

Tak til

Informanterne for deres beredvillige delen af oplevelser og erfaringer.

Laila Ottesen for behagelig og vedkommende vejledning.

Ida Rasmussen for råd, vejledning og korrekturlæsning.

Min dejlige familie for tålmodighed og støtte.

Titel:

**At være en god ansat
– et case studium af en motionsordnings betydning for
ansattes livsstil og den sociale praksis**

Speciale udarbejdet af Lise Rasmussen, forår 2007
Institut for Idræt, Københavns Universitet

Vejleder: Laila Ottesen

Resumé

Det overordnede emne for dette speciale er motionsordninger på arbejdspladser, og hvordan arbejdspladsen som social kontekst påvirker ansattes livsstil. Studiets grundlæggende forståelse er, at agenters handlinger og den sociale praksis gensidigt påvirker hinanden, og at både individrelaterede forhold og forhold relateret til en konkret social praksis er betydende for livsstilsændringer. Yderligere er en grundlæggende præmis, at ansatte gennem deltagelse i motionsordningen ville kunne forandre såvel livsstil som arbejdspladsens sociale praksis.

Problemformuleringen og seks hypoteser er udformet med udgangspunkt i egne forforståelser, Giddens strukturationsteori og modernitetsanalyser samt Lone Grøns forskning om livsstilsændringer i institution og hverdagsliv. Specialets problemformulering er som følger:

Hvordan er arbejdsvilkår og rutiner mulighedsskabende og begrænsende for forandring af de ansattes livsstil og arbejdspladsens sociale praksis i forbindelse med implementeringen af en motionsordning?

Studiet er gennemført som et casestudie på en virksomhed, hvor motionsordningen gav ansatte mulighed for at motionere i arbejdstiden. Der er gennemført feltobservationer af organiserede motionsaktiviteter, og observationerne lå til grund for udvælgelse af fire informanter med et spænd fra meget til ikke deltagende i motionsaktiviteterne.

Undersøgelsens centrale resultater er som følger:

At være en god ansat var omdrejningspunktet for de ansattes handlinger i arbejdskonteksten. Derfor er den betydning, handlinger tillægges, afgørende for de ansattes handlinger og motionsdeltagelse. En væsentlig pointe er, at den sociale praksis ikke ændres gennem anderledes handlinger, men gennem forandring af handlingers betydning. På den baggrund vil ansattes ændringer af handlinger i en etableret social praksis sjældent medføre vedvarende livsstilsændringer, fordi vedkommende vil være i et dilemma mellem at udføre ønskede handlinger og at være en kyndig agent i den sociale praksis. På den baggrund påviser specialet, at gængse sundhedsfremmende tilbud er ineffektive. Derimod må ledelser påtage sig et ansvar og påvirke den sociale praksis, og virksomhedsledelser må tage stilling til deres hensigter med implementerede motionsordninger: Skal motionsordninger være et frynsegode for de ansatte eller et reelt livsstilsændrende tilbud?

Title:

**Being a good employee
- a case study of how a physical exercise program at the
workplace influences lifestyle and the social practice**

Author of the thesis:

Lise Rasmussen, spring 2007
Department of Exercise and Sport Sciences
University of Copenhagen

Advisor: Laila Ottesen

Summary

This thesis concentrates on Workplace Health Promotion with emphasis on physical exercise and how the workplace as social practice influences employees' lifestyle. The fundamental presumption of the thesis is twofold: Firstly the social practices are produced and reproduced through human acting. Secondly the individual conditions and conditions related to the social practice are both essential for lifestyle changes. In addition the foundation of this thesis is that employees through participation in physical activities can change both their lifestyles and the social practices at the workplace. The question of the thesis and six hypotheses are framed by Giddens' structuration theory and modernity analyses as well as Lone Grøn's investigation of lifestyle changes in institutional and everyday contexts. The question of the thesis is:

In the context of the introduction of a physical exercise program how are working conditions and routines constraining and enabling for changing employees lifestyle and the social practice at the workplace?

