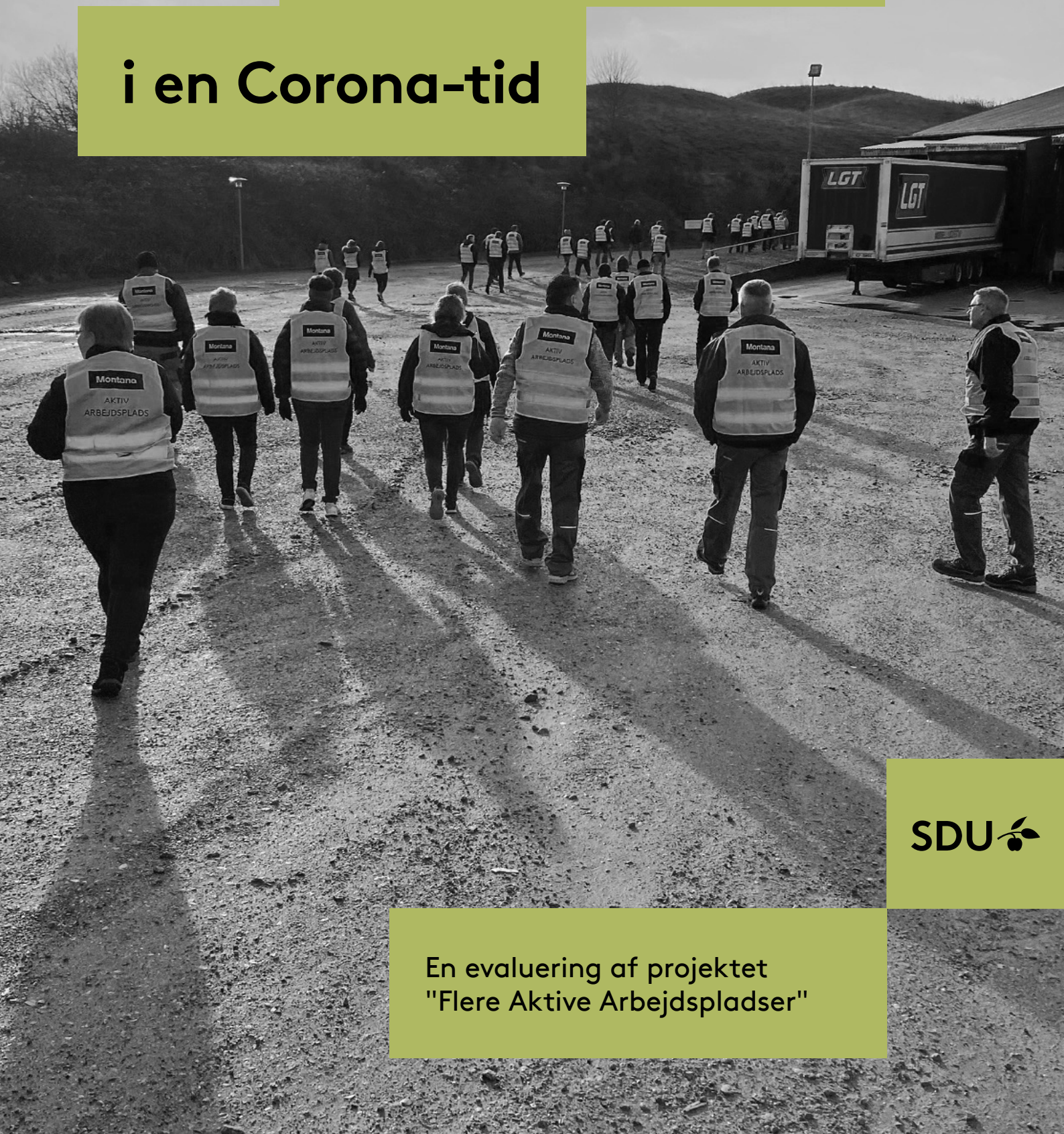


Motion og bevægelse

på arbejdspladsen

i en Corona-tid



SDU 

En evaluering af projektet
"Flere Aktive Arbejdspladser"

Kolofon

Forfattere:

Ulrik Wagner
(Syddansk Universitet i
evalueringsperioden.
Nu: Københavns Universitet)
Marie Overbye
(University of Stirling, Skotland)

Udgiver:

Syddansk Universitet, Odense.

Foto:

Dansk Firmaidræt

Grafisk design:

Grafisk Center, SDU

Rekvirent:

Denne rapport er udarbejdet som en
evaluering af projektet: "Flere Aktive
Arbejdspladser – Firstmovers"
på vegne af Dansk Firmaidræt.
Et projekt støttet af Trygfonden.



DANSK
FIRMAIDRÆTS
FORBUND

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	4
2. Hovedresultater	10
3. Anvendte metoder	12
4. Resultater	18
4.1. Indsigter fra pilotstudierne	18
4.2. Noter fra observationerne	20
4.3. Lederes og Firstmoveres forventninger og forudsætninger – indblik fra første interviewrunde	21
4.4. Medarbejdernes tidlige reaktioner – indblik i resultater fra første spørgeskema	25
4.5. Lederes og Firstmoveres erfaringer og forandringer – indblik fra anden interviewrunde	44
4.6. Medarbejdernes opfattelser og erfaringer – indblik i resultater fra andet spørgeskema	48
5. Konklusion og fremtidige perspektiver	71
6. Referencer	77

1.

Indledning

Manglen på fysisk aktivitet er blevet defineret som en global pandemi (Kohl et al. 2012). Verdenssundhedsorganisationen (WHO, 2020) har i dets seneste guidelines for fysisk aktivitet og stillesiddende adfærd koblet en række positive sundhedseffekter til fysisk aktivitet så som eksempelvis at kunne nedbringe dødelighed generelt, forbedre mental sundhed og mindske type-2 diabetes. Samtidig har WHO også anlagt et pragmatisk standpunkt: ”Doing some physical activity is better than none” (WHO, 2020, s. 3), hvor det samtidig anbefales at starte ud i det små. Motion og bevægelse kan således anses som et middel til at forbedre folkesundheden på en række områder.

Vigtigheden af fysisk aktivitet er velkendt, og det har i en årrække været et af argumenterne for politisk at støtte op om eksempelvis breddeidræt i for eningsregi. Selvom danskerne sammenlignet med andre europæiske nationer tilhører toppen, når det gælder befolkningens deltagelse i fysisk aktivitet og motion (Van Tuyckom et al. 2010), og at der indtil for nylig også har kunnet ses en opadgående kurve igennem årtier (Rask & Eske, 2020), så tyder meget på, at ulighed i sundhed også afspejles i deltagelse i idræt og motion. Så en af udfordringerne er, hvordan man gennem opfordring til og fremme af motion og fysisk aktivitet kan opnå positive sundhedseffekter, således at flest mulige får nytte heraf. Det er der ingenlunde et nemt svar på. Langt de fleste motions- og idrætsaktiviteter er resultatet af menneskers egen motivation og helt eller delvis frie valg.

At lyst til bevægelsesaktiviteter spiller en central rolle for motivation, men at sundhed og fællesskab også er vigtige faktorer, er for nylig blevet dokumenteret i en stor landsdækkende spørgeskemaundersøgelse (Ibsen et al. 2021). Omvendt så ved man også, at livsstil er en kompliceret størrelse, hvor de, der måske ville have den bedste sundhedseffekt af bevægelse, ikke nødvendigvis af sig selv er motiveret til eller har mulighed for at bevæge sig. Og årsagerne hertil kan være mange, for eksempel: dårlige erfaringer med idræt fra barndommen, stigmatisering af kroppe der ikke matcher tidens kropsideal, skader og fysiske skavanker, manglende tid i en travl hverdag, et udfordrende arbejdsliv, kulturelle traditioner, eller afsky for det konkurrence-element, som til tider vinder indpas i idrætslignende aktiviteter.

Hvor idrætsforeningerne gennem et århundrede og især efter verdenskrigene har formået at organisere mange på tværs af køn, geografi og generationer, så er der de sidste 20-30 år kommet nye aktører til. Kommercielle fitnesscentre

er et eksempel og selvorganiseret motion på egen hånd (eventuelt via digitale fora som Facebook) er et andet. Arbejdspladsen som en ramme for fysisk aktivitet er også kommet i centrum (McGillivray, 2002), da en meget stor del af befolkningen dagligt i løbet af en arbejdsuge kommer i berøring med en arbejdsplads som organiseringsform. En række studier har da også dokumenteret de positive effekter ved at inddrage motion og bevægelse på arbejdspladsen (Goetzel et al., 2014; Sjøgaard et al., 2016) eksempelvis til at reducere og forebygge skulder og nakke smerter (Andersen et al. 2008; Rasotto et al. 2015).

Det vigtige her er at påpege, at dokumentation af effekten af motion og bevægelse fra mange af disse studier er fremkommet efter tidsbegrænsede interventioner, hvor man med målinger før og efter interventionen har kunnet sammenligne en aktiv gruppe med en kontrolgruppe. Begrænsningen er her, at disse forsker-styrede designs sjældent ligner en "naturlig" situation på en arbejdsplads. Det er også værd at bemærke, at der er en forskel på manglende fysisk aktivitet og "forkert" fysisk aktivitet. For megen "forkert" fysisk aktivitet i arbejdspladsregi kan karakteriseres som nedslidning, mens fysisk aktivitet i fritiden kan have positive sundhedseffekter (Holtermann et al. 2021).

Arbejdspladsen er samtidig en anden størrelse end de traditionelle arenaer for motion, bevægelse og idræt. Hvor det at løbe sig en tur, spille volleyball i sin forening eller træne i et fitnesscenter hører til i tiden *udenfor* arbejdet (fritiden), så blander motion og bevægelse i arbejdstiden sig pludselig med arbejdslivet. Kritisk forskning har derfor også påpeget, at det at ville ændre folks adfærd gennem introduktion af motion og bevægelse i arbejdstiden ikke skal ansues som harmløst, da grænsen mellem arbejde og fritid udviskes, hvorved medarbejdere underlægges nøje krav om produktivitetsmål, beskæftigelsesegnethed og management standarder (Maravelias, 2018; Zoller, 2003, McGillivray, 2002). I den optik kan motion og bevægelse i arbejdstiden derfor også ansues som et spørgsmål om magt (Allender et al. 2006).

1.1. Motion på arbejdspladsen i gangsat af medarbejder ambassadører

Ud fra disse antagelser om at motion som en del af arbejdet kan have positive sundhedseffekter, kan der udvikles forskellige tilgange til at fremme bevægelse og motion på arbejdspladsen. En variant er at designe arbejdet således, at der igennem arbejdet indarbejdes bevægelse og motion og hermed opnås en sundhedsgevinst (Holtermann et al. 2019). Dette er en variant, der i høj grad lægger sig op ad en management-tilgang, idet ledelsen står for at tilrettelægge og udforme arbejdet, så det giver en sundhedseffekt gennem en nøje afmålt dosering (fx efter Guldlok-princippet; ikke for meget, ikke for lidt, men med en tilpas mængde).

En alternativ tilgang tager afsæt i, at medarbejderne selv som ambassadører og motiverende aktører igangsætter aktiviteter over for og sammen med kollegaer (Edmunds & Glow, 2016). Projektet, der evalueres her, tager i højere grad afsæt i denne sidste tilgang, idet udvalgte medarbejdere agerer som facilitatorer og en slags rolle-modeller over for kollegaer. Det er samtidig en model, hvor elementer som leg indgår i aktiviteterne, og kan (eller risikerer, om man vil) således tilføje en alternativ dagsorden til et entydigt 'produktivistisk imperativ' (Costea et al. 2005).

I 2019 søsatte Dansk Firmaidrætsforbund (DFIF) projektet *Flere Aktive Arbejdspladser – Firstmovers*. I ansøgningen til Trygfonden (DFIF, 2018), som ligger

til grund for dette pilotprojekt, anføres formålet som følger: ”Et pilotprojekt som opvarmning til en landsdækkende bevægelse af Aktive Arbejdspladser, der vil forbedre folkesundheden - fysisk og mentalt”. Som følge heraf definerer DFIF den centrale målsætning som ”...at skabe en landsdækkende bevægelse af Aktive Arbejdspladser, hvor kolleger i fællesskab har en times kollegamotion om ugen i arbejdstiden. Dette pilotprojekt er opvarmningen til denne landsdækkende bevægelse ” (DFIF, 2018, s.3). Nærværende projekt indgår således som et forsøg på at afprøve en metode, der skal fremme motion og herigennem sundhed på arbejdspladsen. Her spiller de såkaldte *Firstmovers* en central rolle. Firstmoveren er en medarbejder, der er med til at introducere nye aktiviteter målrettet egne kollegaer. DFIF tilbyder disse Firstmovere et kort uddannelsesforløb, som giver nogle konkrete redskaber til aktiviteter som eksempelvis floorball, gåture med indbyggede forhindringer og stationstræning. Intentionen er at disse aktiviteter let kan udføres i arbejdstiden, også selvom man ikke har de optimale fysiske rammer til det. Samtidig inddrages ledere, der forventes at støtte op om aktiviteterne, som samlet går på at introducere motion og bevægelse i en time per uge i arbejdstiden. Uddannelsesforløbene blev udført i november, 2019, hvorefter 2020 var tiltænkt som året, hvor aktiviteterne udrulles på de til at starte med seks involverede arbejdspladser.

1.2. Evalueringens fokuspunkter

Evalueringen tager højde for to centrale karakteristika for projektet. For det første involverer projektet tre niveauer: medarbejdere, Firstmovers og ledere. I denne evaluering søges der således viden om alle tre niveauer og ikke mindst om relationerne mellem disse niveauer. For det andet er projektet dynamisk, hvilket vil sige at eksisterende og opnået viden tidligt i projektet løbende søges indarbejdet i processen med at udforme projektet. Derfor er projektet designet således, at evalueringen ikke ”blot” udføres til slut, men at genereringen af viden er sket løbende over tid, og gennem en dialog mellem evaluator (forskere) og projektansvarlig (Dansk Firmaidrætsforbund) forsøges denne viden og erfaring indarbejdet i projektet under projektførelsen.

Formålet med evalueringen er derfor at belyse, om og i givet fald hvordan modellen med Firstmovers i projektet *Flere Aktive Arbejdspladser* kan bidrage til at skabe mere motion og bevægelse i arbejdstiden på en arbejdsplads. Dette gøres ved at undersøge ledere, Firstmovere og medarbejders oplevelser, erfaringer og opfattelser både i start- og slutfasen af projektet. Målet med denne evaluering er således at:

- Undersøge medarbejdernes erfaring med og opfattelser af: 1) De konkrete motionsaktiviteter i projektet, 2) egen fysiske form og sundhed, 3) deres motivation for at deltage samt barrierer for deltagelse, 4) hvordan deltagelsen i aktiviteterne påvirker arbejdsmiljø og velvære, 5) medarbejders vurdering af nærmeste leder og Firstmovere(s) rolle og ageren, samt 6) betydningen af Covid-19 for aktiviteter og fysisk aktivitet.
- Belyse Firstmoveres forventninger til egen rolle med at fremme motion på arbejdet, og efterfølgende deres erfaringer med og oplevelser af at indgå som Firstmovere, herunder også deres erfaringer med relationen til nærmeste leder og kollegaer.
- Belyse lederes forventninger til projektet og vurdering af deres egen rolle som ledere, og efterfølgende deres erfaringer og oplevelser af projektet, herunder også deres erfaringer med relationen til Firstmovers.





Det er også vigtigt at påpege, hvad denne evaluering *ikke* undersøger, og derfor ikke kan danne belæg for. Studiet er ikke designet til at dokumentere en *sundhedsmæssig effekt* af motion på arbejdspladserne. Det er således ikke et randomiseret kontrol studie (randomized control trial), hvor der før (baseline) og efter en intervention måles på en effekt for en aktiv-gruppe sammenlignet med en kontrol-gruppe. Det er derimod et studie, der undersøger en række involverede aktørers *subjektive oplevelser*, erfaringer, opfattelser og forventninger over tid eksempelvis ved at undersøge dette tidligt og til slut i projektet. Gennem brug af både kvalitative og kvantitative metoder (et såkaldt mixed methods design) søges der plausible forklaringer på, hvordan projektet har indvirket på de involverede aktører.

1.3. Covid-19 restriktioner og ændringer i design

Projektet blev allerede i den tidlige fase påvirket af Covid-19-restriktionerne. Statsminister Mette Frederikssens pressemøde den 11. marts 2020 førte til omfattende nedlukninger. En enkelt arbejdsplads faldt fra, ligesom en række planlagte aktiviteter ikke kunne gennemføres. En del medarbejdere blev sendt hjem og på de resterende arbejdspladser blev der indført tiltag for at mindske fysisk kontakt og opretholde afstand mellem mennesker. Dette og den almindelige usikkerhed gjorde, at de fleste motionsaktiviteter blev skrinlagt frem til forsommeren 2020. Selvom der skete en gradvis normalisering henover sommeren betød anden bølge af smitte fra efteråret 2020, at alle projekts planlagte aktiviteter reelt aldrig kom i omdrejninger igen inden projektets afslutning ved udgangen af 2020.

Covid-19 krisens uforudsete fremkomst har derfor betydet, at det oprindeligt planlagte design for evalueringen er blevet revideret. Nedlukning af aktiviteterne samt ændringen i typen (og nogle gange organiseringen) af aktiviteter

betyder, at det ikke er muligt at dokumentere udvikling over tid og eller den langsigtede indflydelse på arbejdspladsen.

I afsnittet om evalueringens metoder (del 3) er der anført de metoder, som vi har anvendt. Andre evalueringsmetoder blev i første omgang udskudt og senere aflyst. Andre igen blev forskubbet i forhold til den oprindelige tidsplan. I foråret 2020 var det således planen, at der skulle have været udført observationer på udvalgte arbejdspladser og være gennemført ”etnografisk shadowing” (Vásquez, Brummans, & Groleau, 2012), hvor en Firstmover skulle følges i hendes/hans daglige ageren for herigennem at få et indblik i rollen som ambassadør for en forandring. Dette blev helt aflyst.

Samtidig var det planen at gennemføre to fokusgruppe-interviews med 3-4 medarbejdere som opfølgning på anden runde af spørgeskemaundersøgelsen. Disse blev ligeledes udeladt. Samtidig blev idéen om, at genereret viden løbende skulle tilgå projektansvarlig (DFIF) hæmmet en del, men dog forsøgt opretholdt. Til gengæld muliggjorde Covid-19, at der i anden fase for empiriindsamlingen (december 2020 og februar 2021) opstod et nyt fokus på erfaringerne med og opfattelserne af Covid-19’s betydning for motion og bevægelse generelt og i arbejdspladsregi især.

1.4. Om forfatterne og tak

Evalueringen og udarbejdelsen af denne rapport er foretaget af Ulrik Wagner, Ph.d. og Marie Overbye, Ph.d. Førstnævnte er overordnet ansvarlig for evalueringen, og har haft ansvaret for at gennemføre projektets kvalitative dele (pilot-interviews, interviews i første og anden runde samt observationer af uddannelsesdage), mens Marie fortrinsvis har bidraget til de kvantitative dele af projektet (for eksempel, udarbejdelse af evalueringens kvantitative design, samt indsamling og analyse af spørgeskemadata).

Ulrik Wagner var i perioden for projektet lektor på Institut for Marketing og Management ved Syddansk Universitet (SDU). Fra 2021 er han lektor ved Institut for Idræt og Ernæring (NEXS) på Københavns Universitet. Marie Overbye (Lecturer i Sport Management ved University of Stirling, Skotland) har været tilknyttet som ekstern forsker på projektet.

Der skal lyde en stor tak til de involverede arbejdspladser og medarbejdere, der har gjort det muligt at gennemføre evalueringen i et år med nogle ekstraordinære udfordringer. Der skal også lyde en tak til følgende studenterhjælpere for deres arbejde med transskribering af interviews: Franziska Silke Schmidt Cedervall, Louise Lissau Spinner Hansen, Mette Overgård Pedersen, Sofie Nymark og Julie Thordrup Reenberg. Sidst, men ikke mindst en tak til Dansk Firmaidrætsforbund for samarbejdet og en åben dialog. Det har i bogstavelig forstand været et *bevægende* møde. Projektet er støttet af Trygfonden, der således også har bidraget økonomisk til at dette evalueringsarbejde har kunnet gennemføres.

2.

Hovedresultater

Nedenstående gengiver udvalgte hovedresultater fra både den kvalitative og den kvantitative del af undersøgelsen. Undersøgelsen baseres på data fra 11 interviews med ledere og 20 interviews med Firstmovere, deltagende observationer samt to spørgeskemaundersøgelser med medarbejdere på arbejdspladser, som var en del af projektet (hhv. 251 og 266 medarbejdere besvarede spørgeskemaerne).

- Spørgeskemadata indikerer, at motionsaktiviteter på arbejdspladsen har potentiale til at øge det fysiske aktivitetsniveau både hos medarbejdere, som allerede er aktive i fritiden, og hos medarbejdere, som ellers ikke regelmæssigt dyrker motion eller idræt.
- Størstedelen af respondenterne anser motion og bevægelse som en del af arbejdstiden som en god idé, men nogle oplever samtidig, at det var svært at få motionen i arbejdstiden til at passe sammen med øvrige arbejdsopgaver.
- Grunde til endnu ikke at have deltaget i motionsaktiviteter på arbejdspladsen relaterer sig for manges vedkommende til selve arbejdssituation, hvor tid, logistiske forhold og reel mulighed for at gå fra til motion på det givne tidspunkt kan udgøre barrierer.
- Covid-19 nedlukninger, som har betydet ændringer i arbejdsforhold, omlægning af aktiviteter og nogle steder nedlukning af aktiviteter, har haft forskellig indflydelse. De nye forhold har udgjort en barriere for en del medarbejdere, mens andre har oplevet ændringerne i aktiviteter positivt.
- Deltagelse i motionsaktiviteter på arbejdspladsen opleves af de fleste positivt. For eksempel, angiver mange, at det er motiverende for bevægelse, sjovt, giver god træning af kroppen og er opmuntrende i forhold til at snakke med kollegaer. De positive oplevelser er gældende både før og under Corona-nedlukningsperioden, hvor aktiviteterne ændrede form. De fysiske rammer, såsom lokaler kan udgøre barrierer ved nogle aktiviteter og/eller på nogle arbejdspladser. Kun få respondenter, som deltog i aktiviteter under Corona perioden, oplevede en utryghed på grund af frygt for smittefare.
- En stor del af medarbejderne, som har deltaget i motionsaktiviteter igangsæt af Firstmover, og/eller aktiviteter videreført i en anden form

under Corona-perioden, oplever at deltagelse i motionsaktiviteter i arbejdstiden har en række positive indvirkninger både mentalt, socialt og arbejdsmæssigt. Her kan eksempelvis nævnes øget arbejdsglæde, energiniveau, overskud i arbejdet og i fritiden, følelse af holdånd. Forbedret følelse af velvære og trivsel på arbejdspladsen og forbedret effektivitet samt samarbejde på tværs af afdelinger kan også fremhæves. Reduceret stress og forbedret samarbejdet med nærmeste leder kan kun identificeres blandt en mindre gruppe medarbejdere.

- Særligt sociale motiver udgør en motivationsfaktor for mange i forhold til deres deltagelse i motionsaktiviteter på arbejdspladsen, men også det, at det opleves som sjovt, for at få mere energi og ønsket om at opretholde fysisk sundhed og velvære angives af mange som grunde, der motiverer til deltagelse i aktiviteterne. Selve det, at blive opfordret virker også motiverende for mange i forhold til at deltage i aktiviteterne.
- Firstmoveres, den nærmeste leders og arbejdspladsens involvering og håndtering af motion og bevægelsesaktiviteter på arbejdspladsen vurderes positivt af de fleste medarbejdere.
- Både ledere og Firstmovers giver i interviews udtryk for, at aktiviteterne kan skabe fællesskab på tværs af afdelinger. Spørgeskemadata fra medarbejdere bekræfter, at aktiviteterne kan skabe tættere relationer mellem kollegaer.
- Især lederne giver i interviews udtryk for, at det er vigtigt at kunne forene motions- og bevægelsesaktiviteterne med fortsat varetagelse af arbejdspladsens kerneopgave så som at levere en service eller opretholde en produktion.
- Under Corona-restriktionerne bliver prioriteringen af arbejdspladsens kerneopgave tydelig, hvilket også støttes af Firstmovers, selvom enkelte adspurgte bagudrettet giver udtryk for, at aktiviteterne kunne have været fortsat i den oprindelige form med den viden, de aktuelt har.
- På baggrund af rapportens resultater vurderes det, at motion og bevægelse i arbejdstiden har et potentiale til at forbedre det kollegiale fællesskab på tværs af enheder. Herigennem har aktiviteterne også potentialet til at nedbryde eventuelle silodannelser.

3. Anvendte

metoder

Evalueringen af dette projekt er sket over en periode af i alt 22 måneder (fra april 2019 til februar 2021). Forenklet kan det siges, at dataindsamlingen er sket i tre etaper. Metoderne vil blive yderligere præsenteret herefter:

- **Pilotstudiet** hvor kvalitativ data er indsamlet i form af interviews (n=5) på to arbejdspladser, der har formået at implementere regelmæssig motion i arbejdstiden over et længere stykke tid. På den ene arbejdsplads blev der ydermere mulighed for at overvære en bevægelsespause. Observation og interviews fandt sted i april 2019 forud for selve projektets igangsættelse.
- **Projektets startfase**, hvor der blev udført deltagende observationer på to uddannelsesdage i november 2019 for henholdsvis ledere og Firstmovers fra de involverede arbejdspladser. Herefter blev der i perioden fra december 2019 til februar 2020 udført i alt 18 interviews (6 ledere og 12 Firstmovers). I perioden fra slutningen af januar til marts 2020 blev en spørgeskemaundersøgelse blandt de medarbejdere, der blev tilbudt at være med i motionsaktiviteter i arbejdstiden gennemført. Spørgeskemaet blev sendt 3-4 uger efter projektets opstart på den enkelte arbejdsplads.
- **Projektets slutfase**, hvor interviews med respondenter (5 ledere og 8 Firstmovers), som også blev interviewet i startfasen, blev gennemført i december 2020. I januar-februar 2021 gennemførtes anden runde af spørgeskemaundersøgelsen blandt de medarbejdere, der fik tilbud om at deltage i motionsaktiviteterne.

Sideløbende med dataindsamlingen er der afholdt to formelle møder med projektgruppen fra Dansk Firmaidrætsforbund (DFIF) med henblik på at formidle den genererede viden videre til projektansvarlige. Således blev der afholdt et møde med DFIF efter pilotstudiet i maj, 2019, ligesom der efter dataindsamling fra projektets startfase blev holdt et møde 20. maj, 2020 samt udarbejdet et internt forskningsnotat fra den kvantitative del af undersøgelsen (Overbye & Wagner, 2020).

Den overordnede metodiske filosofi følger en pragmatisk tilgang, hvor det antages at flere forskelle metoder kan komplementere hinanden i et såkaldt mixed methods design. Dette er fortrinsvis drevet af en antagelse om, at kvalitative dybdegående indsigter genereret på forhånd kan opkvalificere et design, hvor man ønsker at undersøge en større gruppes opfattelser (eksempelvis gennem et spørgeskema). Omvendt kan indsigter, der opnår en bred viden om en større gruppe medarbejdere, være med til at styrke et efterfølgende kvalitativt interview.

