fysisk aktivitet, som det fx sker gennem et HPU-initiativ, der adapteres til medlemmernes kulturer.

På baggrund af ovenstående fokuserede jeg i fortælling 3 på de ønsker, som de studerende (som et kollektiv) associerer med fænomener, der relaterer sig til et succesfuldt HPU-initiativ. Her kom jeg frem til, at HPU-initiativet skal prioritere top-down engagement fra hvert fakultet, at VIP skal agere som facilitator for aktiviteter, der skal påvirke studerendes mentale helbred frem for fysiske velbefindende, fremme indlæring samt være inkluderende og sjove, samt anvende en kommunikation, der er dialogbaseret samt situationel og dialektisk.

Jeg kom endvidere frem til, at HPU-initiativet særligt bør tilpasses de studerendes individuelle og unikke socialisering, hvorfor jeg zoomede ind på tre subkulturer af studerende, karakteriseret ud fra en positiv, neutral og kritisk holdning til fysisk aktivitet i studietiden og tolket på baggrund af adfærd. Dette med henblik på at udlede, hvordan de tre subkulturer på bedste vis kan engageres i HPU-initiativet. Her kom jeg frem til, at de tre subkulturers holdning kan determineres ud fra, i hvilken grad deres fagfelt indeholder dimensioner af fysisk aktivitet, samt at de tre subkulturer kan placeres i tre stadier, som HPU-initiativ skal forholde sig til.

Denne viden er med en sammenkobling med den vigtigste forskningsviden inden for HPU-konceptet – herunder forskningsviden om medarbejdernes kulturer i forhold til fysisk aktivitet i arbejdstiden på Syddansk Universitet – anvendt til at besvare løsningsdelen af afhandlingen, der havde til formål at undersøge, hvilket HPU-initiativ, der vil kunne fremme fysisk aktivitet blandt studerende og medarbejdere i arbejds- og studietiden.

HPU-initiativet er metodisk forankret i kommunikationsplanlægningsmodellen, Diamanten, som den bliver præsenteret i antologien *Professionel Kommunikation* (2018). Diamanten består af 12 facetter, der kan anvendes – afhængigt af situationen, man står i. Jeg har påpeget et behov for en udvidet model af Diamanten, begrundet i et behov for en facet om intern kommunikation, Situationel Dialektisk Ledelsesteori, der ligesom Diamanten arbejder med en dialogisk præmis.

Med afsæt i viden fra analysen og gennem en vurdering af situationen, er jeg kommet frem til, at HPU-initiativet skal have til formål at skabe en grundlæggende antagelse i kulturen om, at *akademia er lig med stillesiddende arbejde med mulighed for bevægelse* og at HPU-initiativet skal være situationelt dialektisk, idet medlemsgrupperne på Syddansk Universitet skal engageres på forskellig vis grundet deres kulturer i forhold til sagen. Med en vision om at få implementeret bevægelsespolitikker i studiestarts- og personalepolitikken, og med afsæt i en kreativ ageren funderet i fysisk aktivitet, sammen med det potentielle ressourcepotentiale hos SDU Bevæger Sig og kommunikationssituationen på Syddansk Universitet, skabes antagelsen.

Dette har medført en diskussion og vurdering af div. relationers indbyrdes sager, formål og hensigter i den dynamiske og processuelle kommunikationsarena, samt en strategisk planlægning og evaluering af en række teoretiske og praktiske samt generelle og specifikke indsatser, der har matchet situationen, herunder medlemsgruppernes kulturer. Indsatserne indeholder tilslutning til et HPU-netværk og kontinuerlig tilknytning af nye samarbejdspartnere, implementering af valgfag i socialiseringen, at institutledere og VIP anvender Situationel Dialektisk Ledelsesteori med de øvrige medlemsgrupper, en synliggørelse af og forslag til muligheder for bevægelse, herunder det gående møde, en flyer om idrætslige tilbud og et aktivitetskatalog samt konkurrencer på SDU.

Efterhånden som medlemsgrupperne vil deltage i og gradvist anvende indsatserne, og såfremt de opretholder adfærden, som initiativet foreslår, vurderer jeg endeligt, at det kan forventes, at der bliver skabt en grundlæggende antagelse om, at *akademia er lig med stillesiddende arbejde med mulighed for bevægelse* og at dette vil fremme fysisk aktivitet blandt medarbejdere og studerende i arbejds- og studietiden.