A case-study was conducted at a firm where a physical exercise program made it possible for the employees to exercise for up to 1½ hours a week during working hours. Field observations were made of the organized physical activities and these observations were the basis of choosing four informants. They participated in the physical

activities with a span between "not at all" and "very often". The results of the investigations are:

The employees' main reasons for acting were to be perceived as a good employee. Thus the meaning ascribed to action was of major importance for their acting. A focal point of the thesis is that the social practices did not change as a result of employees' actions, but through the change of the ascribed meaning of action. As a result the changing of acting in an established social practice will seldom result in permanent lifestyle changes. The reason being, that the employee will be caught in a dilemma between doing wanted actions and being a knowledgeable agent in the social practice. This emphasizes that mainstream health promoting offers are bound to be ineffective. Conversely the management level has to take full responsibility and influence the social practice. In addition, the executive level has to decide on the purpose of the workplace's physical exercise program: Should the program be fringe benefits for the employees or should it be a lifestyle changing offer?

KAPITEL 1 INDLEDNING	3
PROBLEMFOMULERING	5
KAPITEL 2 MOTIONSORDNINGER	10
MOTIONSORDNINGER GENERELT	10
UDVÆLGELSE AF CASE	11
CASEN IFI	13
KAPITEL 3 BEGREBSAFKLARING	16
SUNDHEDSFREMME	16
LIVSSTIL OG LIVSSTILSÆNDRING	17
AKTØRER OMKRING SUNDHEDSFREMMEORDNINGER PÅ ARBEJDSPLADSER	18
KAPITEL 4 RESULTATER FRA FORSØGSPROJEKTER MED MOTIONSORDNINGER PÅ ARBEJDSPLADSER	21
RAPPORTERNES EVALUERINGSMETODER	21
"MOTION PÅ FYNske ARBEJDSPLADSER"	23
"KROPPEN I VESTSJÆLLAND" OG "PROJEKT FYSISK TRÆNING"	24
RAPPORTERNES EVALUERINGSRESULTATER	25
KAPITEL 5 TEORI	27
PRÆSENTATION AF GIDDENS	27
AGENTEN I STRUKTURATIONSTEORIEN	28
DEN SOCIALE PRAKSIS I STRUKTURATIONSTEORIEN	32
PRÆSENTATION AF LONE GRØN	35
GRØNS TEORETISKE STÅSTED	36
LIVSSTIL OG LIVSSTILSÆNDRINGER	38
BETYDNINGEN AF MOTIONSORDNINGERS IMPLEMENTERING FOR ANSATTES LIVSSTIL	40
KAPITEL 6 METODE	42
FELTOBSERVATIONER	43
INTERVIEWS	45
EVALUERING AF IFI'S MOTIONSORDNING	46
ANALYSE AF EMPIRI	47

KAPITEL 7 ANALYSE	49
INTRODUKTION TIL INFORMANTERNE	49
DE ANSATTES ARBEJDSVILKÅR	51
ARBEJDSVILKÅRENE BETYDNING FOR ANSATTES MOTIONSDELTADELSE	57
MOTIONSDELTADELSE – ET GODE FOR DE ANSATTE ELLER FOR ARBEJDSPLADSEN?	58
PRAKTISK OG DISKURSIV VIDEN SAMT SOCIALE STRUKTURERS BETYDNING FOR MOTIONSDELTADELSEN	62
AT VÆRE KYNDIG/IKKE-KYNDIG AGENT	63
DEN BEGRÆNSENDE EFFEKT AF AT VÆRE IKKE-KYNDIG AGENT	67
BRUG AF RUTINER I MOTIONSDELTADELSE	69
AT FØLGE RUTINER ELLER TRÆFFE DISKURSIVT BEVIDSTE VALG	72
MOTIONSORDNINGEN OG INFORMANTERNES LIVSSTIL	73
RUTINEDANNELSE I FORBINDELSE MED MOTIONSDELTADELSE	73
ETABLERING AF SIGNIFIKANTE RUTINER I FORBINDELSE MED MOTIONSDELTADELSE	75
MOTIONSORDNINGENS BETYDNING FOR INFORMANTERNES LIVSSTIL	80
DEN SOCIALE PRAKSIS OG MOTIONSORDNINGEN PÅ IFI	81
SOCIALE STRUKTURER OMKRING MOTIONSORDNINGEN	81
MOTIONSORDNINGENS STATUS SOM SOCIALT SYSTEM	84
HAR MOTIONSORDNINGEN MEDFØRT FORANDRING AF DEN SOCIALE PRAKSIS?	87
KAPITEL 8 DISKUSSION	89
KAN ENKELTINDIVIDET ÆNDRE EN SOCIAL PRAKSIS?	89
LEDELSENS BETYDNING FOR ANSATTES BRUG AF MOTIONSORDNINGER	90
HVEM BØR TAGE ANSVARET FOR INDIVIDETS LIVSSTIL?	92
HVAD KAN DETTE STUDIUM SIGE NOGET OM?	93
KAPITEL 9 KONKLUSION	95
KAPITEL 10 SEKS PUNKTER TIL EN LIVSSTILSÆNDRENDE MOTIONSORDNING	99
LITTERATURLISTE	103
INTERNETSIDER	106
OVERSIGT OVER BILAG	107