Denne vekselvirkning mellem viden i dybden og bredden samt indsigter fra eksisterende litteratur om motion på arbejdspladsen såvel som teoretisk litteratur om organisering ligger bag det udviklede design. Valget med at kombinere kvantitative og kvalitative metoder er netop foretaget, fordi vi har fokus på tre niveauer: Ledere og Firstmovers, som er få i antal, og medarbejdere, der er mange. Samtidig beror dette valg også på en inspiration hentet fra Tourish (2013), der i sin begrebsliggørelse af management-tilgange skelner mellem *evidence-based management* og *evidence-oriented organizing*. På den ene side er idéen om, at management baseres på entydig evidens en illusion, da magtforhold udgør en begrænsende faktor i forhold til, hvad der antages at være evidens. Omvendt er det målet for forskningen at genere mest muligt empirisk indsigt, således at man kan opstille plausible (frem for akkurate) forklaringer

på sociale og kulturelle fænomener. Organisationer skabes og defineres derfor af flere aktører end blot lederne, og derfor er målet for denne evaluering at stille mod en form for empirisk forankret evidens-orienteret organisering med henblik på at reducere graden af uvidenhed og bidrage til den bedst mulige form for organisering. Denne overordnede filosofi ligger til grund for nærværende studies metodologi.

3.1. Udvælgelse af arbejdspladser

To danske og meget forskellige arbejdspladser blev udvalgt af Dansk Firmaidrætsforbund som såkaldte ”best cases” til et pilotstudie forud for projektet. Udvælgelseskriteriet var, at de over en længere tid (> 1 år) havde praktiseret motion og bevægelse som en integreret del af arbejdstiden, og at disse aktiviteter ikke indgik som led i et forskningsprojekt. Den første arbejdsplads var en dansk medicinalvirksomhed (MedVir) som to gange dagligt praktiserede korte bevægelsespåuser á 5-10 minutters varighed med fokus på mobilitet, stræk og elastikøvelser. Den anden virksomhed var et lille Webdesign (WebDes) bureau, der i løbet af ugen tilbød sine medarbejdere en times motion fortrinsvis i form af boldspil. For begge arbejdspladser gjorde det sig gældende, at aktiviteterne var et tilbud i arbejdstiden til medarbejderne og derfor var deltagelse frivillig. Formålet med at undersøge disse to best cases var at udlede nogle fælles træk og erfaringer, der på et tidligt tidspunkt kan tages med ind i selve hovedprojekt.

I hovedprojektet indgik der ved start seks danske arbejdspladser. Det skal tilføjes, at der visse steder kun indgik afdelinger, mens andre steder var aktiviteterne udrullet til alle medarbejdere. To produktionsarbejdspladser - henholdsvis Rockwool og Montana Furniture, den Syd- og Vestsjællandske affalds- og renovationsvirksomhed Affald Plus, Center for Handicap under Lollands Kommune, afdeling for By, Land og Kultur ved Faaborg-Midtfyn Kommune og plejecentret Fuglsanggården i Norddjurs Kommune indgik. Sidstnævnte måtte allerede tidligt trække sig fra projektet, da de omfattende foranstaltninger mod Covid-19 ikke muliggjorde deltagelse.

3.2. Interviews

Den teoretiske ramme for interviews er forankret i antagelsen om, at organisationer og individer er formet af flere forskellige institutionelle logikker (Thornton et al. 2012). Motion og idrætslignende aktiviteter er typisk i en skandinavisk kontekst forankret i en civilsamfundslogik, hvor aktiviteterne finder sted uden for arbejdet, ofte er drevet af frivillige og uden profit for øje. Når disse motions- og bevægelsesaktiviteter rykker ind på en arbejdsplads, møder man henholdsvis en professions- og en virksomhedslogik, hvor andre organiseringsformer (hierarkiet) og værdier (fx profit, høj produktivitet eller anseelsen af håndværkets kvalitet) er fremherskende. Interviews er derfor formet over en spørgeguide, der har institutionelle logikker som sit teoretiske afsæt.

Til de fem best cases interviews blev en semi-struktureret spørgeguide testet, og senere justeret til anvendelse gennem første runde interviews i projektets startfase (se appendix). Med semi-struktureret menes, at spørgsmålene har dannet i en rød tråd for samtalen, men at interviewerens undervejs har kunnet afvige fra guiden, når interviewpersonen er fremkommet med udsagn, der har skullet følges op på fx ved uddybende spørgsmål. Til interviews i projektets slutfase er samme teoretiske ramme anvendt, ligesom der er tilføjet nogle særskilte spørgsmål, der behandler Covid-19 (se appendix).



Til best cases interviews er der fortrinsvist involveret interviewpersoner, der har en besluttende og faciliterende rolle på arbejdspladsen, dvs. ordinære medarbejdere, der ikke indgår i en særlig funktion ifm. motion og bevægelse på arbejdspladserne, er ikke repræsenteret. Fra de oprindeligt seks arbejdspladser i hovedprojektet er der udvalgt fem ledere (typisk afdelings- eller team ledere, værkførere) og en øverste leder (qua dennes personlige involvering i projektet). Derudover er der fra hver af de oprindeligt seks arbejdspladser udvalgt to Firstmovers til at indgå i interviews (dvs. tolv i alt). Udvælgelsen af sidstnævnte foregik i dialog med lederne og/eller den lokale HR ansvarlige, men oftest ud fra princippet om hvem der rent praktisk kunne deltage i interviews på det givne tidspunkt. Under interviews i projektets slutfase blev de fem ledere (heraf en øverste leder) og otte Firstmovers fra første rundes interviews interviewet igen.

Alle interviews til best cases foregik på de respektive arbejdspladser. Det samme var tilfældet med de atten interviews i projektets startfase. For interviews i projektets slutfase gælder det, at blot de to er udført med fysisk ansigt-til-ansigt tilstedeværelse. De resterende elleve er udført digitalt, dvs. med brug af enten Skype, Zoom eller Microsoft Teams på grund af skærpede Covid-19 restriktioner. Forud for alle foretagne interviews er interviewpersonerne blevet orienteret om formålet med samtalen. Det blev oplyst, at de til enhver tid uden yderligere begrundelse kunne afvise at svare på spørgsmål, ligesom de til enhver tid uden yderligere begrundelse kunne afslutte samtalen, hvis det ønskedes.

Interviewpersonerne blev orienteret om, at interviews blev optaget digitalt og efterfølgende renskrevet. Interviewpersoner i best cases nævnes blot med tilhørsforhold og fra projektets start- og slutfase er interviewpersoner givet et pseudonym, ligesom der ikke i rapporten kobles navne til konkrete arbejdspladser. Best cases interviews havde en varighed på 54 til 68 minutter. Interviews i projektets startfase varede mellem 37 og 70 minutter, mens den afsluttende fases interviews var kortere, dvs. havde en varighed på mellem 25 og 45 minutter.

3.3. Analyse af interviews

De fem interviews fra best cases er analyseret med henblik på at identificere særlige karakteristika for vellykket implementering (herunder også erfaringer med udfordringer og hindringer), der er væsentlige indsigter at tage med i det videre planlægningsarbejde i projektperioden. Disse indsigter har efterfølgende været ledetrådene for analysen af interviews fra projektets start- og slutfase. Således har det været målet at følge til dørs, om de indsigter, der blev opnået i pilotstudiet, også har vist sig anvendelige, eller om interviewpersonerne giver udtryk for nye og komplementerende såvel som direkte modsatrettede erfaringer og opfattelser i løbet af projektets levetid. Endvidere er der ved læsningen af interviews foretaget i projektets slutfase fokuseret særskilt på erfaringerne med og påvirkningen fra Covid-19 restriktionerne.

3.4. Observationer

Evalueringen baseres også på konkrete observationer foretaget ved tre forskellige lejligheder. Observationer baserer sig på de iagttagelser, en forsker gør sig ved at være fysisk til stede, og antagelsen her er derfor, at forskerens forudindtagne antagelser har indflydelse på, *hvad* der observeres (Justesen og Mik-Meyer, 2012). Observationerne filtreres derfor, men ikke desto mindre

åbner konkrete observationer op for, at forskerne agerer i en kontekst, der er anderledes end eksempelvis et formaliseret interview, hvor interaktionen mellem interviewer og informant er i centrum. Observationer foregår i sammenhænge, hvor flere aktører interagerer samtidig fx en gruppe af kollegaer i relation til en instruktør fra Dansk Firmaidrætsforbund. Ved alle tre observationer har den observerende forsker deltaget aktivt. Observationsnoter blev efterfølgende nedskrevet.

Første observation fandt sted i april 2019 i forbindelse med pilotinterviews. Den deltagende observation var ikke planlagt, men da medarbejderne netop stod overfor at skulle holde en bevægelsepause med fem-seks fysiske øvelser á 8-10 minutters varighed, så var det en god anledning til på egen krop at mærke, hvad bevægelse på arbejdspladsen i praksis indebar. I november 2019 var henholdsvis ledere og Firstmovers for de involverede arbejdspladser inviteret med til uddannelsesdage i Nyborg arrangeret af Dansk Firmaidræts Forbund. Her var den deltagende observation planlagt på forhånd.

Formålet var for det første at undersøge, hvem der udgjorde gruppen af ledere og Firstmovers for herigennem at få et kendskab til deres baggrunde og få en indsigt i, hvordan disse aktører blev introduceret til projektets formål og aktiviteter. Derudover var formålet over for deltagerne at sætte ansigt på den forsker, som løbende skulle evaluere projektet eksempelvis allerede et par måneder senere skulle interviewe udvalgte deltagere på uddannelsesdagene. Til uddannelsesdagen for ledere deltog forskeren i de fysiske sessions, hvor motionsaktiviteterne (fx floorball) blev præsenteret og praktiseret. Dertil indgik forskeren også i workshops, hvor forandringsledelsesgreb blev præsenteret. Til uddannelsesdagen for Firstmovers var fokus mere på introduktion og gennemgang af de konkrete aktiviteter (floorball, gåture med bånd og stationsøvelser). Undervejs mellem deltagelsen på disse to uddannelsesdage blev der taget observationsnoter, som blev renskrivet ved hjemkomsten.

3.5. Spørgeskemaundersøgelserne

Den kvantitative del af projektet inkluderer to spørgeskemaer undersøgelser. Alle medarbejdere, som blev tilbudt aktiviteter igangsat af Firstmover(e) på deres arbejdsplads, blev inviteret til at deltage i undersøgelserne. Spørgeskema 1 blev udsendt til seks arbejdspladser 3-4 uger efter motionstiltag igangsat af Firstmover(e) blev tilbudt på den enkelte arbejdsplads i perioden januar til marts 2020. Spørgeskema 2 blev udsendt i januar til februar 2021 til fem arbejdspladser.

Spørgeskemaerne inkluderede emner såsom: 1) baggrund, 2) nuværende og tidligere idrætsdeltagelse, 3) selv vurderet sundhed og fysisk aktivitet; og *blandt dem som (endnu) ikke har deltaget*: 4) grunde til ikke at deltage i aktiviteterne samt barrierer for deltagelse; og *blandt dem der har deltaget i aktiviteterne*: 5) hvilke aktiviteter og ca. antal gange de har deltaget; hvordan aktiviteterne oplevedes, 6) deltagelsens indflydelse på forskellige områder, så som sociale relationer, velvære, stress, 7) motivation for at deltage, 8) indflydelse på fysisk aktivitet udenfor arbejdet, 9) Firstmovers, lederes og virksomheds betydning, og 10) identificering med virksomhed.

Spørgeskema 2 indeholdt desuden spørgsmål om Covid-19 og indflydelsen på aktiviteter og håndteringen af aktiviteterne samt barrierer for fysisk aktivitet pga. Covid-19. Spørgeskemaerne inkluderede både lukkede og åbne spørgsmål. Flere inspirationskilder blev inddraget til udarbejdelse af spørgsmål til spørgeskemaerne, for eksempel viden fra pilotinterviews; eksisterende ska-

laer, herunder også inspiration fra eksisterende studier på områder (såsom Coulson, McKenna & Field, 2008; Knox, Musson & Adams, 2017; Stevens et al. 2017). Se appendiks for spørgeskema 1 og Spørgeskema 2. Spørgeskema 1 blev besvaret af 251 medarbejdere, mens 266 medarbejdere besvarende spørgeskema 2. Se resultatafsnit for yderligere informationer.

Spørgeskemaet blev distribueret via et anonymt link. Deltagere gav informeret samtykke. På grund af GDPR-regler kunne linket til spørgeskemaundersøgelsen ikke distribueres som et personligt link via e-mail til den enkelte medarbejder. I stedet blev vores invitations- og informationsmail med spørgeskemalinket distribueret til medarbejderen af en leder eller HR-ansvarlig på hver arbejdsplads. Linket til spørgeskemaundersøgelsen var fuldstændigt anonymt. Respondenter blev bedt om at angive en ”kode”, som de kunne huske.

Såfremt der skulle opstå problemer undervejs, kunne medarbejderen angive den samme kode og udfylde skemaet igen. Derved kunne duplikater slettes efterfølgende. Efter datasæt var rensat for duplikater blev koderne slettet fra datasæt før dataanalyse. Koderne skulle også have været anvendt til at måle udvikling over tid (for de respondenter, der besvarede begge undersøgelser, så deres besvarelser kunne linkes gennem koden), men pga. Covid-19 og efterfølgende udvikling, ændring og for nogle afdelinger stop i aktiviteter, samt potentielle udfordringer ved at huske en 1 år gammel kode, fravalgte vi dette.

Fokus i spørgeskema del 2 blev i stedet tilrettet de nye omstændigheder i forhold til ændringer i aktiviteterne form. Som tidligere beskrevet betyder ændringerne, at vi ikke kan måle udvikling over tid i forhold til effekt-orienterede faktorer, men vi illustrerer oplevelser med aktiviteterne i deres ændrede form og påvirkning af Covid-19 og social distancering. Eftersom arbejdspladserne påbegyndte aktiviteter igangsat af Firstmovere forskudt, blev spørgeskema 1 ligeledes distribueret forskudt på hver arbejdsplads, således at alle medarbejdere blev inviteret til undersøgelsen ca. 3-4 uger efter arbejdspladsen første gang introducerede aktiviteter. De seks datasæt blev derefter samlet. Spørgeskema 2 blev udsendt til alle arbejdspladser på samme tid.

Det skal bemærkes, at selvom alle medarbejdere blev inviteret til at deltage i undersøgelserne – uanset om de havde deltaget i aktiviteter eller ikke – er det sandsynligt, at andelen af medarbejdere som har deltaget aktiviteter, vil være relativt set bedre repræsenteret i undersøgelsen. Det må medtænkes, at medarbejdere, der har taget positivt imod aktiviteterne, måske i højere grad vil vælge at besvare spørgeskemaet, mens medarbejdere, som endnu ikke har deltaget i Firstmover aktiviteterne, måske i højere grad fravælger spørgeskemaundersøgelsen.

4.

Resultater

Resultaterne fra denne evaluering falder i tre faser. Første fase omfatter indsigterne fra best cases pilotstudierne. Disse bliver kortfattet berørt her, idet de danner en rød tråd for de senere fokuspunkter i evalueringen og også tidligt (maj, 2019) blev formidlet videre til projektgruppen under Dansk Firmaidrætsforbund i form af anbefalinger. Anden fase er resultater fra startperioden, mens tredje fase er perioden ved projektets afslutning.

4.1. Indsigter fra pilotstudierne

På baggrund af interviews og muligheden for en enkelt deltagende observation blev der udformet fire anbefalinger:

4.1.1 Den sociale dimension er en vigtig motivationsfaktor

Selvom afsættet i best cases er at motion i arbejdstiden er iværksat som et sundhedstiltag har disse aktiviteter også en vigtig social funktion. Det kommer eksempelvis til udtryk således i et interview fra WebDes:

- Hvis vi sørger for at vores medarbejdere ikke kun er nogle, som er dygtige til deres arbejde og interagerer her, men hvis vi også sørger for, at de får skabt nogle fællesskaber på tværs af afdelingerne, så programmørerne også får talt lidt med folk fra marketing og web-designerne også taler med server-folkene, så bliver der skabt nogle andre både rammer for arbejde i opgaverne, men der bliver også skabt en anden samhørighed, hvor man pludseligt får en masse nye venner og fællesskab.

Den sociale dimension kan således være med til at skabe en integration af medarbejdere, ligesom aktiviteterne kan modvirke en slags silo-dannelse, hvor specialiserede medarbejdere isolerer sig i forhold til resten af virksomheden. Der bliver således jævnlige i best cases interviews refereret til fællesskabsfølelsen som et centralt aspekt, når der skal motiveres til motion.

4.1.2 Deltagelse skal være frivillig, men ”nudging” er OK

De to udvalgte arbejdspladser har haft succes med at gøre deltagelsen frivillig, herunder også at de medarbejdere, der har en faciliterende rolle, gør det frivilligt, dvs. de ikke modtager en ekstra-betaling for indsatsen. I stedet har virksomhederne udnyttet fællesskabsfølelsen til at skabe forskellige incitamenter til at deltage og desuden eksempelvis også påpeget at ”det er ikke obligatorisk, men det er i arbejdstiden, så du får løn for det” (interview fra WebDes). Samtidig er der iværksat forskellige initiativer, der gradvist leder medarbejdernes adfærd i retning af motion og bevægelse, fx at man udvælger

aktiviteter, som alle kan deltage i, og derfor får sværere ved at frasige sig. Så på den måde indgår elementer af 'nudging' side om side med de frivillige tilbud om at deltage.

4.1.3 Kontinuerligt og struktureret – initiativer sker ikke spontant

Fælles karakteristika for begge best cases er, at aktiviteterne er strukturerede og følger et genkendeligt mønster. For MedVir gælder det, at aktiviteterne er nøje samstemt med eksisterende arbejdsmiljøtiltag, herunder fokus på medarbejdernes mentale sundhed:

- Så det er det primære. Og så tænker vi, når man så får lavet de her bevægelses-pauser f.eks. så får du også noget socialt. Du får grinet, du får snakket om noget andet end arbejde [...] Du kan alligevel ikke koncentrere dig så lang tid ad gangen, så de her pauser giver dig også et break hjernemæssigt, så du får fornyet energi i forhold til at komme tilbage og arbejde.

På samme vis når man tidligt i den mindre virksomhed WebDes til den erkendelse, at struktur og kontinuitet skal samstemmes med den organisationskultur, der er opbygget, således at aktiviteterne ikke blot iværksættes på må og få:

- Det var sådan lidt der, hvor vi fandt ud af, at de her sporadiske ting ikke fungerer i den virksomhedskultur og organisation, vi var ved at blive. Det var mere en iværksætter ting end det var noget som man kunne gøre som etableret virksomhed. Der fandt vi ud af, at det, som ikke fungerer, det er hvis initiativer ikke er tilrettelagt og planlagt efter den virksomhedskultur og organisation, som du har.

4.1.4 Den nærmeste leders opbakning og engagement er essentiel

Den nærmeste leders opbakning til motionsaktiviteterne er essentiel. Dette er ikke overraskende med tanke på forskning inden for human ressource management og forandringsledelse. Der går således en lige linje fra øverste strategiske niveau over mellem- og teamlederen, der skal formidle og muliggøre den øverste ledelses beslutninger til de enkelte medarbejdere, som



skal tage beslutningerne til sig og føre dem ud i livet. Opad til kan team- og mellemlederen bruge den øverste ledelses beslutninger som et mandat og en legitimering, og den enkelte medarbejder kan omvendt se sin nærmeste leders aktive deltagelse som en central faktor. Især team- og mellemlederens aktive deltagelse italesættes af en teamleder fra MedVir:

- Jeg tror, at jeg skal være ekstra omhyggelig med at være med. For altså come on, hvis jeg siger; det kører I bare og Bente [pseudonym] er kaptajn, når vi ses i eftermiddag. Så sidder den nye medarbejder og tænker: ”okay, jeg gør det for at danne relationer, men når lederen ikke engang er med, så ved jeg ikke alligevel om det er en god ide”. Så er det bare varm luft. Men det er ikke varm luft - det mener jeg altså virkelig ikke at det er. Så jeg vil sige, at jeg er med.

4.2. Noter fra observationerne

I forbindelse med best case interviews på MedVir blev det muligt at deltage aktivt i en bevægelsespause. Af observationsnoterne fremgår følgende:

- Da musikken blev tændt (Miley Cyrus’ Wrecking Ball) besluttede femten medarbejdere at deltage, mens tre lod være. Fem øvelser over cirka 7 minutter blev udført i et åbent kontorlandskab. Da de blev igangsat ændrede atmosfæren sig fra stilhed og dyb individuel koncentration til løs samtale og behersket latter. Venligt drilleri (i modsætning til mobning) blev især rettet mod en mandlig deltager, som senere under den efterfølgende korte kaffepause viste sig at være teamlederen.

Den interessante observation her er, at pausen for en kort stund ændrer atmosfæren på arbejdspladsen, løsner lidt op, og at dette også giver anledning til ”udfordre” hierarkiet – om end i en lille skala.

Observationerne i november 2019 faldt over to hele undervisningsdage, der var tilrettelagt for henholdsvis ledere/HR personale den første gang og for Firstmovers anden gang. Undervisningsdagene var henlagt til Nyborg tæt ved Dansk Firmaidrætsforbunds hovedkontor. Ved begge lejligheder blev det muligt at præsentere forskeres rolle som eksterne evaluatore på projektet, og således sætte et ansigt på en person, som efterfølgende skulle interviewe nogle af deltagerne og i andre tilfælde holde en løbende kontakt til eksempelvis HR-personalet på de involverede arbejdspladser.

Ledelse af forandring var et centralt og gennemgående tema på første undervisningsgang. Eksterne konsulenter faciliterede dele af dagen, og det bød også på velkendte eksempler fra branchen, som at ”8 ud af 10 forandringsprojekter fejler”, og ”kultur spiser strategi”. De indledende manøvrer med at få deltagerne til at reflektere over egne roller som ledere i projektet blev før pausen afsluttet med floorball. Sandsynligvis ganske utilsigtet ledte dette efter pausen til en spontan diskussion om netop floorball og risikoen for arbejdsskader contra det sjove og legende aspekt frem for mere ensformige elastikøvelser.

Tilbage på sporet igen blev debatten drejet mere i retning af den mulige modstand mod forandringer, og hvordan dette kan tackles, hvorefter de seks arbejdspladser til slut redegjorde for deres videre planer.

I modsætning til uddannelsesdagen for ledere og HR-personalet havde dagen med Firstmovers fokus på de konkrete fysiske aktiviteter (floorball, gåture med benspænd og stationstræning), som de enkelte Firstmovers skulle udrulle på arbejdspladserne. Konsulenter fra Dansk Firmaidrætsforbund introducerede med statements som ”vigtigt at man har det sjovt”, ”at I tør hoppe ud i det”, og ”grin af det når det går galt”. Så fra starten var sundhed som det

bagvedliggende rationale *ikke* i centrum. I alt deltog op mod 50 personer fra de seks arbejdspladser, men blev i løbet af dagen delt op i mindre grupper. Det var en dag med omfattende fysisk aktivitet, hvilket flere Firstmovers i de efterfølgende første runde interviews også refererede tilbage til. Feltnoter efter egen deltagelse lyder: "Relativt krævende øvelser (bl.a. to planke-øvelser) ...glemte at nævne alternative øvelser, med musik hjalp til at fremme aktivitet". En observation efter at have cirklet rundt blandt deltagerne og egen deltagelse i enkelte af øvelserne var også, at Firstmovers ikke nødvendigvis var udvalgt, fordi de i forvejen var idrætsligt vante. Især sidstnævnte observation gav anledning til at starte de efterfølgende første runde interviews med at spørge ind til ledere såvel som Firstmovers' personlige motions- og idrætsbaggrunde.

4.3. Lederes og Firstmoveres forventninger og forudsætninger – indblik fra første interviewrunde

Den første rundes interview byggede videre på de fire anbefalinger fra best cases interviews. Ikke overraskende havde respondenterne på det tidspunkt, hvor aktiviteterne var i sin allerførste indledende fase, nemmest ved at sætte ord på den sociale dimension som en motivationsfaktor, da projektet i vid udstrækning var italesat således på eksempelvis uddannelsesdagene. Omvendt fyldte kontinuitet og struktureret aktivitet mindst, da motionsaktiviteterne som del af arbejdstiden først skulle til at introduceres. Sidstnævnte behandles derfor ikke særskilt nedenfor.

4.3.1 Den sociale dimension, fællesskab og nedbrydelse af barrierer

Ordet "fællesskab" går ofte igen, når især Firstmoverne bliver spurgt ind til, hvad det er at motion og bevægelse kan bidrage til på en arbejdsplads. Men også lederne tager det til sig, og det at have det sjovt sammen står centralt i mange respondenteres beskrivelse af aktiviteterne, som de lige er begyndt at introducere.

I varierende omfang kombineres idéen om fællesskab også med et eksplicit fokus på sundhed. En leder (Anders) udtrykker dette således:

[...] jeg ser sundhedseffekten, den eventuelle sundhedseffekt af det her, som et biprodukt. Jeg ser det primært som værdierne: fællesskab, sammenhold, at det at kunne være på sammen med sine kollegaer lidt på tværs.

Heri fremgår, at sundhedseffekten ikke anskues som en modsætning til den sociale dimension, men derimod som et positivt biprodukt, eller for andres vedkommende som et komplementerende aspekt. Til spørgsmålet om, hvad det er at motion og bevægelse i arbejdstiden kan give en arbejdsplads svarer en anden leder (Lars): "Jamen, det kan selvfølgelig, forhåbentlig give nogle sundere medarbejdere. Det kan give noget mindre sygefravær. Det kan også give nogle glattere medarbejdere, som også, kan man sige, får et bedre kollegaskab".

Så her italesættes aktiviteterne foruden fællesskabet også som en måde at fokusere på et klassisk fokusområde inden for arbejdsmiljø som sygefravær. Det bakkes op af andre ledere såvel som Firstmovere, der også ser motionsaktiviteterne som en måde at lindre og styrke en slidt krop, der gennem en årrække har døjet med gener fra et arbejdsliv med mange ensformige gentagelser.

En arbejdsplads skiller sig dog lidt ud ved bevidst at vende fokus væk fra sundhedsaspektet ved aktiviteterne. Her har man bevidst valgt at kalde aktivite-

“

**[...] jeg ser sundheds-
effekten, den eventuelle
sundhedseffekt af det
her, som et biprodukt.
Jeg ser det primært som
værdierne: fællesskab,
sammenhold, at det at
kunne være på sammen
med sine kollegaer lidt
på tværs.**

terne for ”kollega-sjov” for ”...hvis vi kalder det kost og motion, så er der nogle, der stejler. Det klinger ikke så godt i folks ører” (Linnea, leder). Det sker ud fra antagelsen om, at kost, sundhed og motionsvalg er et område, som en ledelse ikke skal blande sig i.