## Bibliografi

Andersen, T. H. (2014): Sæt ord på! (s. 151-156). Syddansk Universitetsforlag.

Andreassen, M. G. (2018). Evaluering. I: Fanth, J., Andreassen, M. G.: Professionel Kommunikation (s. 213-231). 1. udgave. Samfundslitteratur 2018.

Annesi, J. J., Porter, K. J., Hill, G. M., Goldfine, B. D. (2017): Effects of instructional Physical Activity Courses on Overall Physical Activity and Mood in University Students. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 88:3, 358-364, DOI: 10.1080/02701367.2017.1336280

Baarts, C. (2015). Introduktion til etnografisk metode. *University of Southern Denmark Studies in History and Social Sciences* vol. 511.

Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2015). Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. I: Brinkmann, S. & Tanggaard, L.: *Kvalitative Metoder* (s. 29-53). 2. udgave. Forfatterne og Hans Reitzels Forlag, 2015.

Cawood, J., Dooris, M. & Powell, S. (2010b). Healthy Universities: shaping the future. *Perspectives in Public Health* 130 (6): 259-260.

Cooper, K. & Barton, G. C. (2015). An exploration of physical activity and wellbeing in university employees. DOI: 10.1177/1757913915593103

Dakwar, J. R., Lorentzen, A-C. R., Smedegaard, F. (2015): En ansats til en teori om Situationel Dialektisk Ledelse. *Det Ny Merino*, 1, 1-51.

Dakwar, J., Lorentzen, A-C. R., Smedegaard, F. (2017). Ni antagelser om Situationel Dialektisk Videnskabsteori. *Det ny Merino*, nr. 15. Syddansk Universitet: Institut for Sprog og Kommunikation.

Dooris, M. (1999): The "Health Promoting University" as a Framework for Promoting Positive Mental Well-Being: A Discourse on Theory and Practice. *Journal of Public Mental Health*, Vol. 1 No. 4, pp. 34-43. DOI: 10.1108/17465729199900032

Dooris, M. (2002). The Health Promoting University: Opportunities, challenges and future developments. DOI: 10.1177/10253823020090010112

Dooris, M. (2004): Joining-up settings for health: A valuable investment for strategic partnerships. OAI. DOI: 10.1080/09581590310001647506

Dooris, M. (2006): Health promoting settings: future directions. Promotion & Education. Volume: 13 issue. DOI: 10.1177/10253823060130010101

Dooris, M. (2009): Holistic and sustainable health improvement: The contribution of the settings-based approach to health promotion. Pubmed. DOI: 10.1177/1757913908098881

Dooris, M., Heritage, Z. (2009): Community participation and empowerment in healthy cities. Health Promotion International. S1, i45-i55. Pubmed. DOI: 10.1093/heapro/dap054

Dooris, M., Poland, B. (2010b): A green and healthy future: the settings approach to building health, equity and sustainability. DOI: 10.1080/09581596.2010.502931

Dooris, M. (2013): Expert voices for change: Bridging the silos – towards healthy and sustainable settings for the 21st century. DOI: 10.1016/j.healthplace.2012.11.009

Dupont, K., Troelsdatter, S. E. (2018). Kreativitet. I: Fanth, J., Andreassen, M. G.: Professionel Kommunikation (s. 109-128). 1. udgave. Samfundslitteratur 2018.

Fanth, J., Andreassen, M. G. (2018). Introduktion. I: Fanth, J., Andreassen, M. G.: Professionel Kommunikation (s. 11.14). 1. udgave. Samfundslitteratur 2018.

Fanth, J. (2018). Tid. I: Fanth, J., Andreassen, M. G.: Professionel Kommunikation (s. 129-144). 1. udgave. Samfundslitteratur 2018.

Flyeralarm (2022): Klassisk flyer (hjemmeside). Link: <https://www.flyeralarm.com/dk/shop/configurator/index/id/5756/klassisk-flyer.html>

Kickbusch, I. (2003): The Contribution of the World Health Organization to a New Public Health and Health Promotion. *American Journal of Public Health*, 93, 383-388. <http://dx.doi.org/10.2105/AJPH.93.3.383>

Kuhn, T. S. (1962): *The structure of scientific revolutions*. University of Chicago Press: Chicago.