Kapitel 1 Indledning

Regeringens sundhedsprogram inddrager fysisk inaktivitet som et indsatsområde for sundhedsfremmende tiltag. Det beskrives, at fællesskaber blandt andet arbejdspladser skal "skabe fysiske rammer, der stimulerer til fysisk aktivitet" og "skabe alsidige tilbud, der kan motivere folk" (Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2002, 20, 19). I det sundhedspolitiske program kobles fællesskaber til fysiske rammer og motiverende tilbud, men programmet forholder sig ikke til, hvorvidt og hvordan danskernes livsstil og motionsvaner påvirkes af fællesskabernes sociale praksis. I Lone Grøns ph.d.-afhandling beskrives det, at den sociale kontekst har stor betydning for menneskers livsstil og livsstilsændringer, og at det er en forkert antagelse, at mennesker på baggrund af videnstilegnelse kan ændre livsstil (Grøn 2004a, 11)¹.

Dette speciale har fokus på arbejdspladsen som fællesskab for ansattes livsstil i forhold til fysisk aktivitet. Modsat regeringens sundhedspolitiske program er specialet ligesom Grøns ph.d.-afhandling kritisk i forhold til en formodning om, at personer på baggrund af fysiske rammer og motiverende tilbud ændrer livsstil.

Ifølge amternes og kommunernes forskningsinstitut og TNS Gallups undersøgelse af danskernes kultur og fritidsaktiviteter havde 58 % af de voksne danskere regelmæssigt dyrket sport og motion inden for det sidste år (Bille et al. 2005, 237). Man kunne formode, at en tilsvarende del af arbejdsstyrken ville benytte en udbudt motionsordning, men dette er ikke tilfældet. Kun ca. 10 % af virksomheder med motionsordninger vurderer, at mere end halvdelen af de ansatte benytter motionsordningen (Sundhedsstyrelsen 2006b, 26)². Dette antyder, at virksomheders indførelse af motionsordninger ikke nødvendigvis påvirker de ansattes motionsvaner i positiv retning. Der må altså være nogle forhold omkring brug af virksomheders motionsordninger, som begrænser de ansattes motionsdeltagelse i den arbejdsmæssige kontekst. I modsætning hertil beskriver en evalueringsrapport fra Dansk Firmaidrætsforbunds (DFIF) projekt

¹ Lone Grøns ph.d. afhandling bliver præsenteret i afsnittet *Præsentation af Lone Grøn*.

² Se evt. fig. 1 i afsnittet *Motionsordninger generelt* for en oversigt over virksomheders vurderinger af ansattes motionsdeltagelse.

"Motion på fynske arbejdspladser"³, at ansattes motionsvaner blev påvirket i positiv retning på virksomheder, som i forsøgsperioden var 'meget aktive'⁴ (DFIF 2005,28). De 'meget aktive' virksomheders motionsordninger og dermed DFIF's projekt havde altså en mulighedsskabende effekt for de ansattes motionsdeltagelse.