Når der i interviews spørges mere ind til, hvad fællesskabet opnår ved motion og bevægelse, kan der ses et mønster på tværs af både ledere og Firstmovere. Det kan skabe ”...sammenhold på tværs. Det vil sige, det kan også være med til at nedbryde nogle af de her barrierer, der kan være imellem personer, imellem afdelinger” (Hans, leder). I en arbejdsdag, hvor man risikerer at arbejde inden for egne afdelinger, kan motions og bevægelsesaktiviteterne på tværs ændre små dagligdags rutiner: ”At man så bliver i den faglige ramme og man lige får talt om de ting, man skal tale om, og at man både sender det afsted og modtager det bedre, end hvis man bare går i hver sine afdelinger og ikke har noget med hinanden at gøre” (Karoline, Firstmover). Helt konkret ses motions og bevægelsesaktiviteter på tværs som en måde at skabe et fælles blik for hele arbejdspladsen:

- Hvor jeg håber på, at det kan give det der fællesskab, hvor man ligesom har forståelse for, at når der sker noget ovre i den ene afdeling, så er det altid sådan: ”Årh, ikke også. Hvorfor gør de nu det?” At man måske kan få noget indsigt i, hvad er det egentligt de laver, ikke også. Og når det går galt, jamen, så går det jo galt alle steder, ikke også. (Kristina, Firstmover)

På den måde giver flere respondenter udtryk for, at ved at styrke fællesskabet på tværs så opnås der også en bedre indsigt i hinandens funktioner og arbejdsopgaver, der også gør det lettere at adressere eventuelle spørgsmål, når man nu kender hinanden bedre:

...jamen det at du bare lige har fået snakket lidt med personen, og også bare sådan lidt: ”når ja, det var Jørgen han hed”, ikke, og så lige pludselig så er det sådan: ”Jamen, han sidder jo egentlig med det her. Nu sidder jeg med en opgave. Det kunne være, at jeg lige skulle prøve at høre ham, om han kan hjælpe mig.” Og det er meget nemmere at gå til ham, hvis man siger, efter man har været ude at gå en tur og har snakket om hvad, om han har nogle børn, eller sådan noget. (Maria, Firstmover)

4.3.2 Frivillig deltagelse og få de fleste med

Som anført ovenfor italesættes fællesskabet som centralt for at få alle med. Udgangspunktet for projektet er, at deltagelse er frivilligt, selvom alle istemmer at målet selvfølgelig er at få flest mulige med. Det har også medført, at man på de enkelte arbejdspladser har justeret aktiviteterne, så de passer lokalt. Som tidligere nævnt har det betydet, at man et sted har fravalgt et sundhedsfokus, og i et andet tilfælde satset på en blid opstart, hvor man først introducerede fælles gåture. Direkte adspurgt om valget af floorball som aktivitet har en betydning svarede en Firstmover (Jens):

- I skolen, ikke? Der var altid nogle, der skulle vælge. Der stod jo de sidste tre-fire stykker tilbage. Det var vi jo godt klar over, at det var dem der ikke rigtigt kunne. Men her, der tror jeg ikke du [...] der kan du ikke favorisere nogen som helst.

Dette understøttes af lederen Flemming: ”Ej, det er svært at bevare pessimismen, når man render og spiller floorball for eksempel. Altså det er sgu svært ikke at grine lidt sammen”. Andre aktiviteter derimod møder en vis modstand. Eksempelvis iværksættes floorball ikke på en arbejdsplads pga. risiko for arbejdsskader, mens andre øvelser ikke vurderes at passe til de fysiske omgivelser på den enkelte arbejdsplads.



Sammenhold på tværs.
Det vil sige, det kan også være med til at nedbryde nogle af de her barrierer, der kan være imellem personer, imellem afdelinger.





4.3.3 Nærmeste leders opbakning og engagement

Både blandt ledere og Firstmovers er der en generel enighed om, at ledernes støtte er vigtig for projektets succes. Flere Firstmovers giver udtryk for, at netop ledelsen opbakning er med til at give projektet en legitimitet, når de nu skal ud og overbevise deres kollegaer om, at de skal deltage. Fem ud af seks ledere har selv en baggrund som idrætsaktive. Lederne giver endvidere udtryk for selv at ville deltage i det omfang, det er muligt, men enkelte Firstmovers udtrykker deres tvivl om, hvorvidt det nu også vil ske i praksis. En leder anlægger et interessant perspektiv på egen rolle ud fra antagelsen om, at aktiviteterne skal drives af medarbejderne:

- Jamen, der vil jeg jo sige, at jeg egentligt tager gradvist den tilbagetrukne rolle og egentlig er den, der koordinerer tingene bagud og egentligt træder mere og mere ud, så jeg egentligt er så lidt involveret som overhovedet muligt (Hans).

Direkte adspurgt om deltagelse i aktiviteterne også får en indvirkning på den enkelte medarbejders anseelse og status svarer en anden leder (Flemming):

- Fordi at det må ikke være sådan, at dem der er med på det her, de rykker højere op i hierarkiet, og dem der ikke er det [...] de kan sidde der og skamme sig og ikke være med på noget som helst.

4.3.4 Forholdet til kerneopgaven

Foruden de fire tematikker, som udsprang af indsigterne fra best cases, så formedes der gennem første rundes interviews et femte tema, som samlet kan beskrives som relationen til kerneopgaven. Det dækker på den ene side over, hvordan disse aktiviteter påvirker arbejdspladsens ry, og på den anden side hvordan disse aktiviteter kan påvirke og forenes med effektivitet og produktion. De involverede arbejdspladser har forskellige kerneopgaver. Nogle udfører en service, der er skatteyderbetalt, eller som beskrevet af Firstmove-

ren Vibeke: "Det er det dér med, at jamen, går tiden fra borgerne?" eller sagt lidt anderledes:

- Der er jo altid den fare, at der er nogen, der får ondt i numsen, over at vi er en offentlig virksomhed. Sådan så at det der med: "hvad går vores penge til". "Går vores penge til, at der er nogle, der skal fare rundt og lave noget en times tid?" (Josefine, Firstmover).

Andre giver udtryk for at være bundet op af en linjeproduktion, som gør det svært at forlade produktionsapparatet for en stund eksempelvis "enten så kører den eller også kører den ikke altså" (Troels, Firstmover), mens en leder giver udtryk for, at disse motionsaktiviteter skal ses som tæt forbundet med kerneopgaven:

- Altså det skulle jo gerne udmønte sig i en højere effektivitet. Det er helt sikkert. Det er jo én af de effekter, vi gerne skulle se af det, ved at vi investerer i medarbejderne, så skulle vi jo gerne kunne se, at ved at vi får en bedre trivsel, jamen så får vi også et afkast heraf, der hedder effektivitet. (Hans)

Især fra lederpositionerne udtrykkes der den holdning, at aktiviteterne skal være forenelige med virksomhedens kerneopgave, hvis og såfremt det skal give mening på sigt.

4.4. Medarbejdernes tidlige reaktioner – indblik i resultater fra første spørgeskema

Data fra det første spørgeskema blev indsamlet mellem tre til fire uger efter der først blev introduceret Firstmover-aktiver på den enkelte arbejdsplads. Alle medarbejdere - uanset om de havde deltaget i aktiviteterne eller ikke - blev opfordret til at besvare spørgeskemaundersøgelsen.

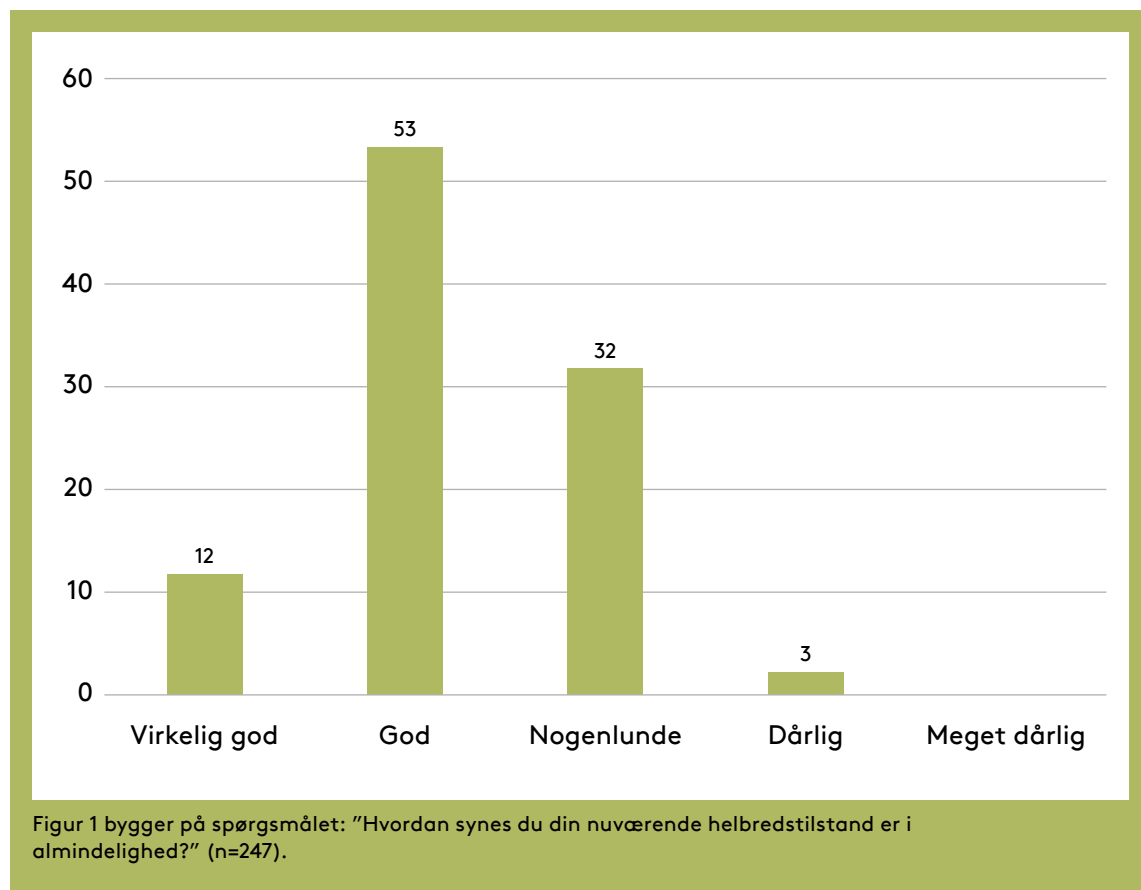
I alt 251 medarbejdere ud af 553 mulige besvarelser valgte at udfylde skemaet (svarprocent 45%). Kønsfordelingen var: 54% var kvinder og 46% mænd. Aldersfordelingen var som følger: 11% var 18-29 år; 17% var 30-39 år, 27% var 40-49 år, 34% var 50-59 år, og 11% var 60 år og derover.

Tabel 1 viser svarfordelingen for de enkelte arbejdspladser. Besvarelserne blev givet for fem af de seks arbejdspladser (med Norddjurs Kommune som undtagelsen), før Danmark for alvor blev påvirket af Covid-19 restriktioner.

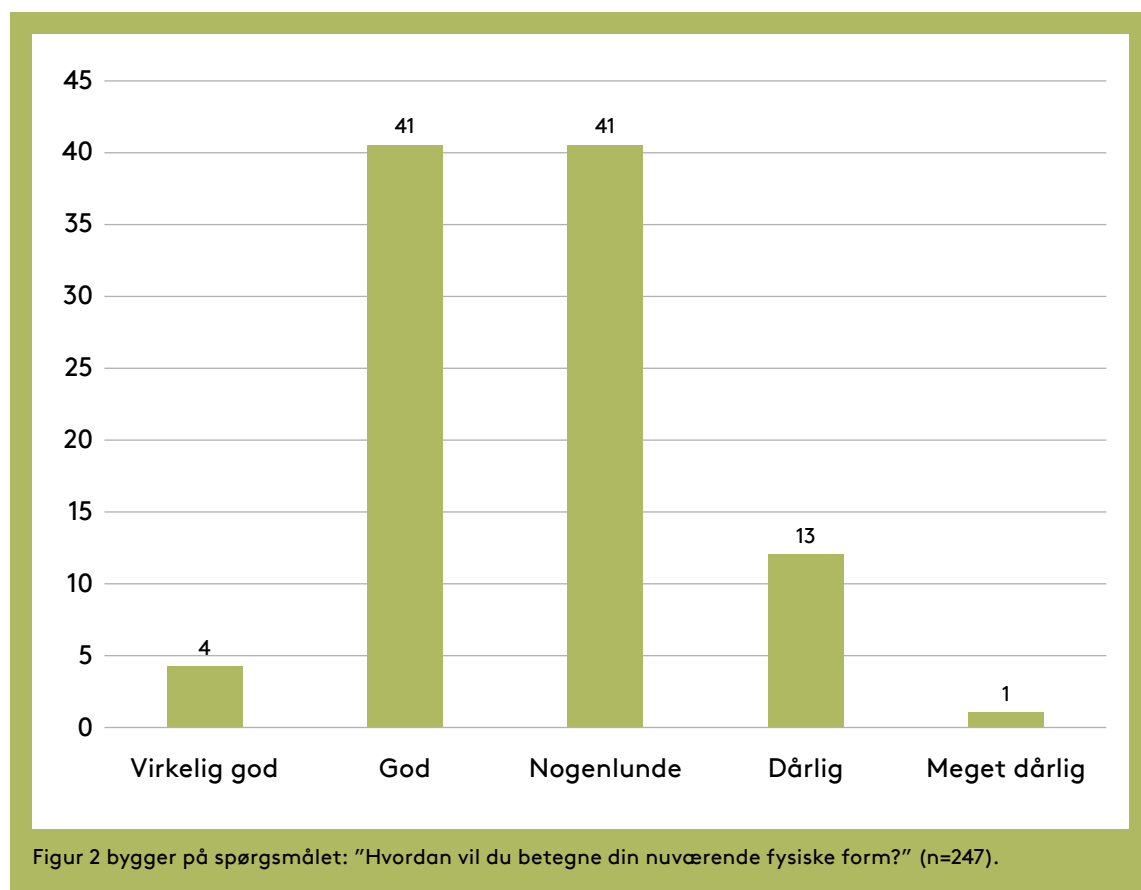
Tabel 1: Antal besvarelser og svarprocent fordelt på arbejdsplads

	Antal mulige	Antal besvarelser	Svarprocent %
AffaldPlus	197	83	42
Fåborg-Midtfyns Kommune	120	70	58
Lollands Kommune	29	19	66
Montana	55	30	55
Norddjurs Kommune	65	13	20
Rockwool	87	36	41
Total	N= 553	n=251	45%

Figur 1: Selvvurderet helbred (pct.)



Figur 2: Selvvurderet fysisk form (pct.)



Tabel 2: Deltagelse i Firstmover-aktiviteter og regelmæssig idræt eller motion uden for arbejdstiden

	Respondenter, som har deltaget i aktiviteter igangsat af Firstmovere ud fra antal mulige medarbejdere %	Respondenter som har svaret "ja" til at de har deltaget i aktiviteter igangsat af Firstmovere ^a %(n)	Respondenter som (endnu) ikke har deltaget i aktiviteterne ^a %(n)	Respondenter som i øjeblikket dyrker regelmæssig idræt eller motion udenfor arbejdstiden %(n)
AffaldPlus	23	56 (n=45)	44 (n=36)	50 (n=41)
Fåborg-Midtfyns Kommune	51	90 (61)	10 (7)	60 (28)
Lollands Kommune	62	95 (18)	5 (1)	47 (9)
Montana	51	93 (28)	7 (2)	63 (19)
Norrdjurs Kommune	18	92 (12)	8 (1)	69 (9)
Rockwool	34	83 (30)	17 (6)	67 (24)
Total	35 (n=194)	79 (n=194)	22 (n=53)	58 (n=144)

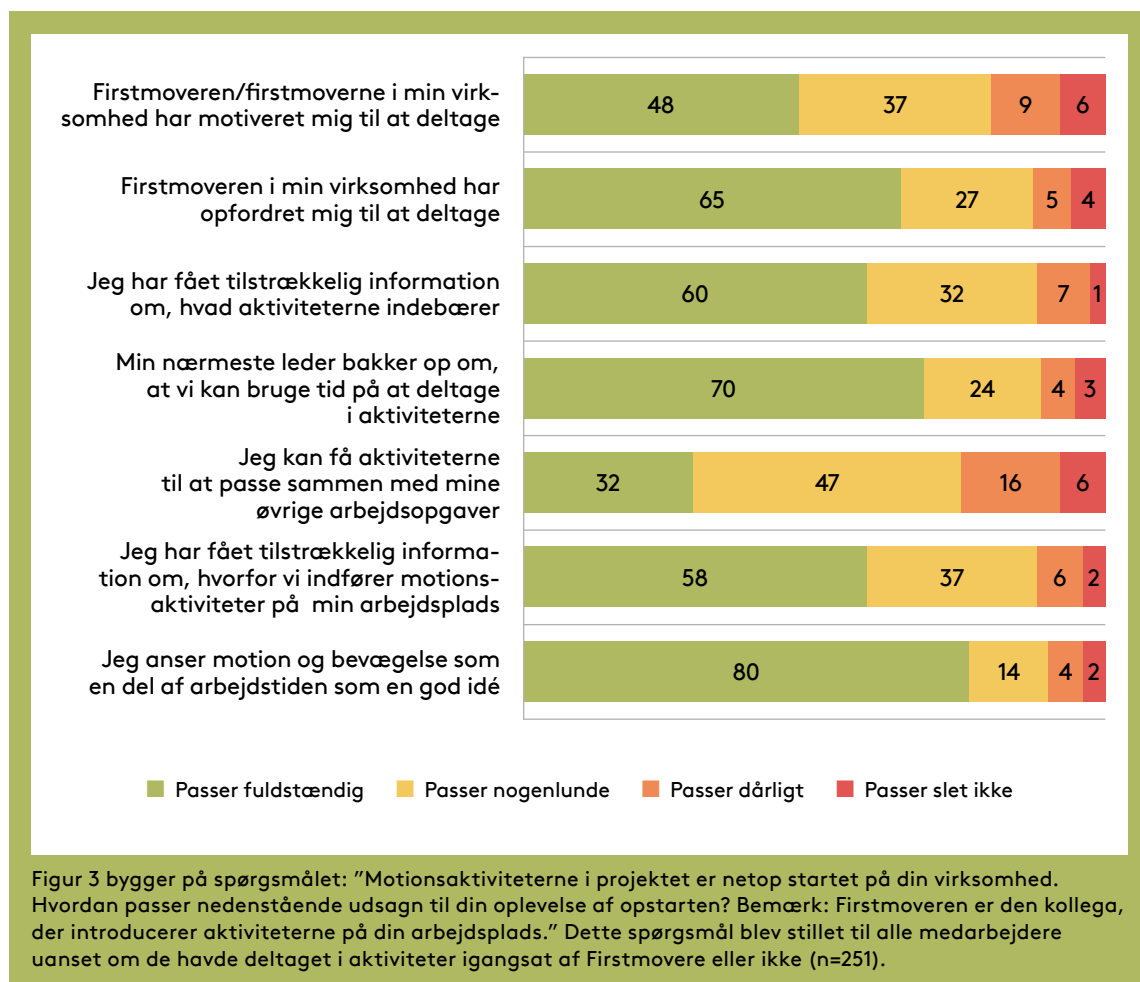
^aBemærk: Dette angiver andelen af respondenter, som har deltaget i aktiviteterne og andelen som ikke har deltaget. Det betyder, at hvis der er en høj svarprocent blandt dem som (endnu) ikke har deltaget i aktiviteter igangsat af Firstmovere, vil dette påvirke andelen, således at andelen af deltagere i Firstmover-aktiviteter relativt set virker lavere.

Blandt besvarelsenerne angav 58%, at de dyrker regelmæssig idræt eller motion uden for arbejdstiden. Heroverfor svarer knap 4 ud af 5 fra samme gruppe af medarbejdere, at de har deltaget i motionsaktiviteter igangsat af Firstmovers. Så på dette tidlige tidspunkt i projektet er andelen af medarbejdere, der er fysisk aktive gennem deltagelse i projektets aktiviteter, højere end andelen af medarbejdere, der ellers i øjeblikket dyrker regelmæssig idræt eller motion uden for arbejdstiden.

Arbejdspladserne AffaldPlus og Norddjurs skiller sig ud fra de øvrige i forhold til deltagelse i aktiviteterne. Der må dog tages højde for, at tallene er påvirket af, hvem der vælger at besvare undersøgelsen. En eventuel forskel i deltagelse i aktiviteterne kan for AffaldPlus vedkommende sandsynligvis forklares ved, at denne arbejdsplads i modsætning til de øvrige er spredt over et stort geografisk område med mange små stationer, og derfor ikke i samme grad som de andre fem udgør en tæt forbundet samlet enhed. Som tidligere beskrevet blev en del af dataindsamlingen for Norddjurs påvirket af Covid-19 situationen, som betyder en større usikkerhed i tallene og en lavere svarprocent.

Over halvdelen af respondenterne (65%) vurderede deres nuværende helbreds-tilstand til at være ”virkelig god” eller ”god”, mens kun få vurderede deres helbreds-tilstand til at være dårlig (3%). Ligeledes betegnede næsten halvdelen af respondenterne deres nuværende fysiske form til at være ”virkelig god” eller ”god” (45%), og en mindre andel (14%) vurderede deres fysiske form som dårlig eller meget dårlig (se figur 1 og 2).

Figur 3: Oplevelse af opstarten af projektet (pct.)



Overordnet ses det, at hovedparten af respondenterne anser motion og bevægelse i arbejdstiden som en god ide. Det kan tolkes som en udbredt støtte blandt medarbejderne til princippet om motion og bevægelse som en del af arbejdstiden. Samtidig viser resultaterne, at de fleste respondenter havde en positiv oplevelse af involvering fra Firstmover(e) og ledere, både i forhold til opfordring til at deltage, motivation, opbakning til at bruge tid på aktiviteterne samt information omkring grunde til tilbyde aktiviteterne på arbejdspladsen i den tidlige fase af projektet. En fjerdedel oplevede dog, at de ikke kunne få aktiviteterne passet ind med arbejdsopgaverne (se figur 3).

4.4.1 Grunde til (endnu) ikke at have deltaget i aktiviteter igangsat af Firstmover(e) på arbejdspladsen

En femtedel af respondenterne (21%, n=53) angav, at de (endnu) ikke har deltaget i aktiviteter igangsat af Firstmovere. Togohalvtreds respondenter beskrev grunde for indtil videre ikke at have deltaget i motionsaktiviteter på arbejdspladsen. Grunde relaterede sig til en række områder, hvor manglende tid blev fremhævet af mange. Selve arbejdssituationen udgør også en barriere for nogle: Her kan eksempelvis nævnes skifteholdsarbejde med online produktion, som ikke bare kan forlades; det at arbejde alene; at tidspunktet ikke har passet ind pga. mødedeltagelse og opkald.

- Jeg kører rundt på alle vores pladser, indtil videre har det ikke passet med jeg har været der, når der har været noget i gang.

- Jeg har haft for travlt med arbejdsopgaver. Jeg arbejder på flere adresser, hvilket gør det bøvlet at passe ind med skemalagt motion.

Prioritering blev også nævnt, hvor nogle fremhævede, at de prioriterede arbejdet først, ikke følte det hørte til i arbejdstiden, eller blot foretrækker at motionere i fritiden og være aktive der.

- Dyrker motion på hjemmebasis, og ser ikke at det er noget jeg skal i arbejdstiden. I øvrigt er det svært at passe ind.

En respondent fremhævede en oplevelse af manglende stemning for at deltage:

- Der har ikke været en udpræget vilje fra mine kollegaer til, at vi tager initiativ til at gøre noget, og da jeg er ny på jobbet vil jeg helst go-with-the-flow.

Manglende interesse blev også fremhævet af nogle respondenter. En grund, der blev fremhævet af flere, var relateret til manglende information omkring projektet. Mens andre bare endnu ikke haft muligheden for at deltage:

- Der har ikke været noget, når jeg har været på job. Jeg har ikke valgt ikke at deltage. Jeg har ikke oplevet det endnu. Jeg har kun hørt om det.

At man allerede er aktiv uden for arbejdet, manglende udstyr til floorball, at man synes det har været upraktisk i forhold til at svede, samt smerter og skade blev også fremhævet.

Blandt de respondenter, der endnu ikke har deltaget i aktiviteterne, svarede ca. halvdelen (51%, n=27), at de havde konkrete planer om at deltage i fremtiden. Nitten respondenter valgte at uddybe dette. Her kan eksempelvis nævnes deltagelse, når det er muligt og passer ind i arbejdet, og der er tid.

- Jeg håber, jeg kan få nogle af mine dage til at passe ind med de aktiviteter, der er planlagt.

- Jeg vil meget gerne bruge de 13,5 minut vi har om dagen, men har ikke faciliteterne til det.



Jeg har haft for travlt med arbejdsopgaver. Jeg arbejder på flere adresser, hvilket gør det bøvlet at passe ind med skemalagt motion.

Den potentielle positive betydning af opfordring og det sociale med kollegaer blev også fremhævet:

- Jeg ville ikke sige nej, hvis en kollega opfordrede mig, tror dog ikke jeg vil gøre det alene, da jeg mest ser det sociale aspekt som væsentligt.

Flere respondenter har forslag til, hvordan de kunne blive motiveret yderligere til at deltage i motionsaktiviteter på deres arbejdsplads. Flere kan relateres til planlægning af tid, for eksempel, at aktiviteterne sættes ind i kalenderen på faste tidspunkter og gerne fire måneder frem i tiden, eller at det integreres, som en del af dages opgaver eller gøres til en fast rutine.

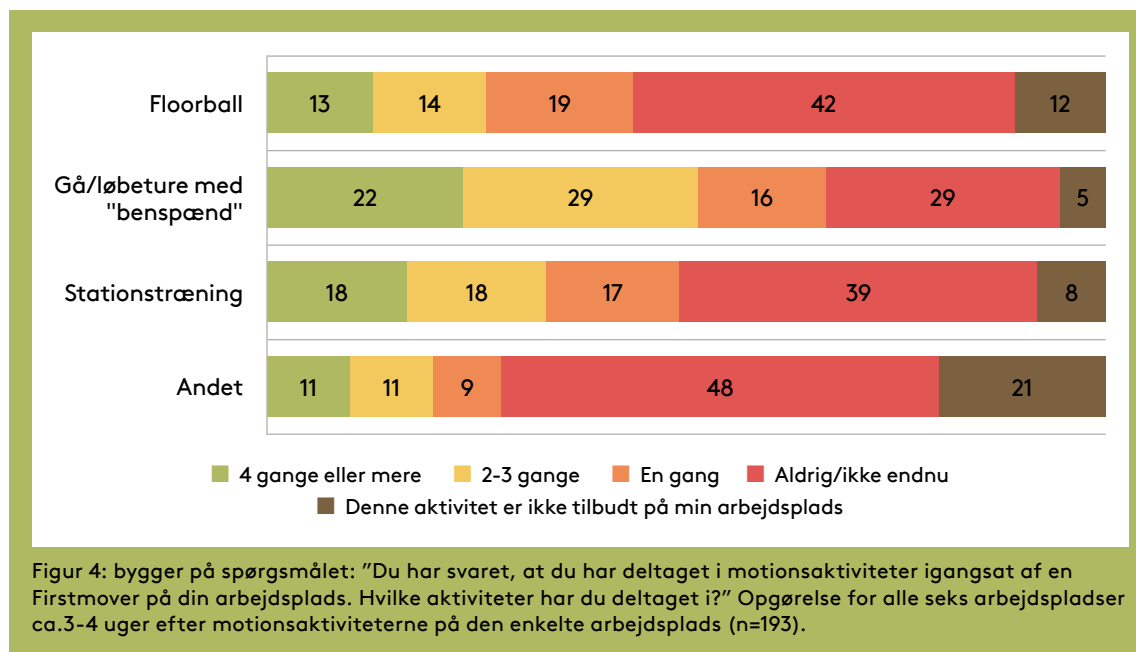
Respondenter, som angav, at de *ikke* havde konkrete planer for at deltage, blev spurgt, hvad der skal til, for at de får lyst til at deltage. Atten respondenter valgte at uddybe dette. Her blev eksempelvis fremhævet at få tid til det i arbejds-situationen; at der var kollegaer som deltager samt at slippe af med smerter. Enkelte fremhævede, at de aldrig ville deltage, at der ikke var noget der kunne øge deres lyst til at deltage i motion på arbejdspladsen, og en fremhævede, at han/hun ikke går på arbejde for at dyrke motion.