Leininger, L. J., Kent, J. A. & Debeliso, M. (2015). Differences in health promotion program participation, barrierer and physical activity among faculty, staff and administration at a university worksite. DOI: 10.1108/IJWHM-10-2014-0045

Lorentzen, A.C. R. (2018). *Udgangspunkt. I: Fanth, J., Andreassen, M. G.: Professionel Kommunikation (s. 39-58)*. 1. udgave. Samfundslitteratur 2018.

Lynggaard, K. (2015). *Dokumentanalyse. I: Brinkmann, S. & Tanggaard, L: Kvalitative Metoder (s. 153-167)*. 2. udgave. Forfatterne og Hans Reitzels Forlag, 2015.

Mazuera, A. C., Arteaga, A.P., Manrique, A. C. (2018): Perceived barriers to physical activity practice in undergraduate students. *International journal of education and information technologies*. Volume 12.

Mogensen, E. L. (2021): *TID TIL BEVÆGELSE*. Upubliceret.

Mogensen, E. L., Smedegaard, F. (2023). *Fra modsætninger til integration*. Under udgivelse. Det Ny Merino.

Orme, J. & Dooris, M. (2010a). Integrating Health and Sustainability: the Higher Education Sector as a timely catalyst. *Health Education Research* 25(3): 425-437. <https://academic.oup.com/her/article/25/3/425/654990>

Poulsen, S. V. (2018): *Medier. I: Brinkmann, S. & Tanggaard, L: Kvalitative metoder (s. 147-168)*. 1. udgave. Samfundslitteratur 2018.



Reyes, M. S. & Van den Broucke, S. (2016) Implementing the Health Promoting University approach in culturally different contexts: a systematic review. *Global Health Promotion* 23 (Suppl. 1): 46-56.

Reyes, M. S., Serrano, M. M. & Van den Broucke, S. (2018). How do universities implement the Health Promoting University concept? DOI: 10.1093/heapro/day055

Rominger, C., Fink, A., Weber, B., Papousek, I., Schwerdtfeger, A. R. (2020): Everyday bodily movement is associated with creativity independently from active positive effect: a Bayesian mediation analysis approach

SDU (2021). SDU Bevæger Sig. Et Citizen Science-projekt (hjemmeside). <https://www.sdu.dk/da/forskning/forskningsformidling/citizenscience/sdu-bevaeger-sig>

Smedegaard, F. (2018). Relation. I: Fanth, J., Andreassen, M. G.: Professionel Kommunikation (s. 63-87). 1. udgave. Samfundslitteratur 2018.

Smedegaard, F. (2021). ”Jeg går selvfølgelig også med SDV og SDD” – Om potentialer i et situationelt dialektisk mindset. *Det ny Merino*, nr. 55. Syddansk Universitet: Institut for Sprog og Kommunikation.

Baagø-Rasmussen, T., Gottlieb, P., Tofft-Jørgensen, Lau (2021). *Idrætten i tal 2021 – status på foreningsidrætten i Danmark*. 1. udgave. Danmarks Idrætsforbund.

Tsouros, A. D., Dowding, G., Thompson, J., Dooris, M. (1998): *Health promoting universities: Concept, experience and framework for action*. Target 14 World Health Organization. Regional Office for Europe.

UK Healthy Universities Network (2021). *Healthy Universities* (hjemmeside). <https://healthyuniversities.ac.uk/about-the-network/>

Whitehead, D. (2011): Health promotion in nursing: A Derridean discourse analysis. *Health Promot Int*. DOI: 10.1093/heapro/daq073

World Health Organization (1986). Ottawa Charter for Health Promotion (dokument).  
[https://www.euro.who.int/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0004/129532/Ottawa\\_Charter.pdf](https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0004/129532/Ottawa_Charter.pdf)

World Health Organization (2015). Okanagan Charter: An International Charter for Health Promoting Universities and Colleges. <http://www.healthyuniversities.ac.uk/international-context-activities/>

Xiangyang T., Lan Z., Xueping M., Tao Z., Yuzhen S. & Jagusztyn M. (2003). Beijing health promoting universities: practice and evaluation. *Health Promotion International* 18: 107-113. DOI: 10.1093/heapro/18.2.107