Sundhedsstyrelsens undersøgelse af virksomheders sundhedsfremmeordninger og ansattes brug heraf samt DFIF's evalueringsrapport kan udlægges som, at nogle forhold i forbindelse med motionsdeltagelse i relation til arbejdspladsen er hhv. begrænsende og mulighedsskabende for de ansattes motionsdeltagelse.

I dette speciale benyttes Anthony Giddens forståelse af livsstil som "rutiniseret praksis, hvor rutinerne er inkorporeret i tøjvaner, spisevaner, handlemåder og foretrukne mødesteder" (Giddens 2002, 100-101). På den baggrund bliver livsstilsændringer i dette speciale forstået som indførelse og fastholdelse af nye rutiner – motionsvaner – i arbejdshverdagen. Yderligere tages udgangspunkt i Giddens' strukturationsteori og modernitetsanalysens forståelse af, hvordan agents handlinger og den sociale praksis er sammenvævede og gensidigt påvirker hinanden (Kaspersen 1995, 52). Agentens livsstil og den sociale praksis er sammenvævede, da livsstilen udgøres af rutinerede handlinger, og da agents handlinger både påvirkes af og påvirker den sociale praksis.

Motionsordningers betydning for de ansattes livsstil og dermed også deres sundhedsfremmende effekt kan vurderes i forhold til, hvorvidt de ansatte ændrer motionsvaner som følge af motionsordningen. Jeg vil i dette speciale benytte en motionsordnings implementeringsfase som case, da jeg formoder, de ansattes handlinger i forbindelse med brug/ikke brug af motionsordningen ikke nødvendigvis er blevet rutiniseret. De ansatte kan derfor være i en livsstilsændringsproces som følge af motionsordningens implementering og den formelle tilladelse til at motionere i forbindelse med arbejdspladsen.

³ Evalueringsrapporten præsenteres yderligere i Kapitel 4 *Gennemgang af resultater fra forsøgsprojekter med motionsordninger på arbejdspladser*.

⁴ I evalueringsrapporten benyttes termerne 'meget', 'middel' og 'lidt' aktive virksomheder til at betegne virksomhedernes grad af deltagelse. Begreberne bliver ikke defineret, og de bliver derfor relative og koblet til læserens forestillinger frem for til en fællestableret forståelse (DFIF 2005, 10, 27).

På baggrund af Grøns forskning og strukturationsteorien tager specialet udgangspunkt i en formodning om, at både arbejdshverdagen og den enkeltes præferencer for motion har betydning for ansattes brug af motionsordninger. Derfor vil ansattes livsstilsændringer blive studeret i forhold til arbejdsrelaterede vilkår og i forhold til den enkelte ansattes rutiner. Arbejdsvilkår og rutiner har begge betydning for ansattes brug af motionsordninger, og begge relaterer sig specifikt til arbejdspladsen som social kontekst for motionsdeltagelse. Det vil desuden blive studeret, hvordan den sociale praksis forandres som følge af ansattes brug/ikke brug af motionsordninger. I forhold til social praksis skriver Giddens: "social practices, biting into space and time, are considered to be at the root of the constitution of both subject and social object" (Giddens 2004, xxii). Heraf fremgår det, at social praksis både kan være relateret til individet og til det sociale objekt. I dette speciale vil jeg benytte termen social praksis i forbindelse med det sociale objekt – arbejdspladsen. Dette leder frem til problemformuleringen:

Problemformulering

Hvordan er arbejdsvilkår og rutiner mulighedsskabende og begrænsende for forandring af de ansattes livsstil og arbejdspladsens sociale praksis i forbindelse med implementeringen af en motionsordning?