4.4.2 Deltagelse i aktiviteter igangsat af Firstmover(e) på arbejdspladsen

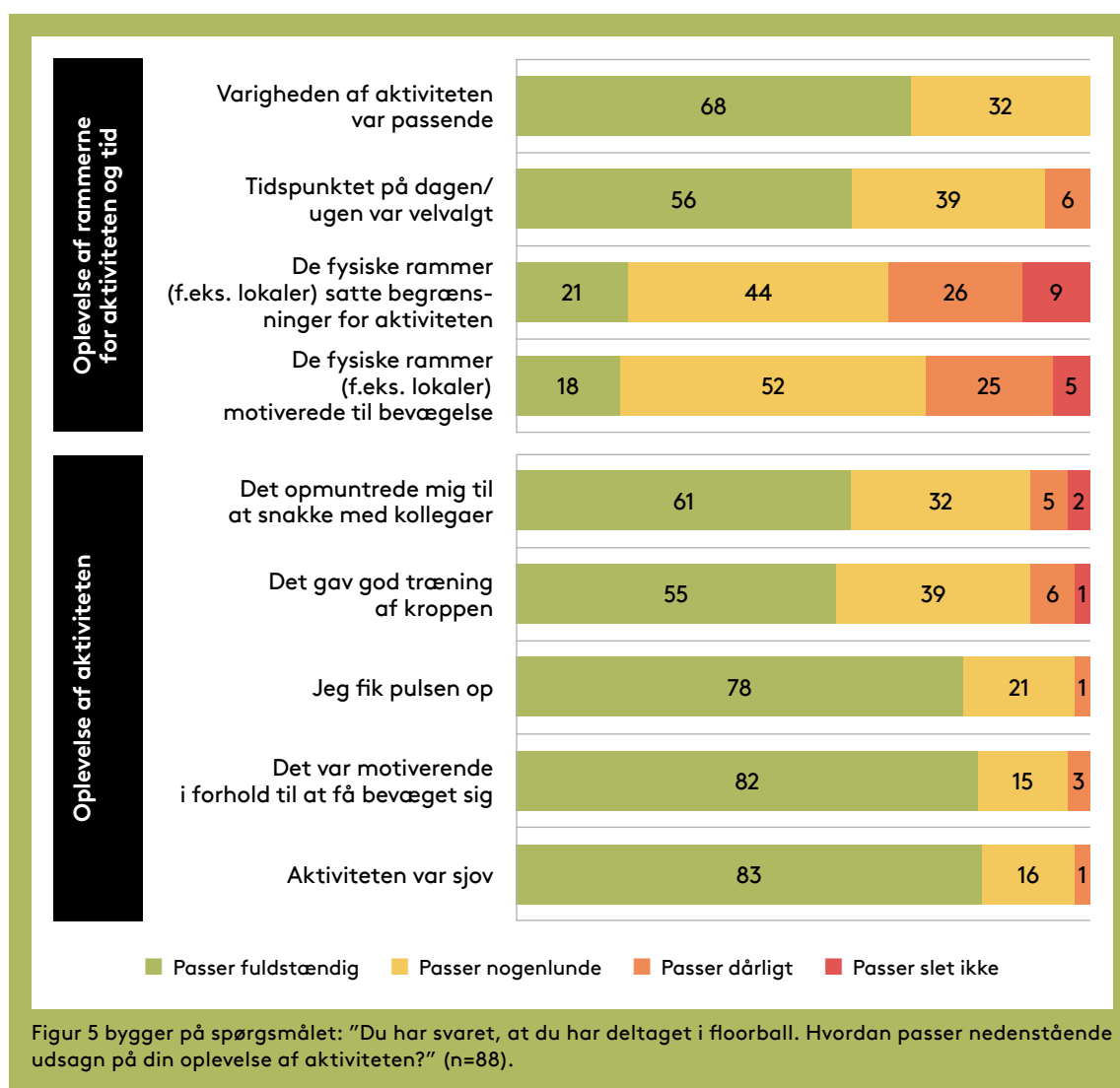
I alt 194 af respondenterne fortæller, at de har deltaget i motionsaktiviteter i gangsat af Firstmover(e) i deres virksomhed. Figur 4 viser typen af motionsaktiviteter igangsat af Firstmover(e), der blev udbudt i projektets opstart samt indikation af antal gange respondenterne havde deltaget i en specifik aktivitet. Ikke alle arbejdspladser tilbød de samme aktiviteter. Respondenter som havde deltaget i en aktivitet (en gang, 2-3 gange eller 4 gange og mere) blev stillet specifikke opfølgende spørgsmål for hver aktivitet, de havde deltaget i. Deres oplevelser gengives i de følgende afsnit hhv.: ”Floorball”, ”Gå/løbeture med ”benspænd” og ”Stationstræning”.



Figur 4: Deltagelse i motionsaktiviteter igangsat af en firstmover efter 3-4 uger (pct.)



Figur 5: Oplevelse af floorball ca. 3-4 uger efter aktiviteten blev introduceret på arbejdspladsen (pct.)



Resultaterne viser, at hovedparten af respondenterne (n=88), som havde deltaget i floorball, havde en positiv oplevelse af aktiviteten, og oplevede aktiviteten som motiverende for at få bevæget sig, angiver det gav en god træning af kroppen, de fik pulsen op og syntes, det var sjovt at spille. Samtidig oplevede mange, at det gav dem god anledning til at snakke med kollegaer. Særligt de fysiske rammer (med floorball på arbejdspladsen) udgjorde en udfordring for nogle (Figur 5). Otte respondenter valgte at uddybe deres oplevelse af floorball, og nedenstående giver et indblik i nogle af disse kommentarer.

God aktivitet:

“ *Aktiviteten træner ud over det fysiske evnen til samarbejde. Det er en sjov aktivitet.*

Tid:

“ *Floorball på 15 minutter er lige i underkanten, når man inkl. de 15 minutter også skal lave hold, sætte mål op osv.*

“ *Det må gerne have været længere. Desværre skal man ofte stoppe i en ellers god aktivitet i forhold til den afsatte tid.*

Skade:

“ *Jeg kom til skade under aktiviteten.*

Konkurrence:

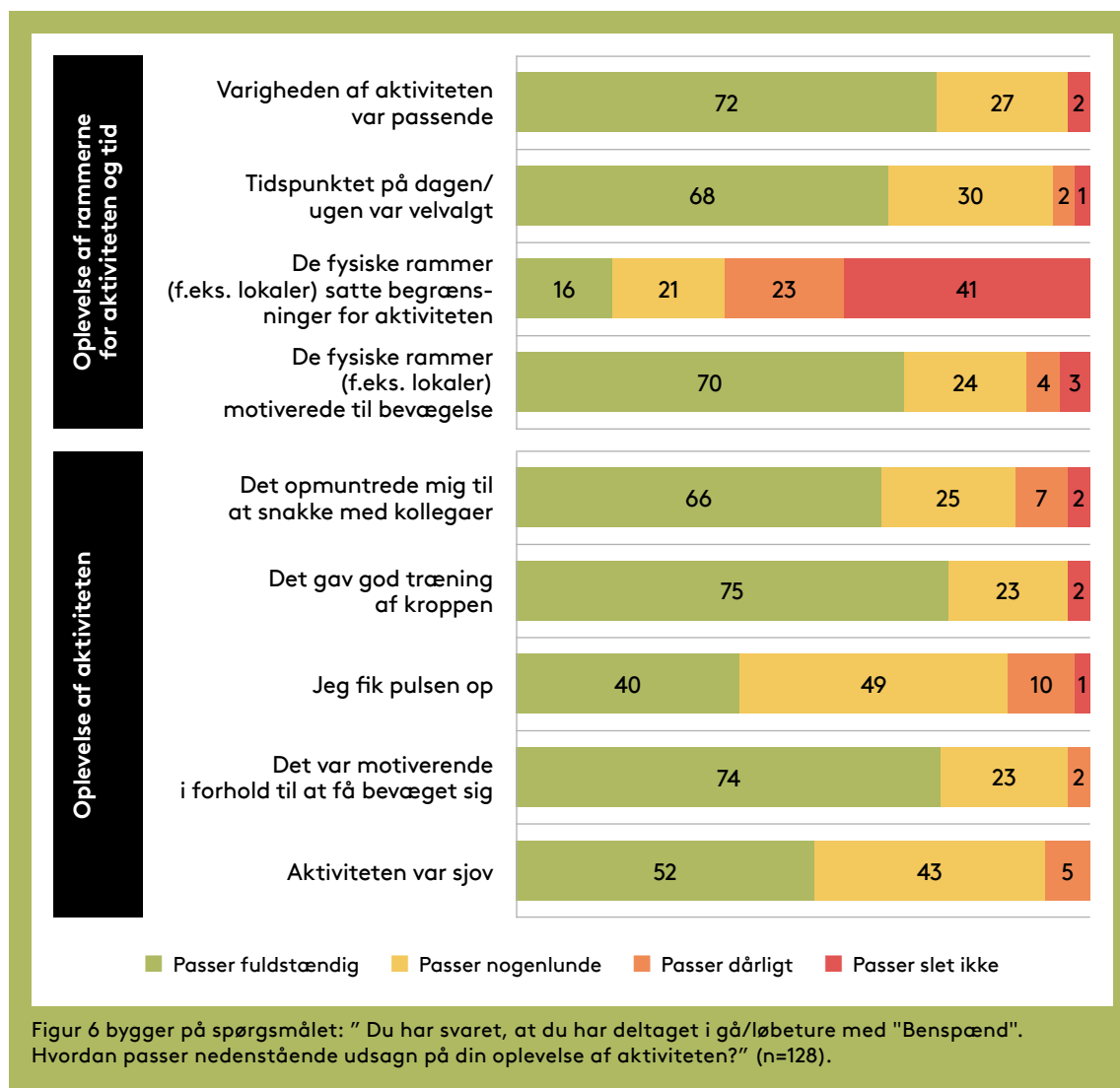
“ *Der var nogen der tog det alt for seriøst.*

Fysiske rammer:

“ *Jeg elsker floorball. Men på en brostensparkeringsplads er det ret meget tilfældighedernes spil, for bolden er endnu mere uforudsigelig end ellers. Men det var stadig sjovt og man løber og griner.*

“ *De fysiske rammer kan fungere, men ikke så hensigtsmæssigt som det kunne være grundet brosten og andre biler i nærheden.*

Figur 6: Oplevelse af Gåture/løbeture med "benspænd"
ca. 3-4 uger efter aktiviteten blev introduceret på arbejdspladsen (pct.)

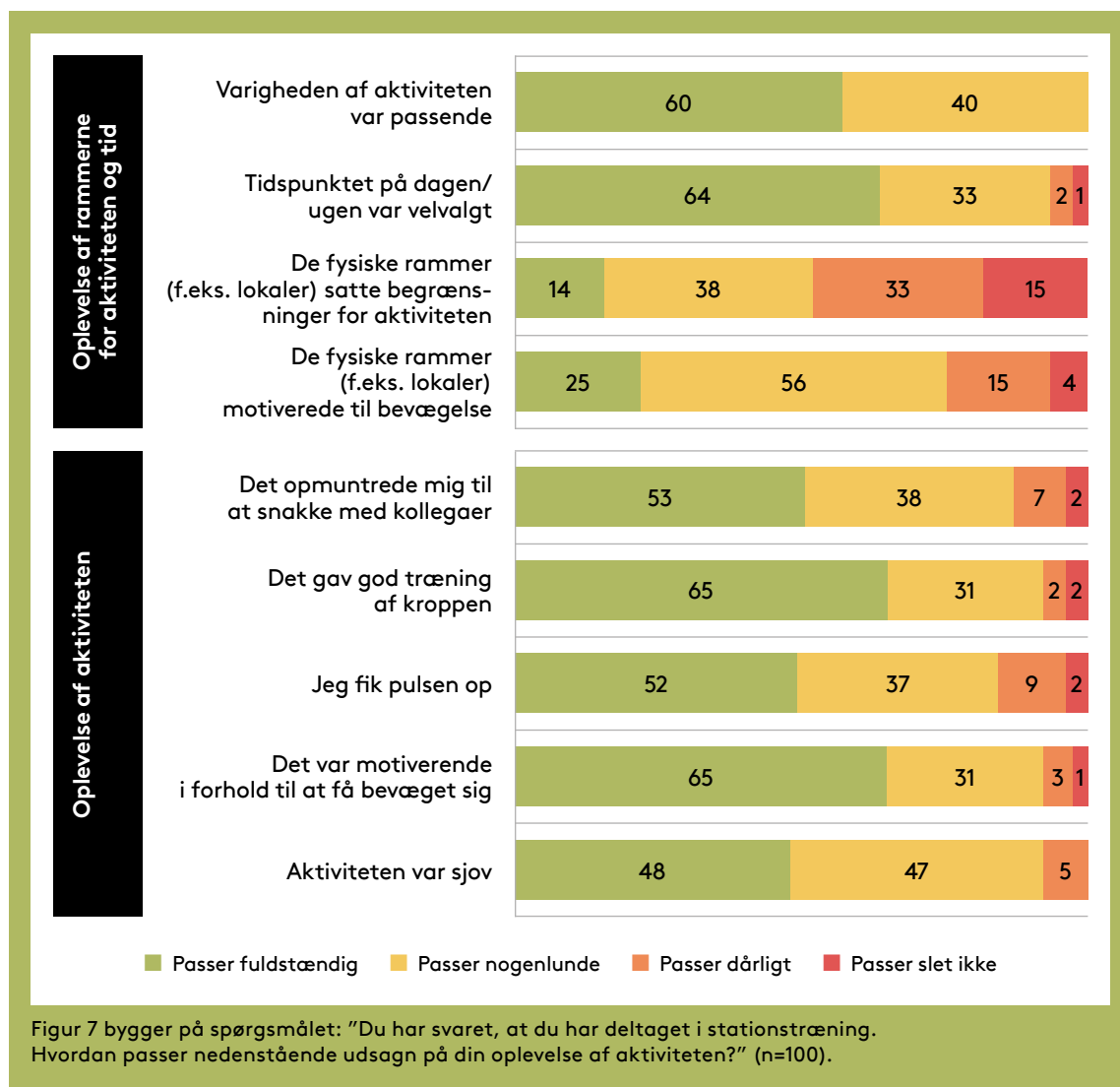


Resultaterne viser, at hovedparten af respondenterne, som havde deltaget i gå/løbeture med benspænd, oplevede det som motiverende for at få bevæget sig og opmuntrende for at få snakket med kollegaer (Figur 6).

Otte respondenter valgte at kommentere yderligere på deres oplevelse af gå/løbeture med benspænd. De fremhævede, for eksempel, at det var hyggeligt med gåture, og fantastisk med noget frisk luft. Flere fremhævede dog, at de gerne ville have længere tid til aktiviteten, eller en anderledes fordeling af tiden til aktiviteter på den enkelte arbejdsplads



Figur 7: Oplevelse af stationstræning ca. 3-4 uger efter aktiviteten blev introduceret på arbejdspladsen (pct.)



Hovedparten af respondenterne, der havde deltaget i stationstræning, oplevede dette positivt både i forhold til sociale og fysiske elementer. Rammerne blev oplevet som en begrænsning for aktiviteten for nogle respondenter, og flere oplevede ikke at rammerne motiverer til bevægelse (Figur 7). Fire respondenter valgte at uddybe deres oplevelser med stationstræning. Her blev brug for mere tid til aktiviteten, en anderledes fordeling af tiden over ugen, samt at det var fedt, at man bare bruger de muligheder, der er, fremhævet.

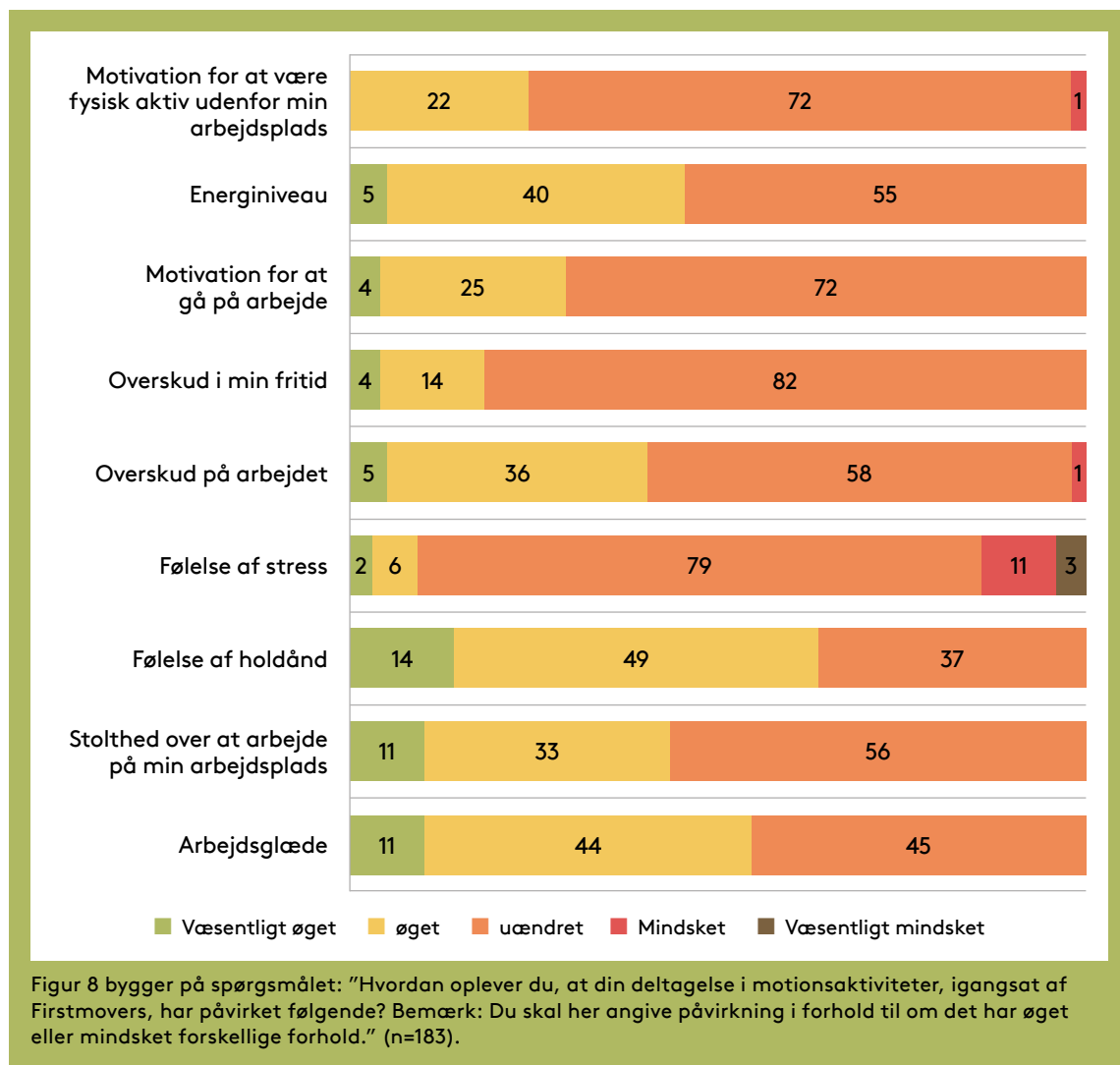
Oplevelse af påvirkning af deltagelse

Respondenter, som havde deltaget i motionsaktiviteter i gangsat af Firstmover(e), blev spurgt ind til, om eller hvordan de oplevede, at aktiviteterne havde påvirket forskellige forhold på arbejdspladsen.

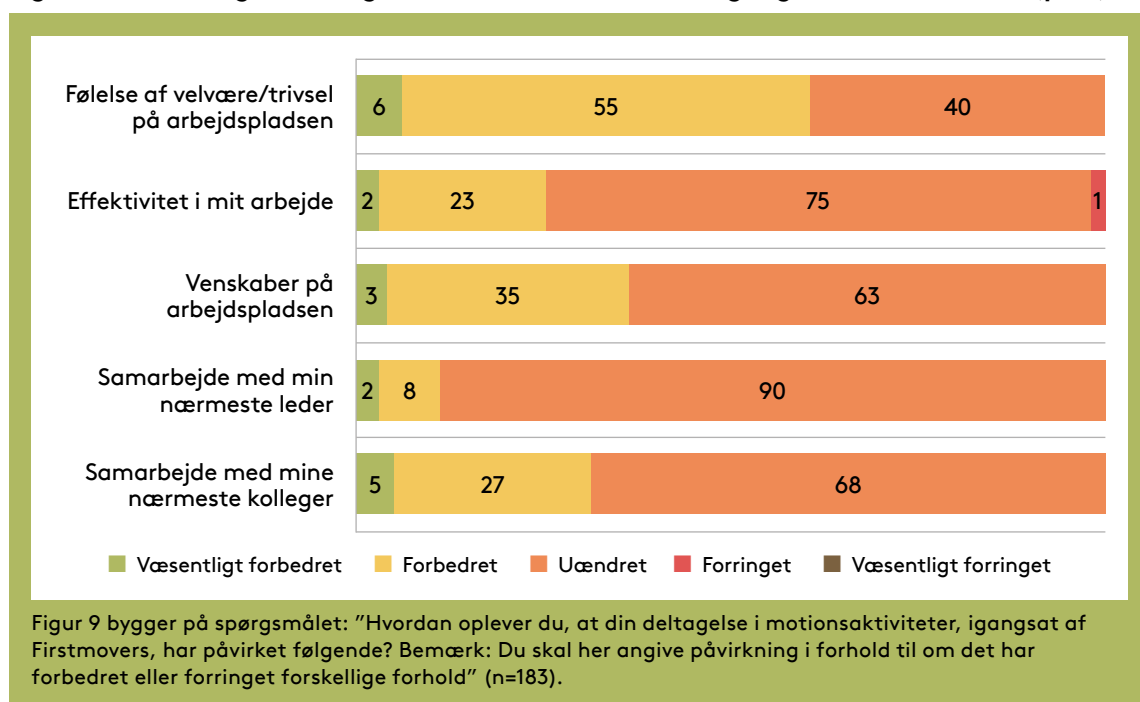
Resultaterne viser, at hovedparten af respondenterne angiver, at deltagelse i motionsaktiviteterne har påvirket en række forhold på arbejdspladsen og den enkelte medarbejder (Figur 8). Her kan fremhæves forøget arbejdsglæde (55%), energiniveau (45%), følelse af holdånd (63%), stolthed over arbejdsplads (44%) og overskud på arbejde (41%). Yderligere angives forøget overskud i fritiden (18%) og forøget motivation for at være fysisk aktiv udenfor arbejde (22%). Samtidig har kun få oplevet mindsket stressniveau (14%) og nogle har



Figur 8: Påvirkning af deltagelsen i motionsaktiviteter igangsæt af firstmovers (pct.)



Figur 9: Påvirkning af deltagelsen i motionsaktiviteter igangsæt af firstmovers (pct.)



oplevet øget stressniveau (8%). Et øget stress niveau kan måske forklares ved mangel på tid til at deltage, eller at den samme mængde arbejdsopgaver skal gennemføres uanset deltagelse eller ikke.

Det ses, at over halvdelen af respondenterne, som har deltaget i aktiviteter igangsat af Firstmovere, oplever, at deres følelse af velvære eller trivsel på arbejdspladsen er forbedret. Derudover oplever en betragtelig andel også, at deltagelsen også har en positiv indflydelse på samarbejde med kollegaer (32%), med nærmeste leder (10%), venskaber på arbejdspladsen (38%) og i effektiviteten i deres arbejde (25%) (Figur 9).

I alt 79 respondenter valgte at uddybe, hvordan de havde oplevet, at motionstiltagene havde påvirket deres arbejdsplads. Oplevelser som oftest fremhæves relaterer sig til sociale aspekter og sammenhold, for eksempel: at det skaber bedre sammenhold på tværs af afdelinger, det giver noget at snakke om, man snakker med folk på tværs af afdelinger, eller man snakker med nye mennesker. Øget energi, overskud og glæde fremhæves også at mange, for eksempel, at det haft positiv indvirkning, givet mere energi og overskud, glæde, det er sjovt og løfter humøret, giver en dejlig pause, det giver fysisk velvære såsom færre spændinger og ikke ondt i ryg mere.



Fællesskab

og arbejdsglæde

“ *DET ER MEGA FEDT!!! Hvad vi måske ikke vidste er, at det er ti gange bedre end aktivitetsbaserede arbejdspladser, til at bringe folk sammen på tværs og snakke fagligt på gåturene rundt i byen. Nej, hvor har vi lært meget af hinanden og der bliver ført tilsyn med ting vi ellers aldrig nåede. Det må være et meget vigtigt argument for at fortsætte, ud over at det selvfølgelig får os i bedre form, så vi tænker klarere og får det bedre med os selv.*

“ *Bedre trivsel på tværs af afdelinger, masser af grin og fælles oplevelser.*

“ *De skaber social kapital, hvilket er godt i enhver social sammenhæng på arbejdspladsen. På et personligt plan kommer vi også meget tættere på hinanden, når vi går og snakker eller råber ad hinanden i sjov til floorball. Jeg oplever det som meget positivt.*

“ *Der bliver talt om det blandt kolleger, det giver fællesskab og holdånd. Underholdende.*

“ *Indtil videre har tiltagene haft positiv indvirkning, der bliver grint når de spiller floorball og man får snakket med kollegaer man ellers ikke snakker med ved benspænd. Og det er super rart med et lille break som en gåtur, specielt på en lang arbejdsdag, der kommer ny frisk ilt til hovedet.*

“ Synes det hæver energiniveauet samt styrker arbejdsglæden og fællesskabet.

“ Vi bliver gladere, når vi bevæger os. Jeg har bl.a. mindre tankemylder. Jeg har derfor mere overskud. De fysiske opgaver bliver lettere. Når vi får mere overskud, så bliver vi også bedre til at arbejder sammen som team. Jeg synes det er en fantastisk gave/mulighed. Det giver større livskvalitet både fysisk og mentalt og det er livsforlængende. Vi skal være mange år på arbejdsmarkedet, så tak for at i investere i os.

“ Jeg synes at motionstiltagene bidrager til en masse godt humør og et dejligt afbræk i en til tider hektisk hverdag. Vi får grint en masse sammen, hvilket kan mærkes resten af dagen :-)

“ Positivt. De fleste, i min afdeling, deltager i motionstiltagene og vi sætter tid af til det. Humøret er højt, særligt under og efter kollegamotionen.

“ Det er dejligt med motionen, bedre blodomløb, mindre spændinger i nakke og skulder

“ Det giver et mentalt boost, så man får et skud fornyet energi til resten af dagen.

“ Med overvejende stillesiddende arbejde, er det super dejligt at få bevægelse midt på dagen. Det gir en del mere energi og højere koncentration sidst på dagen. Og mindre ondt i ryggen når dagen slutter.

“ Det er åbnet op for at lære nye kollegaer at kende og sammen få et godt grin samtidig med at pulsen kommer helt i top! En kæmpe motivation at se hvordan andre har taget det med motion til sig og nu nærmest ikke kan undvære det.

“ Det har givet mere energi til opgaverne om eftermiddagen. Det er hyggeligt at gå ture med kollegaer, og jeg synes, at det skaber en god stemning i momentet. Det er efter min mening for tidligt at sige noget om, det skulle have ændret på sammenholdet internt.

og energi

Fysisk velvære

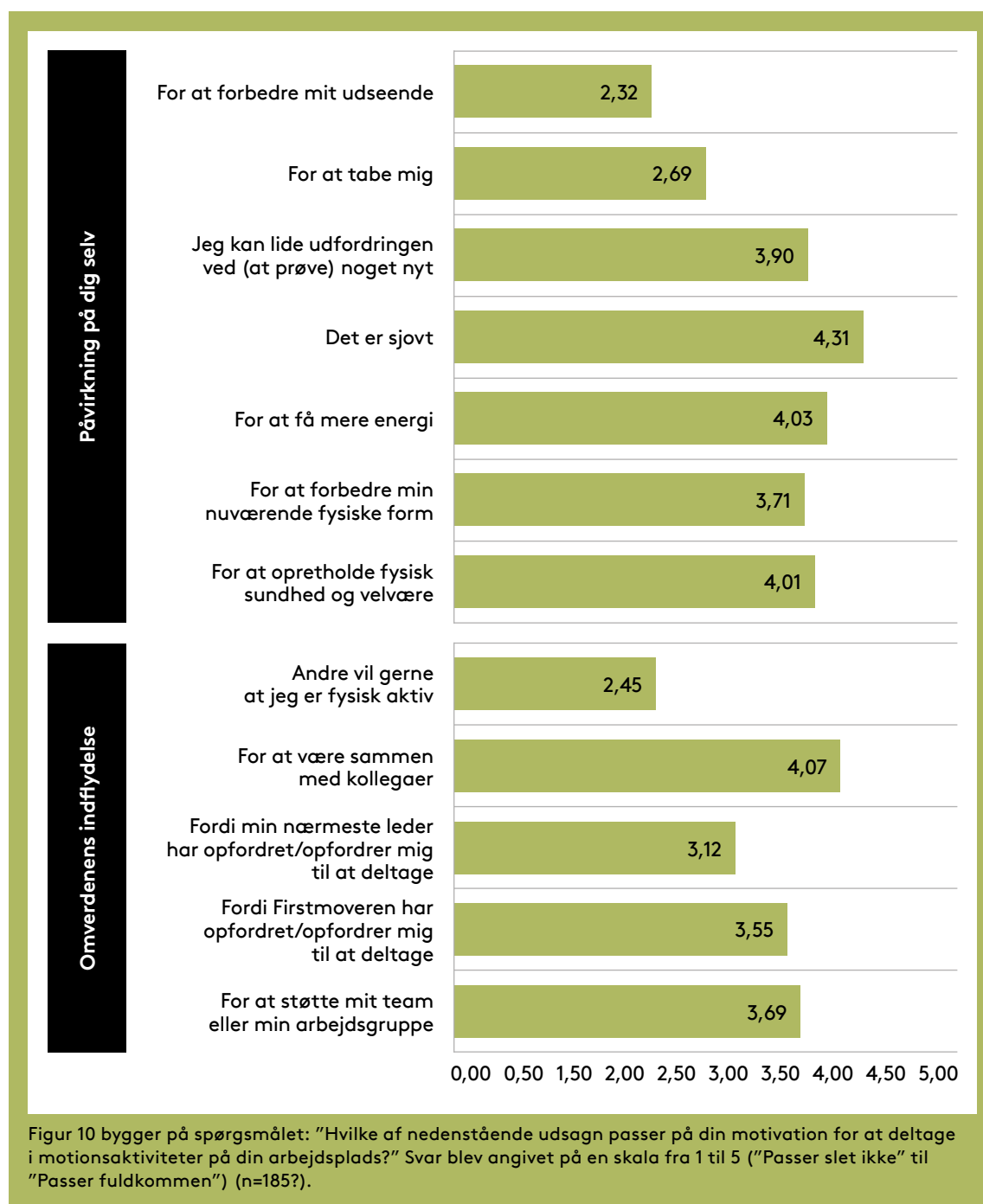


Forskellig betydning afhængig af aktivitet

“ Især gåture med benspænd er givende for mit arbejdsmiljø, da denne aktivitet også åbner op for samtaler med kollegaer på tværs. Mere end fx floorball gør, da man der ikke "taler men kæmper/spiller med hinanden". Sporten bliver mere i fokus, hvorimod der ved gåturen med benspænd ubevidst bliver motioneret og dannet nye relationer til kollegaer.

“ Mange er glade for det, fordi det giver en pause midt på dagen. Men der er også kolleger, som fravælger det. Det påvirker mig faktisk også, fordi det giver en mere generel diskussion af arbejdspress og prioritering af opgaver.

Figur 10: Motivation for at deltage i motionsaktiviteter på arbejdspladsen efter 3-4 ugers aktivitet



Påvirkning af deltagelse i idræts- eller motionsaktiviteter udenfor arbejdstiden

Respondenterne blev spurgt til, om/hvordan deltagelsen i idræt eller motionsaktiviteter på arbejdspladsen har påvirket deres udøvelse af idræt eller motionsaktiviteter udenfor arbejdspladsen (n=186). Heraf angav hovedparten, 82% (n=152), at deres deltagelse i idræt eller motion udenfor arbejdstiden er uændret. En mindre del (8%, n=15) svarer, at de dyrker mere idræt eller motion udenfor arbejdstiden, mens 5% (n=10) ikke dyrkede motion uden for arbejdstiden før og heller ikke er aktive nu udenfor arbejdstiden. En respondent fortæller, at det betyder at denne dyrker mindre idræt eller motion uden for arbejdstiden, mens 4% (n=8) svarer andet.

Deltagere i aktiviteter igangsat af Firstmover(e) blev spurt ind til, hvad der motiverer dem til at deltage. Her scorer udsagn om fællesskab og opretholdelse af sundhed højt, mens udsagn om at forbedre udseende, vægttab og omverdenens (fx nærmeste leder eller Firstmoveren) ønsker om, at man deltager, scorer lavest (Figur 10).

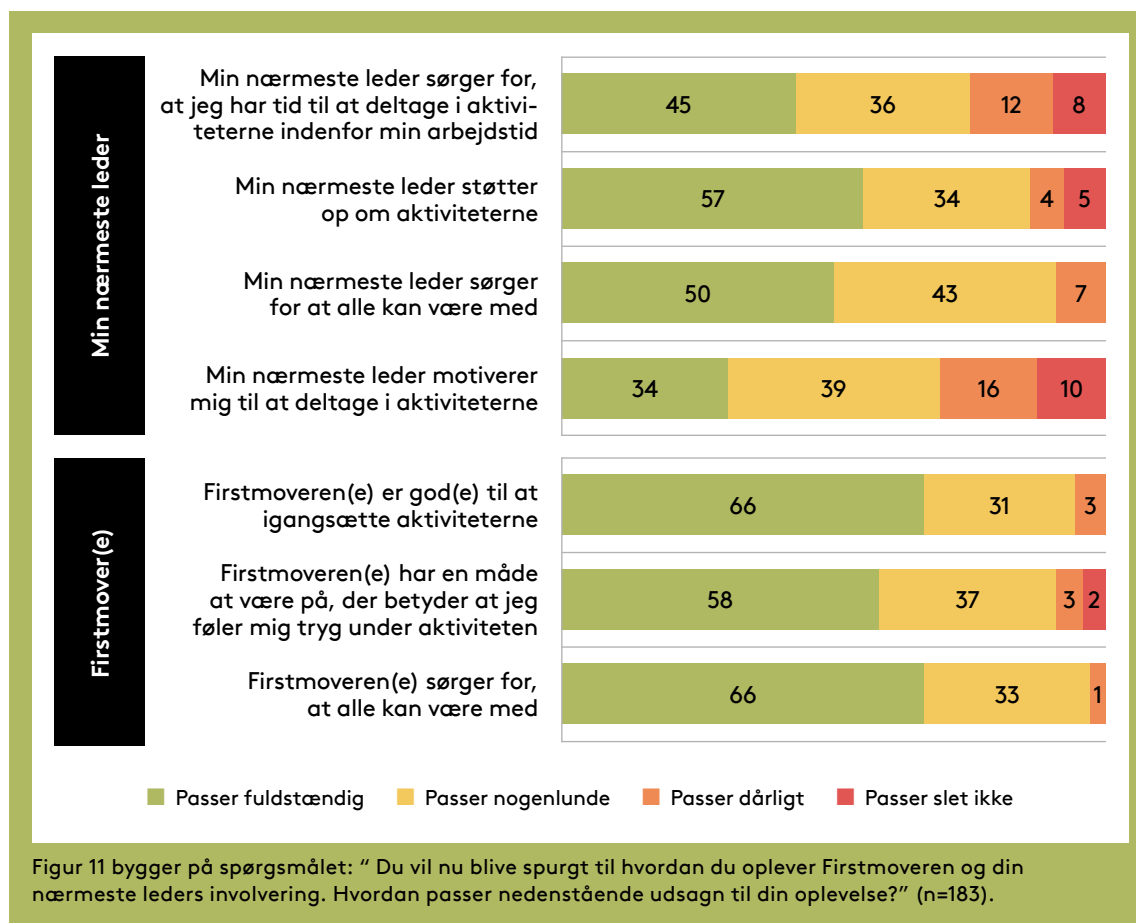
Dette er i tråd med projektet, der primært er blevet introduceret som et projekt til at fremme velvære og fællesskab på arbejdspladsen. Enogtredivende respondenter uddyber, hvad de oplever motiverer dem til at deltage i motionsaktiviteter på arbejdspladsen. Her fremhæves eksempelvis, at få bevæget sig, få frisk luft i løbet af dagen, at have noget at være fælles om i afdelingen, holdånd, det sociale samvær, fællesskabet, glæde og grin. Derudover fremhæver flere, at kollegaer motiverer, og det at mange eller alle kollegaer deltager.

- Som initiativtager finder jeg det vigtigt at bakke 100% op ved at deltage aktivt og gå forrest ift. at støtte vores Firstmovers til at lykkes med de aktiviteter der igangsættes. Min største motivation er at få skabt et godt og sundt samarbejde på tværs i virksomheden og samtidig se den begejstring folk har efter, at have været med.

Atten respondenter vælger at fortælle deres forslag/idéer til, hvordan de kunne blive yderligere motiveret til at deltage i motionsaktiviteter på deres arbejdsplads. Her fremhæves eksempelvis det, at der bliver afsat tid til det i deres kalender, og det bliver gjort til en rutine, samt at det passes ind i dagens opgaver. Udstyr fremhæves også (yogamåtter, træningsudstyr).

Resultaterne viser, at den nærmeste leder af de fleste vurderes til at støtte

Figur 11: Oplevelse af Firstmover(e) og den nærmeste leders involvering efter 3-4 ugers aktivitet (pct.)



op om projektet, sørger for at der er tid til aktiviteterne, og at alle kan være med. En femtedel vurderede dog, at den nærmeste leder ikke sørger for, at der er tid til aktiviteterne inden for arbejdstiden (Figur 11). Det kan måske forklares ved, at arbejdsopgaverne ikke nedjusteres, så der skabes en balance mellem nye motionsaktiviteter og de eksisterende kerneopgaver. En fjerdedel vurderede, at deres nærmeste leder ikke havde motiveret dem til at deltage. Oplevelsen af Firstmover(e)s arbejde i forhold af igangsættelse af aktiviteter og inkludering af alle og evne til at skabe tryghed under aktiviteten, var positiv af stort set alle respondenter.

Tolv respondenter valgte at uddybe, hvordan de oplevede Firstmover og den nærmeste ledes involvering. Nogle respondenter fremhævede, at de ikke havde talt med deres leder omkring dette, og at denne ikke deltog i aktiviteterne. Eksempelvis kommenteret med: *"Min nærmeste leder bakker op om aktiviteterne, men vedkommende siger ikke noget og deltager heller ikke i aktiviteterne"* og *"Det er et problem at lederne ikke selv deltager"*.

Sammenfatning på undersøgelsens første fase

Undersøgelsens tidlige resultater er lovende, særligt i forhold til hvordan mange respondenter der har oplevet deltagelsen i aktiviteterne som positive og har oplevet, at det har virket positivt på en række sociale og arbejdsmæssige forhold (såsom følelse af trivsel/velvære, stolthed over arbejdsplads, venskaber, arbejdsglæde, energiniveau og holdånd) på arbejdspladsen. Der skal dog tages forbehold for, at den første spørgeskemaundersøgelse blev gennemført i opstartsfasen (3-4 uger efter aktiviteterne først blev igangsat) og derfor kan afspejle euforien ved at introducere noget nyt.

4.5. Lederes og Firstmoveres erfaringer og forandringer – indblik fra anden interviewrunde

Interviews i anden runde fandt sted i december 2020, hvor det stod klart, at landet stod over for en næste omfattende nedlukning. Disse interviews blev derfor spørgeteknisk opbygget med to tilgange: I første del blev der spurgt ind til tiden efter første nedlukning, og hvilken betydning Covid-19 har haft og aktuelt har for motion og bevægelse på arbejdspladsen. For at markere overgangen til anden del, anvendte interviewerens vendinger som "skrue tiden tilbage til..." og "spole hukommelsen tilbage til" tiden før nedlukningen, for at få respondents vurderinger af tiden før Covid-19. Det blev gjort med henblik på at få sat ord på oplevelser af aktiviteterne fra projekts første tid. Analysen i anden del vender således tilbage til de tematikker, som blev identificeret efter første interviewrunde.

4.5.1 Covid-19 og indvirkningen på motion og bevægelse på arbejdspladsen

Fælles for alle interviewpersoner er, at nedlukningen den 11. marts, 2020 umiddelbart markerer et brat stop for motionsaktiviteterne på arbejdspladserne. Vurderingen er også blandt ledere såvel som Firstmovers, at man forinden var kommet godt i gang, men at de politiske signaler og generelle usikkerhed gjorde, at man måtte lukke helt ned. Fælles for alle er også, at der gives udtryk for, at ikke alle planlagte motionsaktiviteter efterfølgende kommer i gang igen. Nogle arbejdspladser sendes helt hjem, mens andre underlægges restriktioner, som eksempelvis betyder at kantiner lukkes ned, at færden mellem afdelinger besværliggøres, og fysisk kontakt mellem medarbejdere minimeres. Hen over sommeren og det tidligere efterår forsøger man sig gradvist med gåture.

Generelt er der en forståelse både blandt ledere og Firstmovers for bevæggrundene for nedlukningen i tiden omkring 11. marts, 2020. Især på ledersiden udtales der bevæggrunde som *"...det kunne bare give rigtig uheldige signaler, hvis man i en Corona-tid ser [arbejdspladsens] folk rende rundt og spille en kontaktsport"* (Anders, leder), og hvor situationens karakter har haft indflydelse *"...fordi det er en ubekendt, vi ikke ved, hvad vi har med at gøre. Så igen er det jo et rettidig omhus-princip"* (Hans, leder). Trods positive vurderinger af aktiviteterne i projekts første fase, så medfører ændrede arbejdsforhold også *"...den der mellemkollegiale forankring, der ligger i 'kom nu alle sammen', den smuldrer jo også og falder væk"* (Flemming, leder).

De interviewede blev bedt om at tænke tilbage, og uden eksplicit at ville pege fingre blev de bedt om at vurdere arbejdspladsens reaktion på nedlukningen med den viden der på interviewtidspunktet (i december, 2020) var tilgængelig. Flere gav udtryk for, at de selv og/eller kollegaer havde svært ved at forstå reaktionen, men omvendt også støttede op om nedlukningerne. Situationen blev beskrevet som *"...jeg tror, man går lidt i beredskab"* (Jeanne, Firstmover). Denne usikkerhedssituationen, hvor man befinder sig mellem at fortsætte og lukke ned, er godt beskrevet i dette tilbageskuende blik:

- Med den viden jeg har nu, der ville jeg da have ladet det her motion fortsætte... Så ville jeg da have sagt, at det er vigtigt, at vi mandag og torsdag husker den her time, og er sammen og gør de her ting... Men jeg tror da, at jeg var lige så bekymret som så mange andre i starten. Altså hvor mange kan vi være sammen, hvad hvis vi kommer til at hoste, nyse og svede på hinanden, men set i bakspejlet, jamen så kunne vi godt have prioriteret det højere (Linnea, leder).

Andre er måske en anelse mere skeptiske, fordi *"vi syntes jo, at det var træls her i starten, vi mente jo også, at det gik lidt for stærkt, bare for at lukke ned..."* (Jens, Firstmover), men han anerkender samtidig, at det er ledelsens beslutning i en situation, hvor arbejdspladsen samtidig har fået travlt. Fælles for arbejdspladserne er, at de hen over sommeren 2020 kommer i gang med gåture. Efter sommeren er der tale om at skrue yderligere op for aktiviteterne, men hen over efteråret, hvor det bliver klart, at landet går imod en anden bølge af pandemien, kommer andre aktiviteter ikke på tale.

4.5.2 Et tilbageblik på den sociale dimension, fællesskab og nedbrydelse af barrierer

Tilbageskuende på tiden før Covid-19 bekræfter en række udsagn det billede, der blev tegnet allerede under første interviewrunde. At den sociale dimension udgør et væsentlig omdrejningspunkt for motionsaktiviteterne på arbejdspladsen. Enkelte giver dog udtryk for en beskeden effekt sundhedsmæssigt som følge af motionsaktiviteterne endsige at der opnås forbedringer socialt på en arbejdsplads, der i forvejen kan bryste sig af yderst gode medarbejderevalueringer af arbejdsmiljøet: *"...derfor vil jeg sige, at jeg ikke har oplevet*

nogen revolution, fordi det er blevet konverteret til indendørsfodbold eller noget andet” (Flemming, leder).

For andre ledere har oplevelsen været anderledes. På en arbejdsplads, hvor aktiviteterne blev kombineret med øvelser målrettet nakke og rygproblemer, høres følgende:

- Jamen, jeg syntes at det var en øjenåbner på en eller anden måde, for man var jo sammen om nogle andre ting, end det man egentlig er ansat til, nemlig at udføre et stykke arbejde. Og så kan man sige, at omgangstonen, måden man var på og mødtes på under de der sessions, selvom det kun var 10 minutter, så syntes jeg, at det gav rigtig meget på den gode måde... Det gav en anden snak, der var en lidt anden løssluppenhed, når der var gymnastik eller gåture (Lars, leder)

Det gennemgående er, at aktiviteterne giver anledning til at mødes på tværs. Mens flere ledere såvel som Firstmovers er knap så overbeviste om den sundhedsmæssige effekt, så er det muligheden for at komme ud over egne afdelinger eller teams, der blev italesat positivt eksempelvis *”...jeg synes, at der kom nogle andre venskaber eller bekendtskaber på tværs af afdelingerne, som der ikke var før”* (Maria, Firstmover). Af flere blev dette også vurderet som positivt rent arbejdsmæssigt. Kendskabet til hinanden opnået via motion og bevægelse kan medvirke til at reducere konflikter da *”...det har da helt klart haft en positiv effekt i forhold til at have respekt og forståelse for hinandens arbejde og det her med også at hjælpe hinanden”* (Hans, leder).

4.5.3 Erfaringen med frivillig deltagelse

Netop det at få flest mulige med lader til at have været Firstmovers’ største udfordring. Formelt gives der oppe fra både fra øverste ledelse og nærmeste leder støtte til at deltage. Omvendt skal dette også ske med respekt for arbejdsopgaver og med hensyntagen til at deltagelse er frivillig. Metoderne til at få kollegaer med spænder fra at *”prikke lidt til dem”* (Josefine, Firstmover) til at sige *”de skal med ud og få lidt frisk luft”* (Jens, Firstmover).

Gåture blev ofte den fællesnævner, der kunne få flest med, da den også appellerede til dem, der var i mindre god fysisk form. Nogle øvelser kunne være grænseoverskridende foran kollegaer, og det spillede også ind i overvejelserne:

- Min største bekymring har jo været egentlig ”årh bare man ikke sætter nogle til at lave nogle opgaver eller nogle øvelser, som jo egentlig ødelægger mere end det gavner, inklusiv os selv”. Altså, det er jo ikke bare sådan lige at smide sig ned og lave 15 englehop og hvad det nu måtte være” (Troels, Firstmover).

Det betød også, at man på enkelte arbejdspladser fravalgte nogle aktiviteter (eksempelvis stationstræning eller floorball), mens andre blev justeret til så de matchede lokale ønsker og behov.

4.5.4 Kontinuitet og struktureret aktivitet

Kontinuiteten blev som tidligere beskrevet tidligt berørt og delvist ødelagt af Covid-19. Selvom der før nedlukningen havde været en fast struktur fra uge til uge, så gjorde distance, manglende gejst blandt medarbejderne, og en ny balance mellem motionsaktiviteter og arbejdsopgaver det svært for især mange Firstmovers:

- Så jeg tror, min personlige [tilgang] var sådan lidt, at det var svært for mig at få prioriteret, fordi der var så meget andet. Men fordi jeg også var Firstmover, ville jeg jo gerne støtte, at mine kollegaer fik det gjort. Men jeg følte ikke altid, at jeg var det bedste forbillede” (Maria, Firstmover).

Samtidig gav enkelte udtryk for, at det er mere tidskrævende end forventet at facilitere aktiviteterne, og at man i startfasen måske gik for hurtigt frem.

4.5.5 Bagudrettet blik på ledelsens opbakning og engagement

Når der spørges ind til ledelsens rolle, er der både blandt ledere og Firstmovers en anerkendelse af, at ledelsens aktive rolle har stor betydning. Flere af de interviewede ledere giver dog udtryk for, at de kunne have deltaget mere aktivt selv, eller at der blandt deres leder-kolleger kunne have været et større engagement. Samme tvetydighed giver flere Firstmovers udtryk for. På den ene side har man oplevet den formelle støtte i ord, mens de godt kunne have ønsket sig en større aktiv deltagelse fra ledere.

Enkeltstående situationer, hvor direktører har deltaget, vurderes positivt, da det har givet et signal til medarbejderne om, at den øverste ledelse bakker op om aktiviteterne. *Det gav cheferne en mulighed for at vise de også er "menneskelige"* (Josefine, Firstmover), hvilket gjorde medarbejdere mere afslappede i deres aktiviteter. Andre, især Firstmovere, giver udtryk for, at det ikke er cheferne, der er drivere (primus motorer) for at få disse aktiviteter ført ud i livet. Som en Firstmover med lang anciennitet på pågældende arbejdsplads formulerer det, hvis man skal undgå at aktiviteten flader ud: *"...jeg tænkte mere sådan, at hvis man skal have det her til at leve, så er det os der skal gøre det, for jeg tror ikke at de kan måle det, om der er nogen god idé..."* (Troels, Firstmover).

4.5.6 Tilbage til kerneopgaven

Situationen med forholdet til kerneopgaven blev yderligere aktualiseret med Covid-19 situationen. Især blandt de interviewede ledere trådte dette tydeligt frem. Nogle har fra starten italesat det som *"...vi gerne ser man deltager, men at det naturligvis er frivilligt, og at presserende arbejdsopgaver eller deadlines selvfølgelig vægter højere"* (Anders, leder). I tiden omkring og lige efter første nedlukning ændres fokus til at fokusere på kerneopgaven. Den generelle usikkerhed gør at man ikke *"...på nogen måde kompromitterer sikkerheden i forhold til Corona"* (Flemming, leder), og man skal tage højde for ikke at smitte borgere, få smitte ind på arbejdspladsen og dermed standse produktionsbåndet, eller sende uheldige signaler, der skaber negative borgerreaktioner. Der gives således udtryk for, at Covid-19 giver anledning til at arbejdspladserne for en stund koncentrerer sig om kerneopgaven på bekostning af motions- og bevægelsesaktiviteterne.

Enkelte giver eksplicit udtryk for, at aktiviteterne i tiden før Covid-19 er forenelige med arbejdspladsens kerneopgave. Direkte adspurgt om aktiviteterne var forenelige med arbejdsituationen uden at miste for meget, var svaret: *"Ja, det synes jeg, altså jeg kunne selvfølgelig se det i starten. Vi måler jo på vores effektivitet herovre på det produkt vi kører i forhold til sidste år. Der kunne jeg godt se, at der skete et lille fald, men der gik faktisk ikke ret længe, så var vi oppe på niveau igen og faktisk også mange gange over niveau igen"* (Lars, leder). Det momentum, der identificeres hér, er det selvfølgelig svært at udlede meget af på et generelt niveau, i og med at situationen på alle involverede arbejdspladser efter 11. marts, 2020 ændredes radikalt. Her er det også vigtigt at tage forbehold for arbejdspladsernes forskellighed. Nogle er afhængige af effektivitet i forhold til at opretholde en produktionslinje, mens andre skal udføre en skatteyderbetalt service til borgerne. Effektivitet kan derfor måles forskelligt, og nogle opgaver kan eksempelvis klares via hjemmearbejde, hvilket derimod ikke lader sig gøre for andre opgaver i en produktionsvirksomhed, hvor tilstedeværelse ved et produktionsapparat er nødvendig.



Min største bekymring har jo været egentlig "årh bare man ikke sætter nogle til at lave nogle opgaver eller nogle øvelser, som jo egentlig ødelægger mere end det gavner, inklusiv os selv". Altså, det er jo ikke bare sådan lige at smide sig ned og lave 15 enghop og hvad det nu måtte være"

4.6. Medarbejdernes opfattelser og erfaringer – indblik i resultater fra andet spørgeskema

I januar og februar 2021 efter afslutningen af projektet blev det andet spørgeskema udsendt til medarbejderne på de medvirkende arbejdspladser. Alle medarbejdere - uanset om de deltog i aktiviteterne eller ikke - blev opfordret til at besvare spørgeskemaundersøgelsen.

Ud af 444 mulige besvarelser valgte 266 medarbejdere at udfylde skemaet. Dette gav en svarprocent på 60%. Kønsfordelingen blandt respondenterne var lige: 51% (n=135) var kvinder og 49% mænd (n=129) og 2 respondenter foretrak ikke at fortælle deres køn. Aldersfordelingen var som følger: 1 under 18 år, 8% var 18-29 år; 15% var 30-39 år, 24% var 40-49 år, 35% var 50-59 år, og 18% var 60 år og derover.

Næsten halvdelen (45%, n=120) af respondenterne dyrker regelmæssig idræt eller motion uden for arbejdstiden. Hovedparten af respondenterne (67%, n=178) fra samme gruppe af medarbejdere har deltaget i motionsaktiviteter igangsat af Firstmovers. Blandt respondenter, som har deltaget i aktiviteter igangsat af Firstmovere, angiver halvdelen (49%), at de ikke dyrker regelmæssig idræt eller motion uden for arbejdstiden.

Mens 67% af dem som (endnu) ikke har deltaget i aktiviteter i gangsat af Firstmovere heller ikke dyrker motion eller idræt uden for arbejdstiden. En del af respondenterne har et arbejdsliv, hvor de er fysisk aktive en stor del af tiden. Tabel 5 viser respondenternes vurdering af hvor stillesiddende eller fysisk aktive, de er i løbet af en normal arbejdsdag.

Lidt over en tredjedel af respondenterne (35%) vurderer deres nuværende helbredstilstand til at være "virkelig god" eller "god", mens 18% vurderer den til at være dårlig eller meget dårlig. Samtidig vurderer over halvdelen af respondenterne deres nuværende fysiske form til at være "virkelig god" eller "god" (63%), og en mindre andel (5%) anser deres fysiske form til at være dårlig eller meget dårlig (Figur 12 og 13).

Resultaterne viser, at hovedparten af respondenterne vurderer, at Covid-19 og nedlukning ikke har påvirket deres fysiske form (59%) og deres fysiske aktivitetsniveau (54%), mens over halvdelen ikke har oplevet ændring i deres bevidsthed om deres fysiske form (70%) eller helbred (70%). Ca. samme andel

Tabel 3: Antal besvarelser og svarprocent fordelt på arbejdsplads

	Antal mulige (estimeret)	Antal besvarelser n	Svarprocent %
AffaldPlus	175	124	71
Fåborg-Midtfyns Kommune	100	57	57
Lollands Kommune	29	25	86
Montana	55	43	78
Rockwool	85	17	20
Total	N= 444	n=266	60%

Tabel 4: Deltagelse i Firstmover-aktiviteter og regelmæssig idræt eller motion udenfor arbejdstiden

	Respondenter, som har deltaget i aktiviteter igangsat af Firstmovere ud fra antal mulige medarbejdere %	Respondenter som har svaret "ja" til at de har deltaget i aktiviteter igangsat af Firstmovere ^a %(n)	Respondenter som (endnu) ikke har deltaget i aktiviteterne ^a %(n)	Respondenter som i øjeblikket dyrker regelmæssig idræt eller motion udenfor arbejdstiden %(n)
AffaldPlus	37	52 (64)	48(60)	36 (45)
Fåborg-Midtfyns Kommune	52	91 (52)	9 (5)	51 (29)
Lollands Kommune	72	84 (21)	16 (4)	44 (11)
Montana	55	70 (30)	30 (13)	56 (24)
Rockwool	14	65 (11)	35 (6)	65 (11)
Total	40 (n=178)	67 (n=178)	33 (n=88)	45 (n=120)

^aBemærk: Dette angiver andelen af respondenter, som har deltaget i aktiviteterne, og andelen som ikke har deltaget. Det betyder, at hvis der er en høj svarprocent blandt dem som (endnu) ikke har deltaget i aktiviteter igangsat af Firstmovere, vil dette påvirke andelen, således andelen af deltagere i Firstmover aktiviteter relativt set virker lavere.

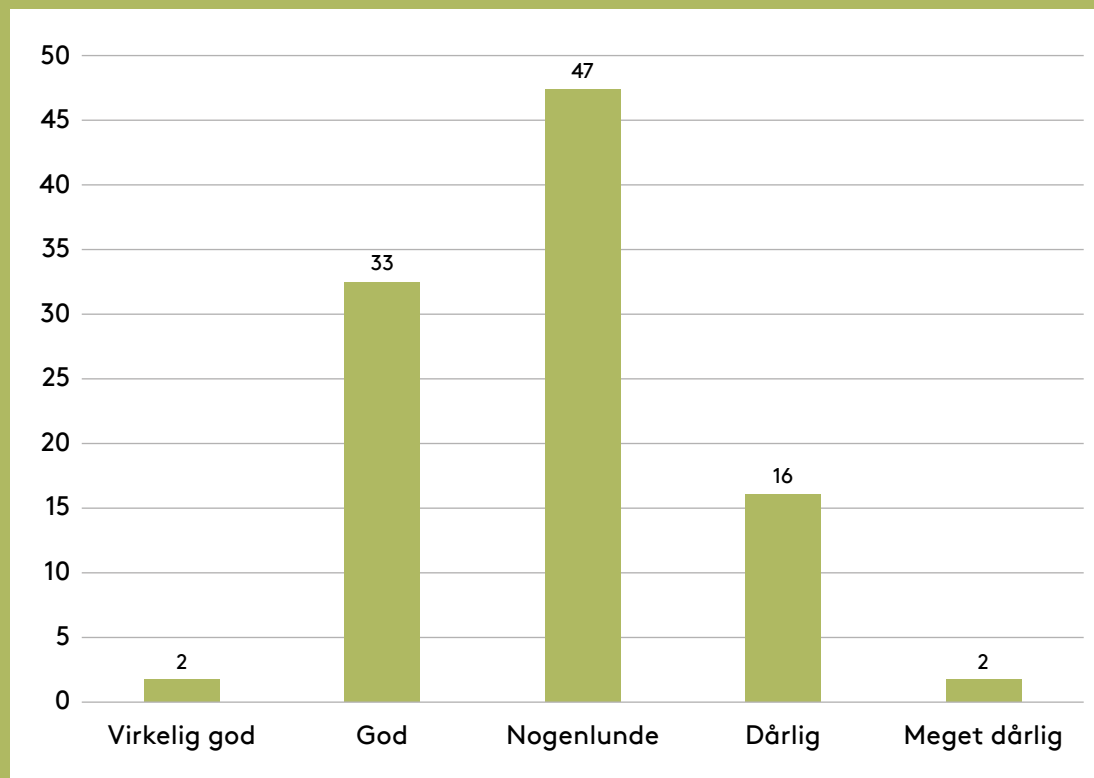
Tabel 5: Angivelse af hvor stillesiddende eller fysisk krævende arbejdet er

	Januar/februar 2020 (Før Covid-19 restriktioner)	Januar/februar 2021
	Gennemsnit	Gennemsnit
AffaldPlus	3,46 (1,298) (n=82)	3,69 (SD 1,308) (n=124)
Fåborg-Midtfyns Kommune	1,73 (0,977) (n=70)	1,51 (SD 0,848) (n=57)
Lollands Kommune	3,79 (0,787) (n=19)	3,72 (SD 0,737) (n=25)
Montana	2,10 ((0,995) (n=30)	3,44 (SD 1,385) (n=43)
Rockwool	3,58 (1,339) (n=36)	3,47 (SD 1,375) (n=17)
Total	2,90 (1,427) (n=250)	3,17 (SD 1,477) (N=266)

Tabel 5 bygger spørgsmålet: "Hvor stillesiddende eller fysisk krævende vil du vurdere dit arbejde er? "Du bedes vurdere dette på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er ""Jeg sidder ned stort set hele tiden"" og 5 er ""Jeg er fysisk aktiv stort set hele tiden"". Der må opsættes forbehold for en direkte sammenligning af tal fra 2020 og 2021, da det ikke nødvendigvis er de samme respondenter, der deltager i begge undersøgelser, og arbejdsopgaver kan variere over tid. At Covid-19 har påvirket aktivitetsniveauet (øget eller mindsket) i arbejdstiden eller som resultat af ændret arbejdsbelastning eller hjemmearbejde fremhæves dog af flere respondenter (se også figur 14).

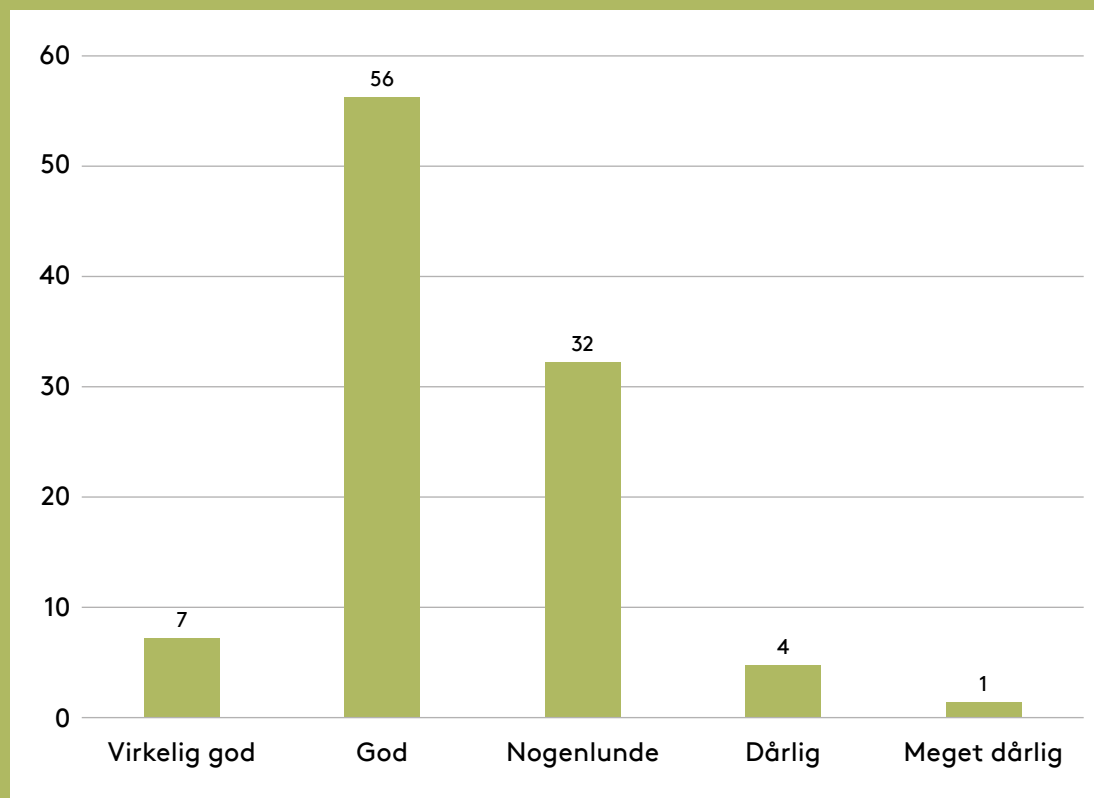


Figur 12: Selvvurderet helbred (pct.)



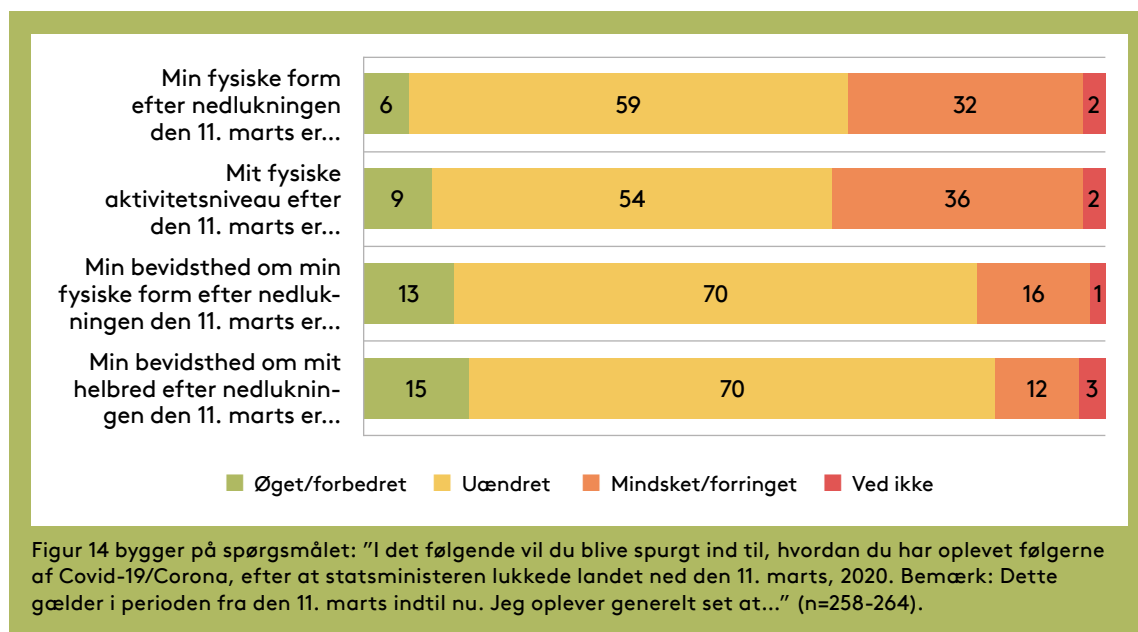
Figur 12 bygger på spørgsmålet: "Hvordan synes du din nuværende helbredstilstand er i almindelighed?" (n=264).

Figur 13: Selvvurderet fysisk form (pct.)



Figur 13: bygger på spørgsmålet: "Hvordan vil du betegne din nuværende fysiske form?" (n=264).

Figur 14: Oplevelse af Covid-19 situationens indvirken på fysisk form, fysisk aktivitet og helbred (pct.)



af respondenter har oplevet henholdsvis en øget eller mindsket bevidsthed om deres fysiske form (13%/16%) eller helbred (15%/12%). Ca. en tredjedel har oplevet en mindsket/forringet fysisk form (32%) og fysisk aktivitetsniveau (36%), og kun få har oplevet en forbedret fysisk form (6%) eller forøget fysisk aktivitetsniveau (9%) som følge af Covid-19 situationen (Figur 14). Treogtres respondenter valgte at uddybe deres svar og/eller hvordan de har oplevet at Covid-19 har påvirket dem →

4.6.1 Endnu ikke deltaget i aktiviteter/fravalg af deltagelse i motionsaktiviteter igangsæt af Firstmover(e)

En tredjedel (33%, n=88) af respondenterne angiver, at de (endnu) ikke har deltaget i aktiviteter igangsæt af Firstmovere. Heraf angiver 47 (54%) at de har konkrete planer om at deltage i motionsaktiviteter på deres arbejdsplads i fremtiden. Toogfirs respondenter vælger at uddybe, hvorfor de indtil videre har valgt ikke at deltage i motionsaktiviteter igangsæt af Firstmover(e).

En del af grundene som blev fremhævet ved første spørgeskemaundersøgelse bliver også fremhævet i den anden spørgeskemaundersøgelse (se afsnit 4.4.1). Grunde, som nævnes af mange respondenter er manglende tid; manglende information eller mulighed på arbejdspladsen; at de hellere vil gøre det i deres fritid; at det ikke er et fravalg, men bare ikke været muligt, for eksempel, først lige ansat i virksomheden; nogle har ikke hørt om aktiviteterne, og andre er ikke blevet tilbudt aktiviteterne:

- Fordi jeg ikke syntes det passer ind i arbejdet. Og hvis jeg skal dyrke mere idræt, kunne jeg godt tænke mig at gøre det sammen med mine private venner, også for at få andre input end kun arbejde. Så hvis arbejdspladsen ønsker flere aktive medarbejdere, så skal man nok hellere kigge på vores arbejdstid/åbningstider. For hvem har energi til sport når man først en hjemme kl 19 og skal lave mad og spise?

- Arbejdspladsen støtter ikke op omkring, at det må foregå i arbejdstiden.

- Det er ikke et valg, når der ingen aktivitet er. Men er ansat på en arbejdsplads hvor vi går meget udendørs, og har et forholdsvis højt aktivitetsniveau. Jeg arbej-

Hjemmearbejde:

- “ Arbejder meget hjemme. Her er ikke de samme gode forhold som på arbejdet.
- “ Da man er meget for sig selv eller blandt få, er der mere fokus og tid på lange gå ture, dette blev sjældent til noget tidligere.
- “ Det påvirker mig socialt, da der er mange ting der lukket, det begynder at påvirke mig mentalt, da jeg er et meget socialt menneske.

Betydning af lukning af faciliteter og foreningsliv:

- “ Når fitnesscentre er lukket og vejret er koldt og gråt, er det ofte mere fristende at ligge på sofaen frem for at løbe en tur.
- “ Foreningslivet er det som holder mig i gang og kommer afsted, under nedlukningen er det meget minimalt hvad jeg har fået dyrket af motion og mærker hurtigt at kroppen svækkes.

Aktiviteter under Corona:

- “ Inden Covid-19 dyrkede jeg ingen fritidsaktivitet. Efterfølgende er jeg begyndt at træne hjemme...finder programmer på YouTube og følger dem.
- “ Jeg har aldrig været typen som dyrker motion eller lignende... Efter Corona fik jeg pludselig en masse tid på hånden, hvor jeg fik tid til rent faktisk at motionere...jeg begyndte at gå lange ture hver dag, for at få mig selv ud af sengen.
- “ Gået flere ture - siddet mindre til møder.
- “ Jeg har arbejdet i hele perioden og har forsøgt at dyrke yoga hjemme. Vi har haft travlt på arbejdet under Covid-19 og har løbet stærkere end vi plejer.
- “ Jeg har prioriteret min egen sundhed ned (motion) i nedlukningen. Det har alene handlet om at få job og familie med hjemmeskole og børnehavebørn til at gå op.

Mental påvirkning:

- “ Jeg oplever en stor mental påvirkning af hjemsendelserne. Derudover så forsvinder en del af den "gratis" motion til og fra arbejde - og alle de skridt man tager når man bevæger sig rundt på arbejdspladsen for at tale med andre om sager - og for så vidt også bare turen ud til kaffemaskinen. Dårlige arbejdsstillinger hjemme har kostet dyrt hos fysioterapeuten. Dermed er man mere opmærksom på hvor meget det betyder at man er i bedre form - det er bare blevet sværere at komme i form.
- “ Spiser mere, sover mere, er mere ensom og trist.



der næsten udelukkende i weekender, hvor der er for travlt til at dyrke motion i arbejdstiden. Motion dyrker jeg i fritiden, og er meget bevidst om det.

- Da jeg arbejder på flere pladser, har jeg ikke haft mulighed for at være med.

Blandt respondenter, som fortæller, de har konkrete planer om at deltage i motionsaktiviteter på deres arbejdsplads, vælger 26 respondenter at uddybe dette. Her kan eksempelvis nævnes at flere fortæller, de gerne vil deltage; at det kunne være hyggeligt; at det tidsmæssige spiller en rolle (har ikke tiden til at gå fra til motionsaktiviteterne); logistik er en udfordring: hvis der kommer aktiviteter tættere på (denne respondent skal rejse 30 km frem og tilbage, i alt 60 km for at kunne deltage i aktiviteten) samt hvis det var noget som arbejdspladsen gerne vil have.

I alt 37 respondenter vælger at uddybe barrierer i forhold til deltagelse i motionsaktiviteter på deres arbejdsplads. Enkelte eksempler er fremhævet nedenfor. Nogle angiver manglende tid og logistik: *"Ja fordi på de små pladser med en eller to, er man nød til at gøre det alene, da der skal være en på pladsen for at betjene kunder, de kommer trods alt først"*. Andre fremhæver, at motion ikke kan forenes med eksisterende opgaver eksempelvis:

- Arbejdet der skal laves. Dagen er i forvejen fyldt op med møder og telefoner. Der bliver motionen nedprioriteret til fordel for arbejdsopgaverne, som jo stadigvæk ligger og venter selvom jeg har dyrket motion.

Femogtredve respondenter vælger at uddybe deres forslag/ideer eller kommentarer, hvordan de kan blive motiveret til at deltage i motionsaktiviteter på arbejdspladsen. Her fremhæves, for eksempel, at få aktiviteterne skemalagt; at få mere information om aktiviteterne; hvis den rette aktivitet tilbydes, og at lederne går forrest. Synspunktet at motion ikke er arbejdspladsens opgave blev også fremhævet:

- Nej ikke rigtigt da jeg er af den gamle skole, der siger det hører til i ens fritid. Men er ikke negativ over for det, da jeg godt kan forstå dem, der har stillesiddende arbejde har behov for at bevæge sig og komme ud i den friske luft.

- Hvis det var muligt at gøre det fælles, det er lidt svært at være aktiv når man har hjemmearbejde. Dog kunne man holde en fælles time hvor man skulle være til møde sammen og havde man en gå rute på 30 min hvor alle kunne snakke sammen, eller man havde nogle øvelser der kunne laves der hjemme.

Andre aktiviteter kan tilbydes

“ Hører at flere steder spiller de hockey, det kunne jeg godt se være en god aktivitet.

“ Jeg har let ved at finde motivation uanset hvilken type sport eller aktivitet der måtte komme i fremtiden. Hvis jeg var Firstmover ville jeg være lydhør overfor hvad der interesserede mine kollegaer, og tage udgangspunkt i dette.

Lederne som forbilleder

“ At lederne går forrest og får os andre med til det. Ellers bliver det hurtigt et spørgsmål om, at alle har for travlt til at have tid til at tage sig den pause væk fra arbejdet.

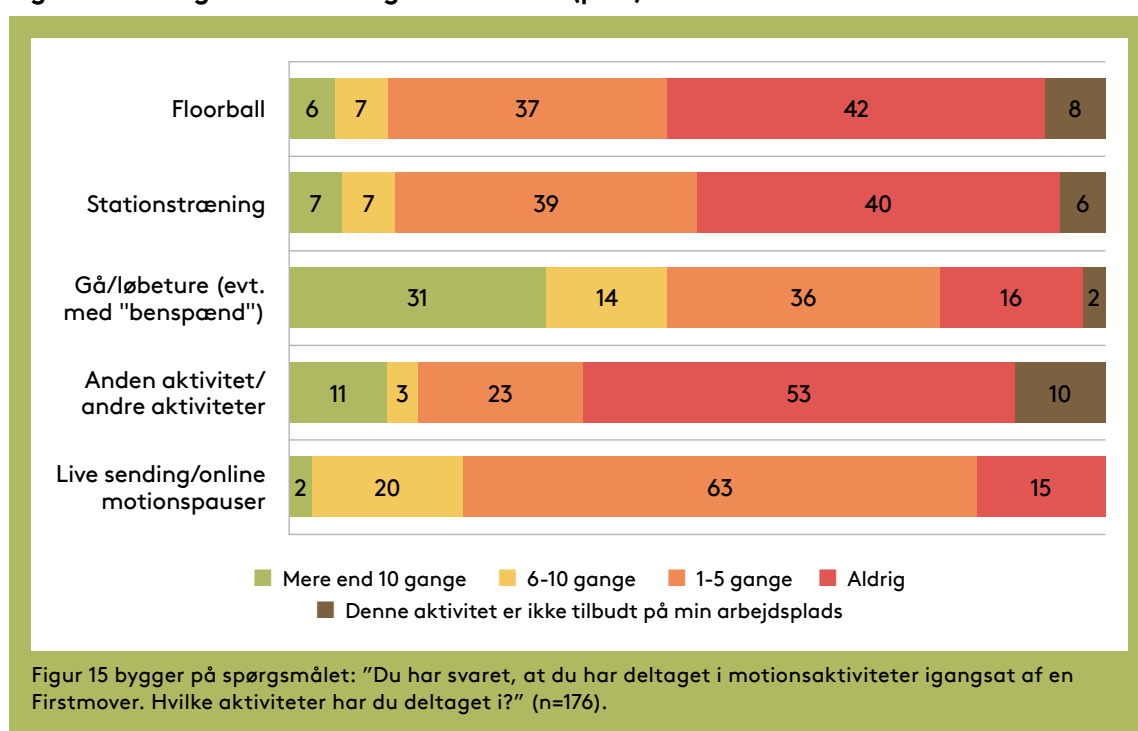
4.6.2 Deltagelse i aktiviteter igangsat af Firstmovere

Resultaterne viser at ca. halvdelen af respondenterne (47%), som har deltaget i aktiviteter igangsat af Firstmovere, fortæller de har deltaget i aktiviteter (evt. videreført i en anden form pga. Covid-19) gennem hele perioden (Tabel 6). Sytten respondenter valgte at uddybe dette. Her angav nogle, at de først blev ansat på arbejdspladsen efter 11. marts, mens andre fortalte, hvordan aktiviteter havde foregået efter d. 11. marts samt nedlukning af aktiviteterne:

- Alle givne lejligheder har jeg deltaget i kollegamotionsaktiviteter.
- Efter holdtræning blev sat på holdt, er vi fortsat med at gå ture for at få kollegamotion.
- Efter nedlukningen blev vores aktiviteter noget mere ensformige, da vi valgte at lave en gåtur til hver aktivitetsdag! Dette ville flere deltage i og samtidigt kunne vi bedre holde afstand. Har været på gåtur nogle gange.
- Vi har været hjemsendt det meste af året, men når vi har været tilbage på arbejdspladsen har jeg deltaget i de ting der blev igangsat.
- Har lavet små aktiviteter ved min arbejdsplads under nedlukning.

Respondenterne blev spurgt til hvilke aktiviteter de havde deltaget i og ca. antal gange. Heraf ses det ikke overraskende - taget ændring i aktiviteter pga. Covid-19 i betragtning - at gå/løbeture er den aktivitet flest deltagere havde deltaget i og den aktivitet flest havde deltaget i mere end 10 gange (Figur 15). Floorball-aktiviteter blev afbrudt på de fleste arbejdspladser pga. af Covid-19. På grund af ændringen i aktiviteter, hvor nogle aktiviteter stoppede helt nogle steder og/eller ændrede form, gengives respondenternes oplevelser i det følgende samlet i forhold til hhv.: i) oplevelse af deltagelse i Floorball, stationstræning og eller gå/løbeture (evt. med "Benspænd") og ii) deltagelse i online aktiviteter eller andre aktiviteter. Se afsnit 4.4.2 for oplevelser af de specifikke aktiviteter efter 3-4 uger/tidligt i forløbet.

Figur 15: Deltagelse i forskellige aktiviteter (pct.)

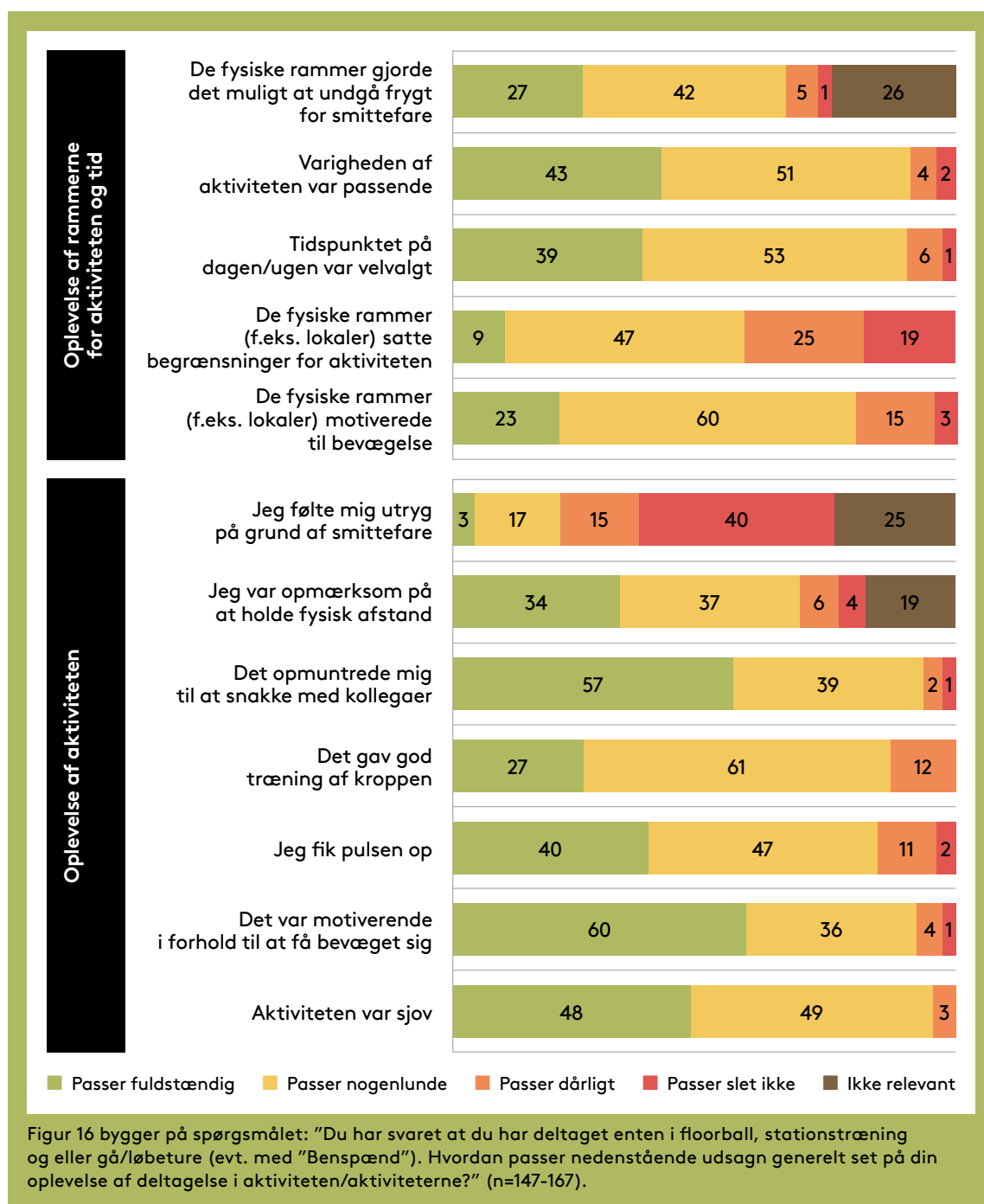


Tabel 6: deltagelse i aktiviteter igangsæt af Firstmovere

	Respondenter, som har deltaget i motions-aktiviteter igangsæt af Firstmover(e) i løbet af hele perioden (2020)	Respondenter, som har kun deltaget i motionsaktiviteter igangsæt af Firstmover(e) før 11. marts	Respondenter, som har kun deltaget i motionsaktiviteter igangsæt af Firstmover(e) efter 11. marts	Total
AffaldPlus	27 (43%)	22 (35%)	14 (2%)	63
Fåborg-Midtfyns Kommune	21 (40%)	22 (52%)	14 (8%)	52
Lollands Kommune	16 (76%)	3 (14%)	2 (10)	21
Montana	12 (40%)	17 (57%)	1 (3%)	30
Rockwool	7 (64%)	2 (18%)	2 (18%)	11
Total	83 (47%)	71 (40%)	23 (13%)	177

Tabel 6 bygger på spørgsmålet: "Hvad passer bedst på din situation? Bemærk: det kan både være aktiviteter igangsæt af Firstmovere på din arbejdsplads, og/eller motionsaktiviteterne, der efter nedlukning af Danmark d.11.marts, blev videreført/gennemført i en anden form." (n=177).

Figur 16: Oplevelse af deltagelse i Floorball, stationstræning og eller gå/løbeture (evt. med "Benspænd") (pct.)

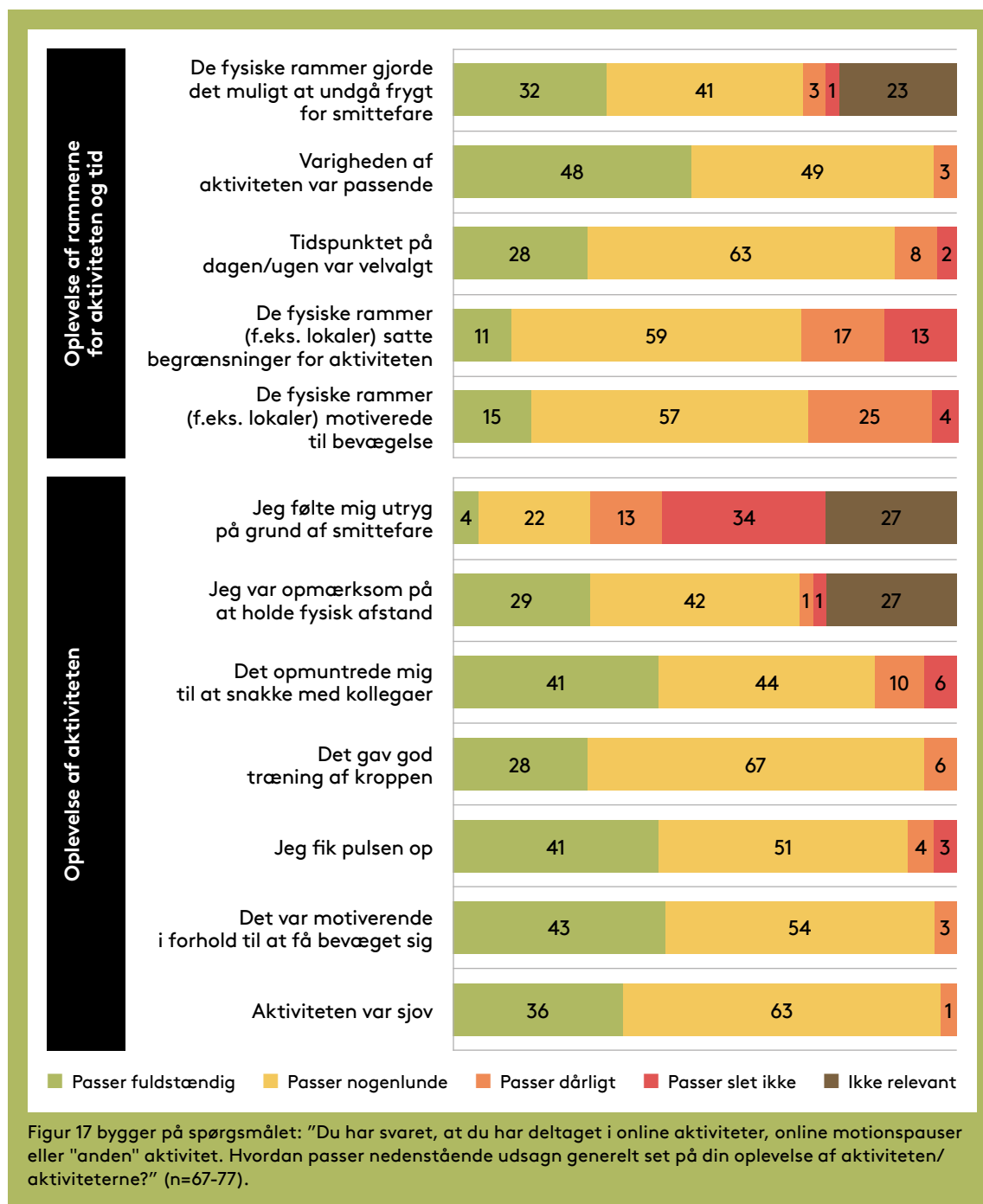


Generelt set angiver hovedparten af respondenterne en positiv oplevelse af aktiviteterne, hvor særligt det sociale ved at det opmuntrede til at snakke med kollegaer, det var sjovt og at det motiverede i forhold til at bevæge sig kan fremhæves.

Flere oplevede dog at de fysiske rammer og tid satte begrænsninger for bevægelsen (Figur 16). Otte respondenter vælger at uddybe deres oplevelser deltagelse i aktiviteten/aktiviteterne. Enkelte eksempler er fremhævet nedenfor:

- Floorball er sjovt og man snakker sammen. Så for mig er det det sociale. Som motionsaktivitet vil jeg gerne at det varer længere tid og jeg får udøvet min daglige motion i aktiviteten og det gør jeg ikke her. Det er en sjov lille happening. Det er

Figur 17: Deltagelse i online aktiviteter, online motionspauser eller andre aktiviteter (pct.)



også sjovt, at det er på brosten og bolden hopper helt tilfældigt, men som at gå op i det, ødelægger det det lidt, når det er tilfældigheder der spiller ind.

- Vi motionerede udendørs hvilket gjorde det lettere at holde afstand. Vi løb på belægningssten hvilket var hårdt for bentøjet. Det var nogle gode stunder med grin og høj puls. Vi fandt ud af i hvor dårlig kondition vi alle sammen var.

Oplevelsen af online aktiviteter, online motionspauser eller andre aktiviteter er generelt positiv (Figur 17). Dog angiver et flertal (70%) at de fysiske rammer sætter begrænsninger for bevægelse, og en mindre del (29%) oplevende ikke de fysiske rammer som motiverende for bevægelse. Typen af aktiviteter under denne kategori var meget alsidig, her kan nævnes, for eksempel, cykling;



fodbold; morgengymnastik (stræk og bøj for kontormus); havbad; bordtennis; gymnastikøvelser sammen med Firstmover på storskærm; huskespil på engen; online træning/online aktivitet; gå rundt på vores Affaldsplus plads; små styrketræningsøvelser og strækøvelser; golf; forskellige øvelser som blev bestemt af Firstmoveren aktivpause; yoga; løb; planke og squats m.m.; 10 i 12 og fyraftens motion; 10 minute work-out (youtube).

Oplevelse af aktiviteterne efter d. 11. marts

I alt 51 respondenter valgte at fortælle, hvordan de har oplevet aktiviteterne efter 11. marts. Nedenfor vises nogle af svarene for at anskueliggøre, hvilken betydning Covid-19 har haft for oplevelserne af aktiviteterne.

Ændringer

- “ Vi har været hjemsendt det meste af året efter den 11. marts, så det har været begrænset hvor meget jeg har været fysisk på arbejdspladsen. Men fordi vi havde haft en periode med kollegamotion inden nedlukningen var der en diskurs om, at det var ok at gå en tur i arbejdstiden, mens vi arbejdede hjemmefra og det har været rart.
- “ Den eneste aktivitet efter 11. marts har været gåture, da det har været muligt at holde afstand. Rigtig fint at kunne gå ture med kollegaerne - få snakket og få sig rørt. Dog ærgerligt, at der ikke har været andre aktiviteter - især floorball var sjovt og fik rigtig pulsen op. I hjemsendelsesperioden har det været meget begrænset med aktivitet, da det ikke har været muligt at gøre sammen, og der har kun været få online aktiviteter sammen med kollegaerne. Det er ikke ligeså motiverende at opsøge de online aktiviteter selv.
- “ Svært med fællesaktiviteter når vi har været hjemsendt stort set hele perioden! Vi har dog lavet nogle fælles gåture for kolleger i vores afdeling i naturen forskellige steder med fokus på kollegakontakt. Super godt.

Barrierer for deltagelse i aktivitet

- “ Hjemsendelserne har jo ikke gjort det så nemt. I en periode mødte vi ind 1 dag om ugen - så placerede vi en god lang gå-tur den dag. Generelt synes jeg faktisk at gå-turen er det bedste ved kollegamotion og her er det nemt at holde afstand. Vi har virkelig gode rammer til gåturene meget tæt på arbejdspladsen, så det har fungeret godt.
- “ Dårlig samvittighed ift. at varetage arbejdsopgaver som følge af nedlukningen har medført, at jeg får dårlig samvittighed ved at motionere i arbejdstiden.
- “ Dog har enkelte kollegaer givet udtryk for at de manglede hårdhed på det fysiske niveau - hvilket for mig var en bekymrende faktor (grundet Covid-19) da man ønskede floorball o.lign introduceret igen.

Nye rammer

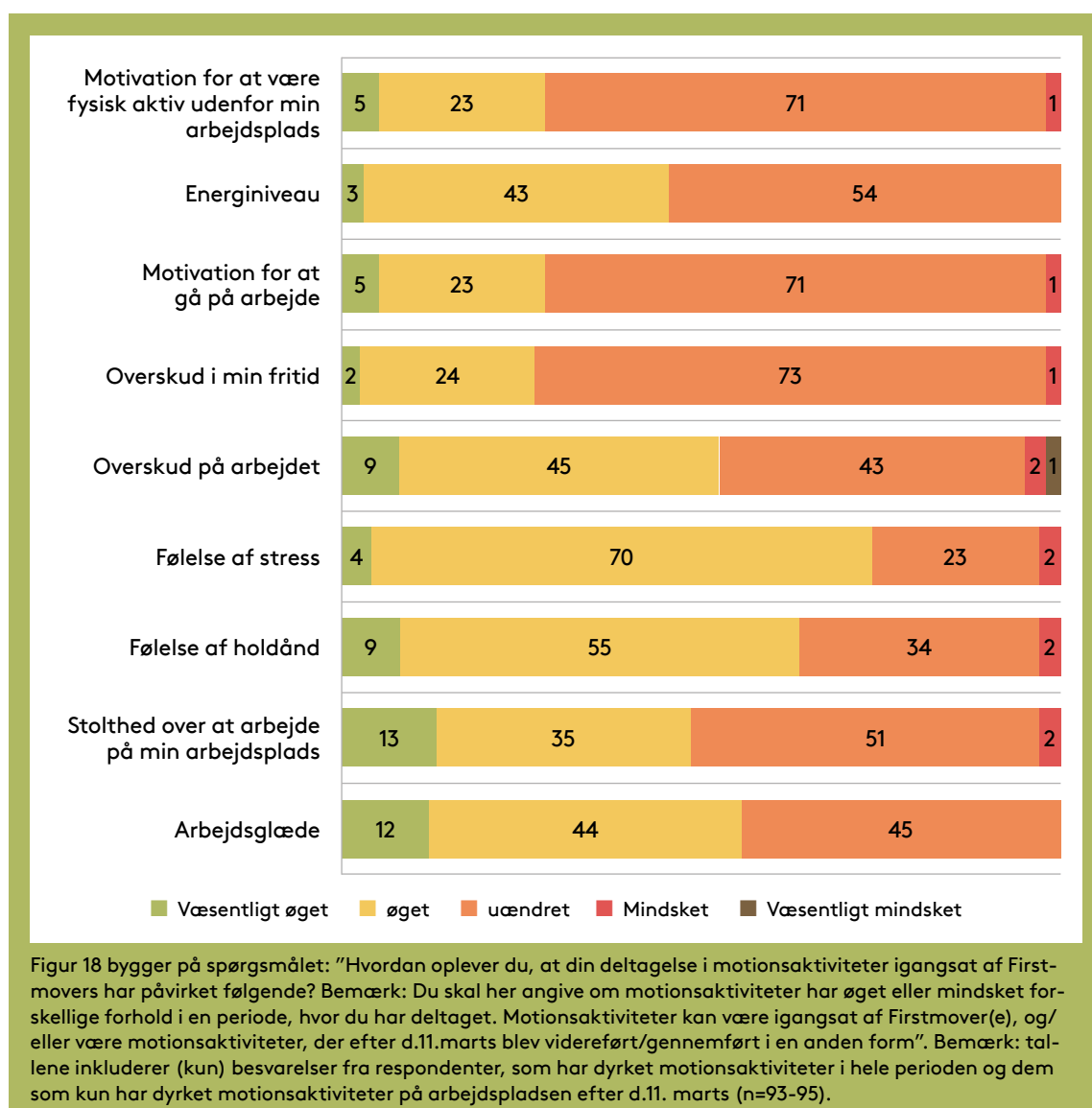
- “ Men jeg synes det er et stort privilegium at få lov at gå en betalt tur i arbejdstiden. Det giver meget i forhold til at lære hinanden at kende, og at få luft til hjernen og også lys i den mørke tid vi er i nu.
- “ Efter den 11. marts mindes jeg kun at have deltaget i kollegamotion i form af gåture. Det har været rart at kunne fortsætte dette trods pandemien, da gåturen om torsdagen har været meget positivt :-)
- “ Vi har for det meste gjort brug af gåture i det blå. En god mulighed og overskuelig form for motion samtidig med der kunne holdes den fysiske afstand.
- “ Efter d. 11 marts har det udelukkende været muligt at deltage i gåture, øvrige aktiviteter blev lukket ned, hvilket var meget træls sagt på jysk ...Vi havde nemlig rigtig god gavn og affekt af de daglige gymnastik og udstræknings øvelser, hvilket alle med medarbejdere også gav udtryk for.

Resultaterne viser, at en stor del af respondenterne angiver, at deltagelse i motionsaktiviteterne på arbejdspladsen (eller aktiviteter videreført i en anden form pga. Covid-19) har påvirket en række forhold på arbejdspladsen og den enkelte medarbejder positivt (Figur 18). Her kan fremhæves forøget arbejdsglæde (56%), energiniveau (46%), følelse af holdånd (64%), stolthed over arbejdsplads (48%), overskud på arbejde (54%) og i fritiden (26%), motivation for at være fysisk aktiv udenfor arbejde (28%), hvor ca. en fjerdedel har oplevet et mindsket stressniveau (25%) og 4% et øget stress niveau.

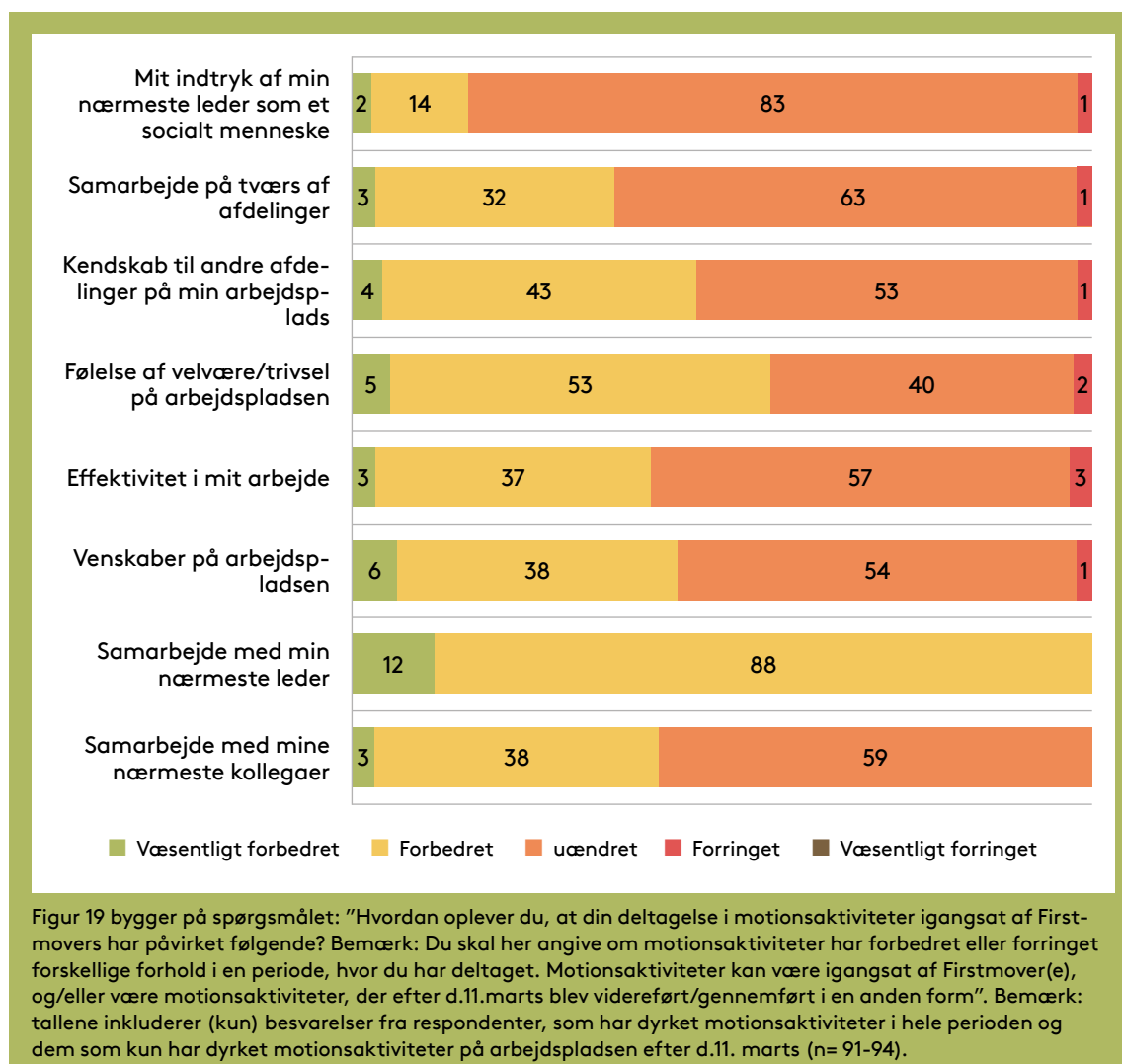
En stor del af respondenterne beretter om positive indvirkninger ved deltagelse i motionsaktiviteterne på arbejdspladsen (eller aktiviteter videreført i en anden form pga. Covid-19) i forhold til arbejdsliv, trivsel og samarbejde og venskaber (Figur 19).

Det kan fremhæves at 58 % oplever forbedret velvære/trivsel på arbejdspladsen, forbedrede venskaber (44%) og øget effektivitet (40%). En mindre del (3%) oplever deres effektivitet i arbejdet er mindsket. Derudover oplever flere forbedret samarbejde med nærmeste kollegaer (41%) eller nærmeste leder (12%) samt bedre samarbejde på tværs af afdelinger (35%) og øget kendskab

Figur 18: Påvirkning af deltagelse i motionsaktiviteter igangsat af firstmovers (pct.)



Figur 19: Påvirkning af deltagelse i motionsaktiviteter igangsæt af firstmovers (pct.)



til andre afdelinger på arbejdspladsen (47%). En mindre del 16% oplever de har fået et bedre indtryk af deres leder som et socialt menneske, mens 1% oplever det modsatte. Ti respondenter valgte at uddybe deres svar. Eksempler på uddybende svar på hvordan motivationsaktiviteter har påvirket forskellige forhold:

- Der er aktiviteter på 15 min, det syntes jeg er for lidt tid, hvis man skal have noget ud af det. Om torsdagen er der en gåtur på en ½ time, det er mere passende og giver mere energi.

- Jeg er stolt over at fortælle andre, at vi på vores arbejdsplads har fået muligheden for at bruge arbejdstiden på at bevæge os.

- Jeg synes faktisk at det har gjort noget godt både mentalt og fysisk at få pulsen op og samtidig ha' det rigtig sjovt med mine kollegaer og det har helt sikkert knyttet bånd.

- Jeg blev mere stresset af at sige nej til at skulle med ud og dyrke motion, når firstmover kom og spurgte og jeg heller blot ville arbejde.

Derudover blev respondenter, som havde deltaget i Firstmover aktiviteter spurgt til, hvordan de oplever at motionstiltagene har påvirket deres arbejdsplads. Syvogtredve respondenter vælger at uddybe deres oplevelser.



Enkelte giver udtryk for, at tiltagene skaber et bedre overskud til arbejdet, mens andre fremhæver en positiv indvirkning på muskel og rygskeer. De fleste fremhæver dog påvirkningen på fællesskabet og de sociale relationer som eksemplerne nedenfor er udtryk for:

- Jeg arbejdede her ikke før, motionstiltagene blev indført. Men netop fordi jeg er "nyansat", har jeg brugt gåturene til at lære de andre afd. bedre at kende. Det har virkelig hjulpet mig socialt på arbejdspladsen!

- Der bliver grinet mere på tværs af afdelingerne - jeg synes vi har det bedre som hold. Vi kender hinanden bedre - og det er især godt når vi er hjemsendt og ikke kan være fysisk sammen.

- Det er noget vi, i min afdeling, ser frem til, holder hinanden op på og så er vi sammen på en anden måde, som styrker vores relation - både privat og arbejdsmæssigt.

Påvirkning af deltagelse i idræts- eller motionsaktiviteter udenfor arbejdstiden

Respondenterne blev spurgt til, om eller hvordan deltagelsen i idræt/motionsaktiviteter på arbejdspladsen har påvirket deres udøvelse af idræt eller motionsaktiviteter uden for arbejdspladsen (n=159). Hovedparten af respondenterne (79%; n=125) angav, at deres deltagelse i idræt eller motion udenfor arbejdstiden er uændret.

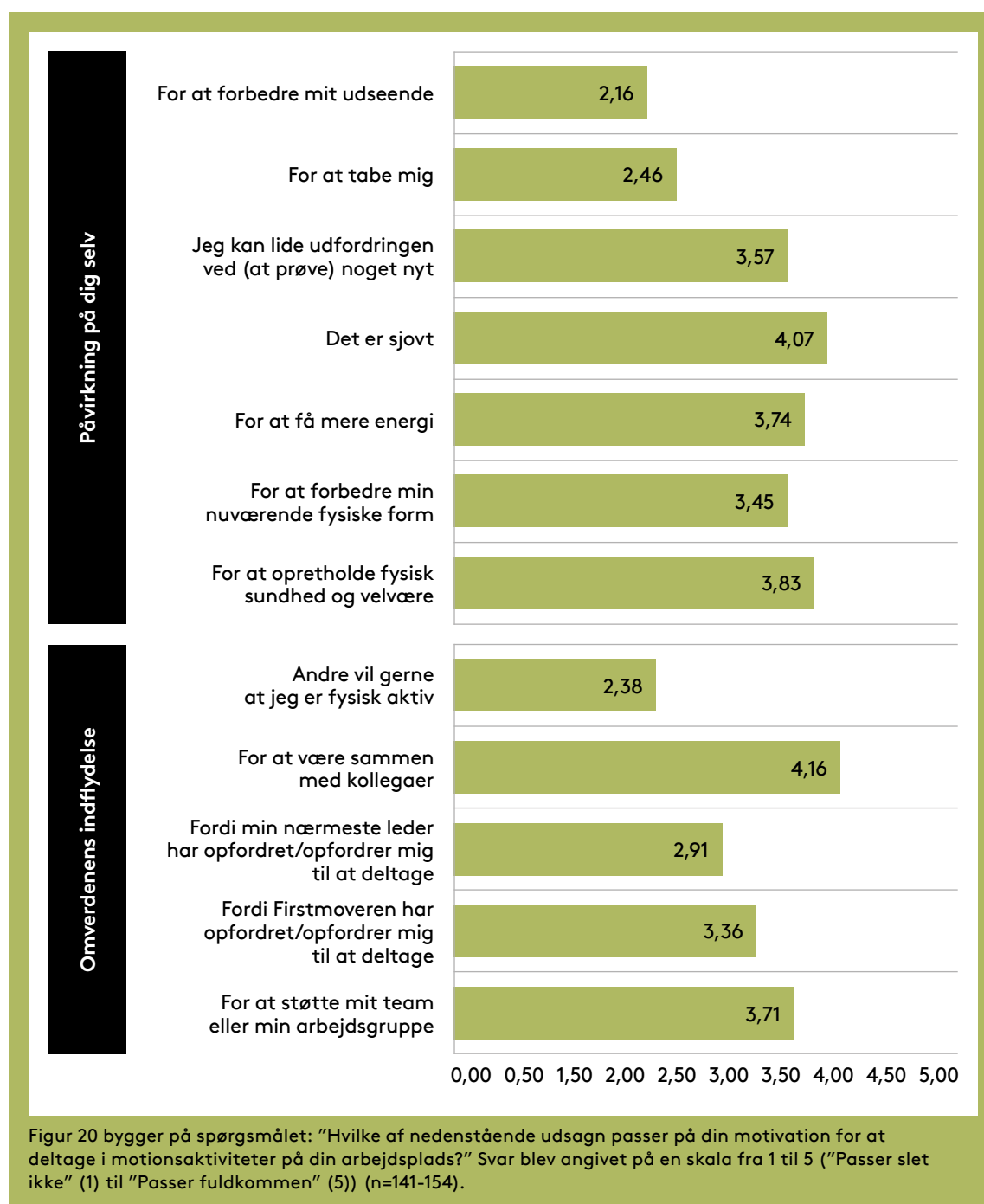
For en mindre del (8%, n=13) har deltagelse i Firstmover aktiviteter betydet, at de også dyrker mere idræt eller motion udenfor arbejdstiden. Relativt få (9%, n=15) respondenter fortæller, at de ikke dyrkede motion *udenfor* arbejdstiden før og heller ikke nu er aktive udenfor arbejdstiden. Kun en respondent beretter at aktiviteterne på arbejdspladsen betyder, at idræts eller motionsaktiviteterne uden for arbejdstiden er mindsket, mens 3% (n=5) svarer andet.

Resultaterne viser, at sociale motiver, såsom "for at være sammen med kollegaer" og "for at støtte mit team eller min arbejdsgruppe", er rapporteret som motiverede for deltagelse af hovedparten af respondenterne. Ligeledes ud-

gør grunde, som ”det er sjovt”, ”for at få mere energi” og for ”at opretholde sundhed og velvære” også motivationsfaktorer for mange (Figur 18). Det er værd at bemærke, at særligt det, at blive opfordret af en Firstmover også har virket motiverende for mange i forhold til deltagelse i motionsaktiviteter på arbejdspladsen. Motivationsfaktorer relateret til udseende (forbedre udseende eller tabe kropsvægt) angives sjældnere som motivationsfaktor. Det er værd at bemærke her, at grunden hertil også kan være, at mange respondenter ikke ønsker at tabe kropsvægt eller ændre udseende.

På spørgsmålet til hvad der yderligere motiverer til at deltage i motionsaktiviteter på din arbejdsplads valgte sytten respondenter at svare. Det gav svar som at de sociale fællesskab herunder at være sammen med kollegaer såvel

Figur 20: Motivation for at deltage i motionsaktiviteter på arbejdspladsen



som chefer var en vigtig motivationsgrund. Andre fremhæver, at motion ikke kan nås uden for arbejdstiden, og derfor er motion i arbejdstiden en god mulighed, mens andre fremhævede positiv sundhedseffekt og mere energi efter en aktiv pause.

Respondenterne blev også spurgt ind til, hvordan de kunne blive yderligere motiveret til deltagelse under en nedlukning (f.eks. en periode med hjemmearbejde eller opfordring til fysisk afstand). Her valgte 13 respondenter at komme med forslag og idéer. En besvarelse foreslår eksempelvis:

- Det kunne være rart hvis man kunne spare motionstiden op så man kunne mødes en flok kolleger til en vandretur på en af vores gode vandreruter. Det øger selvfølgelig ikke den daglige motion, men under hjemsendelse har man især brug for at 'connecte' med sine kolleger - og når folk bor alle mulige forskellige steder, så mødes man ikke lige til 15 minutters motion.

Andre forslag går på motionsaktiviteterne integreres i de digitale aktiviteter på Skype eller Zoom, eller at aktiviteterne lægges fast ind i kalenderen, som det var tilfældet før nedlukningen. Konkurrenceelementet foreslås også som en måde at motivere på, så man kan se hvad ens kollega har formået.

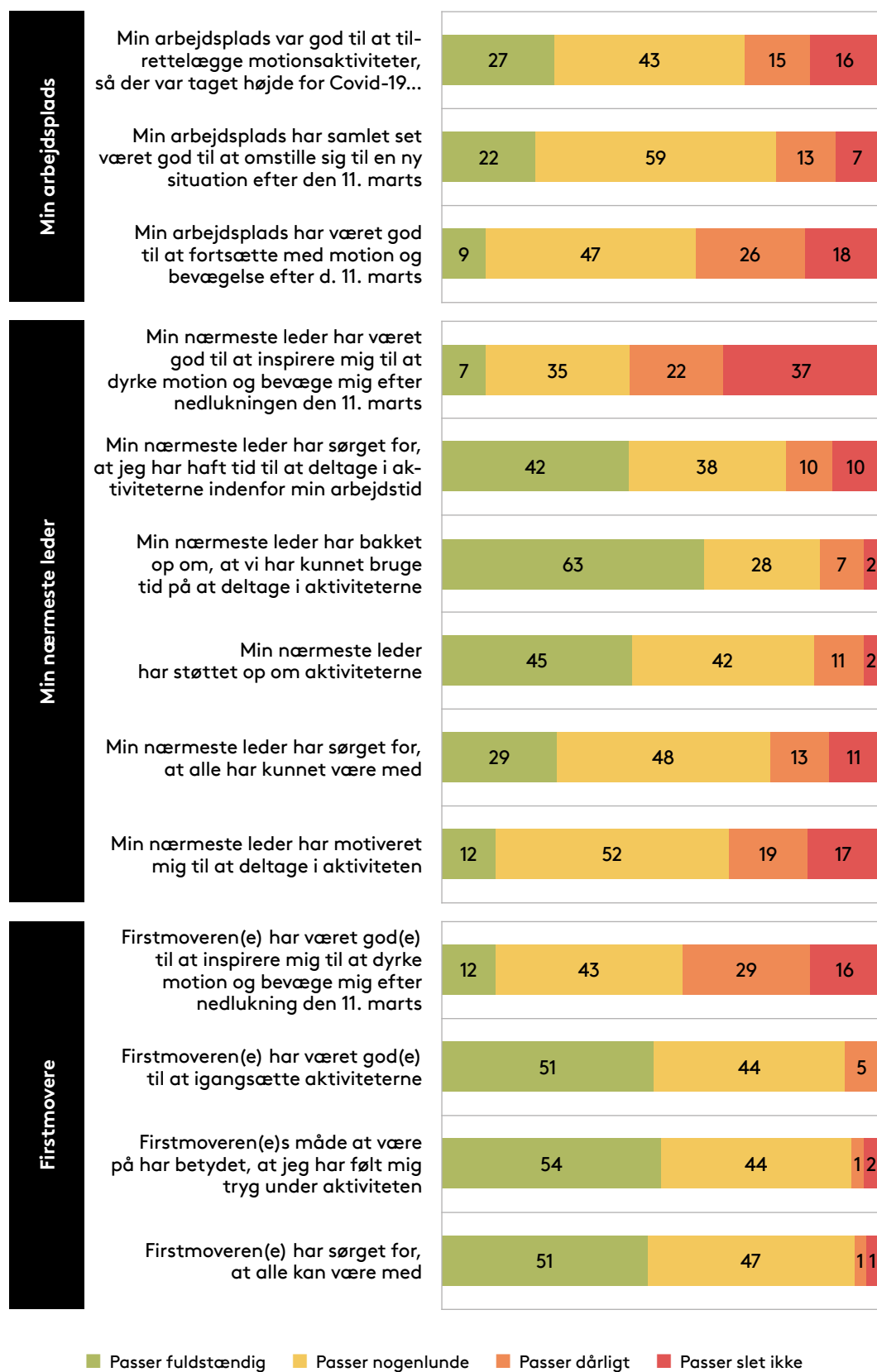
Hovedparten af respondenterne oplevede, at deres arbejdsplads har været god til at omstille sig til den nye situation med Covid-19 og tilrettelægge aktiviteterne, så de tog højde for Covid-19. Det er dog værd at bemærke et højt antal "ved ikke" svar ved spørgsmålet, om virksomheden var god til at tilrette sig. Det var dog kun lidt over halvdelen, der var enige i, at virksomheden havde været god til at fortsætte med motion og bevægelse i arbejdstiden efter 11. marts. Ligeledes angiver størstedelen af respondenterne, at de har oplevet, at deres nærmeste leder støtter op om aktiviteterne, har bakket op om deltagelse og sørget for at der kunne bruges tid til aktiviteterne, og at alle kunne være med. En del oplever dog ikke, at den nærmeste leder har været god til at inspirere til motion og bevægelse eller motivere til at deltage i aktiviteten.

Firstmoverens rolle som igangsætter af aktiviteterne er vurderet positiv af størstedelen af respondenterne, som har oplevet at Firstmoveren sikrede, at man kunne føle sig tryk under aktiviteten, og har sørget for at alle kunne være med. En del oplever dog ikke, at Firstmoveren har været god til at inspirere til motion og bevægelse efter 11. marts. Ti respondenter valgte at uddybe deres svar vedrørende Firstmoveres, din nærmeste leders eller din arbejdsplads håndtering af fysisk aktivitet i arbejdstiden. Her fremhæves blandt begrænsninger efter 11. marts, nogle ledes manglende engagement og manglende tid (Figur 21).

Enoghalvtreds respondenter (som har deltaget i aktiviteter igangsat af Firstmoveren) uddyber, hvilke barrierer de oplever i forhold til at deltage i motionsaktiviteter på arbejdspladsen.

Barrierer relaterer sig eksempelvis til besvær med at integrere motion på grund af mange arbejdsopgaver, som stadig er der efterfølgende; tidsmangel og deadlines; arbejdsituation hvor en afløser er nødvendig, hvis man skal tage pause til motion, men ikke altid er tilgængelig; hvis der er en kultur i afdelingen for ikke at deltage; Corona nedlukning og hjemmearbejde; mangel på plads og ikke optimale faciliteter eller dårlig underlag (f.eks. floorball på brosten) og mangel på badmuligheder efterfølgende; præferencer for at arbejde i arbejdstiden og dyrke motion i fritiden. Citaterne på side 68 giver indblik i nogle af de barrierer, der blev fremhævet.

Figur 21: Oplevelse af Firstmoveren(e), den nærmeste leder og arbejdspladsen involvering og håndtering af situationen i forhold til fysisk aktivitet/medarbejdermotion (pct.)



Figur 21 bygger på spørgsmålet: "Hvordan har du oplevet Firstmoveren(e), din nærmeste leder og din arbejdsplads' involvering og håndtering af situationen i forhold til fysisk aktivitet/medarbejdermotion? Hvordan passer nedenstående udsagn til din oplevelse?" (n=116-147) ("Ved ikke" svar høje i forhold til "virksomheden var god til at tilrette sig").



Arbejdspres og manglende fleksibilitet

- “ *Arbejdsopgaver, der ikke kan udsættes til efter motionsaktiviteterne. Det er ligegyldigt, at ledelsen opfordrer til aktiviteterne, hvis de arbejdsmæssige forpligtelser/arbejds mængden forbyder deltagelse i motionsaktiviteterne.*
- “ *Arbejdspres - selvom jeg godt ved at jeg er mere effektiv når jeg har været ude at gå en tur. Især om torsdagen hvor vi arbejder til 17.30 gør det de sidste timer mere effektive hvis man er ude at gå om eftermiddagen. Men hvis der lur er en deadline kan det være svært at overbevise sig selv om at man skal tage den gåtur.*
- “ *Ja, at det er låst, og man ikke selv må lave noget de uger hvor ens kalender ikke har gjort det muligt at deltage på de fastlagte tidspunkter.*

Lokal kultur som ikke bakker op om aktivitet

- “ *Når kollegaer af forskellige årsager ikke vil deltage, virker det som en hæmsko for dem der deltager.*
- “ *Hvis der er en kultur, hvor man ikke deltager, så er det svært som nyansat få andre med, og dermed også selv komme afsted.*

Mangel på omklædningsfaciliteter

- “ *Det skal ikke aktivere svedapparatet. Går mit først i gang, tager det lang tid, før det falder til ro. Det er stærkt ubekvemhed at træne/motionere i arbejdstid - uden at det er under rammer, hvor man skifter tøj. Jeg vil hellere en session, hvor man enten nøjes med at gå eller hvor man giver den gas og det derfor er nærliggende at klæde om (at det er muligt).*

Stressende og pres fra ledelse

- “ *Kun at tiden går fra arbejdet og der er meget lidt tid at gøre godt med. Derfor er det stressende når man skal af sted til motion i arbejdstiden.*
- “ *Nej, jeg oplever at der er stor opbakning til at få afholdt og deltaget i motionsaktiviteter. Desværre oplever jeg også, at det nærmest bliver lidt tvang (fra lederes side) og dette giver folk mindre lyst til at deltage.*
- “ *Det kan være et stressende moment at skal afbryde sin arbejdsdag hvis man har meget travlt, så her burde det være muligt og alle kunne lave en individuel aftale afhængig af hvilke opgaver man varetager (såfremt man ikke kan deltage i det planlagt).*

5. Konklusion

og fremtidige

perspektiver

Anvendelse af et pilotstudie, de såkaldte best cases, muliggjorde, at projektet kunne startes op på et oplyst grundlag. Fire anbefalinger: i) at den sociale dimension er vigtig for motivationen, ii) at deltagelse er gjort frivillig, iii) at kontinuitet og struktur udgør en forudsætning for aktiviteterne, og iv) at nærmeste leders engagement er essentiel videregik fra pilotstudierne til Dansk Firmaidrætsforbund, der som overordnet ansvarlig for projektet kunne anvende den viden i den videre udformning. At den sociale dimension spiller en vigtig rolle for motivation til bevægelse er ikke helt ulig den konklusion som forskning fra SDU for nylig udkom med: At lyst til bevægelsesaktiviteter spiller en central rolle for motivation, men at sundhed og fællesskab også er vigtige faktorer (Ibsen et al. 2021).

Vi har både i pilotstudierne og hovedprojektet kunnet identificere, at lyst til motion og bevægelse ofte sker i fællesskab, dvs. som en social aktivitet, og at de to pilotarbejdspladser har anset deltagelse som et frivilligt tilvalg. At aktiviteterne skal være kontinuerlige og strukturerede stemmer overens med, hvad man kan genfinde fra andre studier, ligesom at nærmeste leders engagement er af afgørende betydning også er en velkendt indsigt fra megen forskning i Human Ressource Management og forandringsledelse.

Det er vigtigt at huske på, at *fællesskabet* eksplicit blev italesat fra projektansvarlig fra begyndelsen af. Uddannelsesdagene i november 2019 kan således have formet både ledere og Firstmovers overbevisning, *før* de skulle ud på deres respektive arbejdspladser og formidle idéen om motion og bevægelse i arbejdstiden. De kvalitative interviews foretaget i startfasen bekræfter også det indtryk, at både ledere og Firstmovers oplever eksempler, hvor aktiviteterne skaber fællesskab på tværs af arbejdspladsen. Det vigtige er også at påpege, at aktiviteterne ikke ses som modsætninger til sundhedstiltag eksempelvis italesættes sundhedsforbedringer som et bi-produkt, mens andre ser sundhedspotentialet som begrænset. Central for introduktionen af en ny aktivitet i startfasen er som med mange andre forandringsledelsestiltag lederrollen, dvs. hvordan den nærmeste leder tilgår aktiviteten. Selvom der er enighed om vigtigheden af ledernes aktive støtte og deltagelse, kan lederrollen også kobles til den femte tematik, der omhandler forholdet til kerneopgaven.

Gennem interviews belyses balancegangen mellem, hvorvidt motions- og bevægelsesaktiviteterne er forenelige med de daglige arbejdsopgaver, der udgør arbejdspladsens kerneopgaver, og dette repræsenterer i opstartsfasen en væsentlig udfordring for udrulningen af projektet for eksempel ved at skulle finde tid til at indarbejde aktiviteterne sammen med arbejde.

I begge spørgeskemaundersøgelser fremgår det, at motionsaktiviteter i arbejdstiden også inkluderer medarbejdere, der angiver at de (ellers) ikke regelmæssigt er idræts- og motionsaktive i fritiden. Ligeledes angiver deltagere i aktiviteter oftest, at deres deltagelse ikke har betydet nedgang i fysisk aktivitet og motion i fritiden og nogle gange har deltagelse tilmed betydet øget aktivitet også uden for arbejdstid. Med andre ord har motionsaktiviteter på arbejdspladsen potentiale til at øge motion og fysisk aktivitetsniveau hos både medarbejdere, som er aktive i fritiden, og hos dem som ellers ikke er aktive.

Ydermere er besvarelserne af spørgsmålet om oplevelse af opstarten overvejende positive – eksempelvis angiver 80% at de ”anser motion og bevægelse som en del af arbejdstiden som en god idé”. Trods positiv modtagelse er implementeringen ikke altid er let. For eksempel oplevede knap en fjerdedel, at det var svært at få motionen i arbejdstiden til at passe sammen med

øvrige arbejdsopgaver. Blandt respondenter, som endnu ikke har deltaget i aktiviteterne blev tid og besvær med at få integreret det i arbejdsdagen også angivet som en primær grund af flere. Så selvom støtten til idéen om motion i arbejdstiden er udbredt blandt medarbejderne, så eksisterer der også en udfordring for nogle med at få aktiviteterne tilpasset arbejdsdagen.

I spørgsmål om oplevelse af hvordan deltagelse i motionsaktiviteter i arbejdstiden påvirker forskellige forhold, angiver en betydelig del af medarbejderne (som har deltaget i aktiviteterne) en række positive indvirkninger både mentalt, socialt og arbejdsmæssigt. Eksempelvis vurderes samarbejde, kendskab til andre afdelinger, holdånd, arbejdsglæde og velvære og trivsel som være øget eller forbedret på grund af motionsaktiviteterne, mens reduceret stress og forbedret samarbejdet med nærmeste leder kun kan identificeres for en mindre gruppe medarbejdere.

En del kommentarerer, givet i åbne svarfelter i spørgeskemaerne, vidner om særdeles positive oplevelser, bl.a. i form af øget fællesskab og samarbejde på tværs og god stemning for mange respondenter. I tråd med dette kan motivationsfaktorer for mange forbindes med sociale faktorer og sammenhold. De kvalitative indsigter fra interviews med ledere og Firstmovers bekræfter det billede, at aktiviteterne ofte vurderes til at have øget fællesskabet på tværs af afdelinger. En forsigtig konklusion kan derfor være, at motionsaktiviteter i arbejdstiden foruden at skabe et fællesskab har et potentiale til at nedbryde eventuelle silodannelser på en arbejdsplads.

Den væsentligste barriere for at deltage i aktiviteterne er manglende tid og logistiske udfordringer, for eksempel, at aktiviteterne ikke kan forenes med eksisterende arbejdsopgaver og de fysiske rammer på arbejdspladserne både i forhold til arbejdstype (såsom skiftehold, arbejde flere steder) og selve de fysiske rammer til at dyrke motion eller være fysisk aktive i. Under Corona-restriktionerne bliver dette tydeligt, idet en række arbejdspladser neddrog motionsaktiviteterne, og i stedet prioriterer at opretholde kerneopgaver så som at yde en offentlig service eller bibeholde produktionen.

I interviews gives der på den ene side både blandt ledere og Firstmovers udtryk for en ærgrelse over at måtte neddrog aktiviteterne, men omvendt er der også forståelse herfor i en tid, hvor usikkerhed er med til at bestemme dagsordenen. Oplevelserne i ændringer i aktiviteterne fra medarbejder perspektiv er blandet, hvor nogle medarbejdere har oplevet ændringer og nye/andre aktiviteter meget positivt, og har kunne fortsætte i en ændret form i hele perioden. Andre har ikke haft samme muligheder for at deltage i aktiviteter eller ikke i samme grad har trives med, for eksempel, gåture som alternativ aktivitet.



5.1. Motion og bevægelse på arbejdspladsen fremadrettet

Indsigterne i denne evaluering peger på – med forbehold for Covid-19 restriktionerne – at modellen med at lade medarbejdere indtage rollen som ambassadører har et potentiale på flere områder (Edmunds & Clow, 2016):

For det første er det en model, der ligger op til at engagere og uddanne medarbejdere, som allerede er ansat, dvs. at man inddrager og udvikler en in-house kompetence. Således undgår arbejdspladser at skulle investere i lønkroner til at hyre eksterne konsulenter. Hermed skabes der en model, der kan anvendes, og være en brugbar løsning for især små og mindre virksomheder og offentlige arbejdspladser, som måske ikke har et så stort økonomisk råderum, som en stor virksomhed har (Banwell et al. 2019).

For det andet åbner modellen op for, at medarbejderne i form af en eller flere ambassadører indtager en aktiv faciliterende rolle. Hermed udnyttes nogle af de erfaringer, man kender fra den etablerede idrætsverden, hvor frivillige trænere og ledere ofte får klubber og foreninger til at fungere i dagligdagen (Bairner, 2010). Det er med andre ord en model, der indeholder et element af bottom-up, således at design og udførelse af aktiviteter ikke overlades til eksterne konsulenter, ledelse og administration alene.

Hermed er potentialet også, at aktiviteternes udformning kan flyttes så tæt på medarbejdernes dagligdag som muligt, og at aktiviteterne kan justeres, således at der tages højde for specifikke ønsker på den enkelte virksomhed, eksempelvis at boldspil kombineres med funktionelle øvelser rettet mod at styrke nakke- og skulderregionen.

For det tredje åbner denne model og projektets fokus på fællesskabet også op for, at der opnås fordele, som rækker ud over et snævert sundhedsfokus. Motion og bevægelse på arbejdspladsen løftes hermed væk fra et funktionelt fokus, dvs. at motion og bevægelse blot anskues som et redskab. Derimod tages der højde for, at disse aktiviteter parallelt med at bibeholde et fokus på arbejdspladsens kerneopgave også kan bidrage med et alternativt imperativ baseret på leg (Costea et al, 2005) og hvor lyst og fællesskab kombineres med sundhed (Ibsen et al. 2021).

Her tænkes især på, at aktiviteterne kan skabe en form for samhørighed, der kan nedbryde silodannelser, skabe glæde i arbejdet og fremme kollegialt samarbejde og viden på tværs af enheder. Herigennem kan det, at kollegaer kender hinanden gennem fælles motions- og bevægelsesaktiviteter fremme og forbedre små daglige arbejdsrutiner fremfor at skabe kløfter og mytedannelser.

Når vi har fremhævet disse tre potentialer er det også væsentligt at pege på nogle begrænsninger. Kvantitative såvel som kvalitative indsigter i evalueringen har peget på, at sundhedsperspektivet ikke er irrelevant. Projektets formål og derfor også evalueringens design har dog ikke haft til formål at dokumentere en evidensbaseret sundhedseffekt som følge af aktiviteterne. Her kan man også stille sig det spørgsmål, om en times bevægelse og motion om ugen er nok til at skabe en reel sundhedsmæssig effekt.

En række forskere har også en pointe i, at mere fysisk aktivitet oveni et i forvejen fysisk krævende arbejde ikke nødvendigvis er en holdbar tilgang, men for nogle kan føre til mere nedslidning (Holtermann et al. 2019). En risiko ved blot at tilføje mere motion og bevægelse er, at man fejldoserer. Fremadrettet kan det derfor være en anbefaling at tage højde for udfordringerne og

mulighederne på den enkelte arbejdsplads. En arbejdsplads, som primært arbejder med skrivebordsarbejde, er anderledes stillet end en produktionsvirksomhed, som er afhængige af en linjeproduktion med megen gentaget manuelt fysisk arbejde. Derfor kan en model med medarbejderambassadører med fordel kombineres med tilgange, hvor man forsøger at designe arbejdet, så det i sig selv også giver en sundhedseffekt på den enkelte arbejdsplads, hvis man står med udfordringer relateret til nedslidning.

Et andet perspektiv, som denne evaluering oprindeligt ønskede at udforske, men ikke kunne pga. Corona-restriktionerne, er hvad der sker i de små dagligdags interaktioner, når et arbejde pludselig også tilføjes et motions og bevægelsesperspektiv, der rækker ud over den enkelte medarbejders profession. En række af bidrag inden for kritisk management har peget på, at magtforhold, kropslig eksponering, intimitet og styring ingenlunde er irrelevante tematikker. Ofte ignoreres disse forhold i eksisterende arbejdsmiljøforskning, hvilket muligvis skyldes at man her ikke henter sin inspiration fra kvalitative etnografiske metoder så som feltstudier.

Fremadrettet kan forskning, der følger initiativer med motion og bevægelse på arbejdspladser, derfor med fordel anlægge dette metodiske perspektiv over en længere tidsperiode. Disse metoder kombineret med et teoretisk blik for interaktioner mellem leder, ambassadører og medarbejdere kan således udbygge den viden om dagligdags situationer på arbejdspladsen, som denne evaluering foreløbig har tilført nuancer til.





6.

Referencer

- Allender, S., Colquhoun, D. & Kelly, P. (2006). Governing working population through workplace health: Knowledge, self and power in workplace health programs. *Critical Public Health*, 16. 131-142.
- Andersen, L., Jørgensen, M., Blangsted, A., Pedersen, M., Hansen, E. & Sjøgaard, G. (2008). A randomized controlled intervention trial to relieve and prevent neck/shoulder pain. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 40. 983-990.
- Bairner, A. (2010). What's Scandinavian about Scandinavian sport? *Sport in Society*, 13(4), 734-743.
- Banwell, C., Sargent, G., Dixon, J., & Strazdins, L. (2019). A cultural economy approach to workplace health promotion in Australian small and medium sized workplaces: a critical qualitative study. *Critical Public Health*, 29(1), 100-109.
- Costea, B., Crump, N. & Holm, J. (2005). Dionysos at work? The ethos of play and the ethos of management. *Culture and Organization*, 11. 139-151.
- Coulson, J.C., McKenna, J. & Field, M. (2008). Exercising at work and self-reported work performance. *International Journal of Workplace Health Management*, 1. 176-197.
- Dansk Firmaidrætsforbund, DFIF (2018). *Flere Aktive Arbejdspladser – Firstmovers*. Ansøgning til Trygfonden, Nyborg.
- Edmunds, S., & Clow, A. (2016). The role of peer physical activity champions in the workplace: a qualitative study. *Perspectives in Public Health*, 136(3), 161-170.
- Goetzel, R. [+20 authors] & Metz, R. (2014). Do workplace health promotion (wellness) programs work? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56. 927-934.
- Holtermann, A., Mathiassen, SE. & Straker, L. (2019). Promoting health and physical capacity during productive work: The Goldilocks Principle. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 45. 90-97.
- Holtermann, A., Schnohr, P., Nordestgaard, B. & Marott, J. (2021). The physical activity paradox in cardiovascular disease and all-cause mortality: The contemporary Copenhagen General Population Study with 104.046 adults. *European Heart Journal*, 42. 1499-1511.
- Ibsen, B., Høyer-Kruse, J. & Elmosé-Østerlund, K. (2021). *Danskernes motionsvaner og motiver for bevægelse. Resultater fra undersøgelse af bevægelsesvaner*. Odense: Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund, Syddansk Universitet.
- Justesen, L. & Mik-Meyer, N. (2021). *Qualitative methods in organization Studies*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Knox, E.C.L., Musson, H. & Adams, E.J. (2017). Workplace policies and practices promoting physical activity across England: what is commonly used and what works? *International Journal of Workplace Health Management*, 10. 391-403.
- Kohl, H. W., Craig, C. L., Lambert, E. V., Inoue, S., Alkandari, J. R., Leetongin, G., & Kahlmeier, S. (2012). The pandemic of physical inactivity: global action for public health. *The Lancet*, 380 (9838), 294-305

- Maravelias, C. (2018). Faster, harder, longer, stronger – management at the threshold between work and private life: The case of work place health promotion. *Culture and Organization*, 24(5), 331-347.
- McGilivray, D. (2002). Health promotion in the workplace: A missed opportunity? *Health Education*, 102. 60-67.
- Overbye, M. & Wagner, U. (2020). *Flere Aktive Arbejdspladser - indblik i opstarten*. Forskningsnotat.
- Rask, S. & Eske, M. (2020). Notat 1 i ”*Danskernes motions- og sportsvaner 2020*”. Aarhus: Idrættens Analyseinstitut.
- Rasotto, C. [7 authors] & Ermolao, A. (2015). A tailored workplace exercise program for women at risk for neck and upper limb musculoskeletal disorders. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57. 178-183.
- Sjøgaard, G., Christensen, J., Jestesen, J., Murray, M. Dalager, T., Fredslund, G. & Sjøgaard, K. (2016). Review: Exercise is more than medicine: The working age population’s well-being and productivity. *Journal of Sport and Health Science*, 5. 159-165.
- Stevens, M., Rees, T., Coffee, P., Steffens, N., Haslam, S.A. & Polman, R. (2017). A Social Identity Approach to Understanding and Promoting Physical Activity. *Sport Medicine*, 47. 1911-1918.
- Van Tuyckom, C., Scheerder, J. & Bracke, P. (2010). Gender and age inequalities in regular sports participation: A cross-national study of 25 European countries. *Journal of Sports Science*, 28. 1077-1084.
- Vásquez, C., Brummans, B. & Groleau, C. (2012). Notes from the field on organizational shadowing as framing. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 7. 144-165.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure and Process*. Oxford University Press.
- Tourish, D. (2013). “Evidence based management”, or “Evidence oriented organizing”? A critical realist perspective. *Organization*, 20. 173-192.
- WHO (2020). *WHO guidelines on physical activity and sedentary behaviour*. Geneva.
- Zoller, H. (2003). Working out. Managerialism in workplace health promotion. *Management Communication Quarterly*, 17. 171-205.



Syddansk Universitet
Campusvej 55
DK-5230 Odense

Telefon: +45 6550 1000
sdu@sdu.dk
www.sdu.dk