Jeg vil i undersøgelsen af specialets problemformulering tage udgangspunkt i de følgende hypoteser:

- Ansattes arbejdsvilkår er begrænsende for de ansattes motionsdeltagelse.
- Det er mulighedsskabende for de ansattes motionsdeltagelse, hvis denne bliver betragtet som et gode for virksomheden.
- Det er begrænsende, hvis de ansatte oplever at være ikke-kyndige agenter i og i forhold til motionsaktiviteten.
- Det er mulighedsskabende for de ansattes deltagelse, hvis motionsaktiviteterne bygger på allerede etablerede arbejdsmæssige, personlige (kropslige) og sociale rutiner.
- Etablering af motionsdeltagelse som en signifikant rutine er mulighedsskabende for de ansattes deltagelse.

- Brug af motionsordningen medfører social forandring og livsstilsforandringer i arbejdspladsen som livsstilssektor.

I formuleringen af hypoteserne har jeg taget udgangspunkt i egne forestillinger om, hvordan arbejdsvilkår, rutiner og motionsaktiviteters udformning påvirker de ansattes brug af motionsordningen. Desuden har jeg benyttet strukturationsteorien og Grøns forskning til at udvælge hypotesernes fokuspunkter, hvorfor hypotesernes formulering ligger tæt op af de teoretiske forståelser og termer, som benyttes i specialet.

Specialets teoretiske ramme

Som allerede præsenteret i indledningen er dette speciales teoretisk ramme Anthony Giddens' strukturationsteori og modernitetsanalyser samt Lone Grøns p.hd.-afhandling om sundhedsfremme og livsstilsændringer i institutionelle og hverdags kontekster. Grøn har foretaget et antropologisk feltstudie af patienters arbejde med livsstilsændringer i institutionen Vejle Amts Livsstilscenter (LC) og i hverdagen uden for institutionen. På LC lærte patienterne i teori og praksis om sund levevis, og efterfølgende skulle de omsætte den erhvervede viden til livsstilsændringer i hverdagen. Ph.d.-afhandlingen tager udgangspunkt i patienternes oplevelser og erfaringer i forbindelse med livsstilsændringsprojekterne. En af de væsentligste pointer i Grøns analyse er, at den sociale kontekst har stor betydning for patienternes livsstilsændringsprojekter (Grøn 2004b, 27, Grøn 2004a, 153).

Strukturationsteori bygger på Giddens' studie af sociologiens hovedtraditioner, og han forsøger at overskride en forståelse af, at samfund (struktur) og individ er forskellige størrelser. Dette gøres gennem en fokusering på sammenhænge mellem agentens handlinger og den sociale struktur, hvor forståelsen er, at den sociale struktur produceres og reproduceres gennem agentens handlinger (Giddens 2004, xvii-xxxi).

Giddens' og Grøns teorier adskiller sig både i forhold til deres udgangspunkt og i forhold til, hvor deres teoretiske hovedvægt lægges. Strukturationsteorien bygger på sociologiske teorier og fortæller i generelle teoretiske termer om sammenhænge mellem sociale forhold og agentens handlinger. Grøns arbejde er forankret i antropologisk, fænomenologisk, empirisk forskning og fortæller om specifikke forhold omkring livsstilsændringer i nutidens Danmark.

Både Giddens' og Grøns teori fokuserer på den sociale praksis/den sociale kontekst og rutiners betydning for menneskers livsstil, hvor Giddens i højere grad end Grøn eksplicit fokuserer på sociale strukturers betydning for menneskers handlinger. Grøns empiriske indsigter kan nuancere og udvide nogle af strukturationsteoriens begreber og forståelsen heraf, samt tilføje nye begreber og forståelser om livsstilsforandringer.

Undersøgelsens case

Som case til min empiriske undersøgelse har jeg valgt en motionsordning på Institut For Idræt, Københavns Universitet (IFI). IFI havde i en syv ugers forsøgsperiode en motionsordning, hvor de ansatte ugentligt fik 1½ time betalt arbejdstid til at dyrke motion. Desuden bestod tilbuddet til de ansatte af konkrete aktivitetstilbud i bestemte tidsperioder, hvor nogle aktiviteter blev styret af en instruktør og/eller en tovholder. Andre tilbud bestod af fysiske rammer, som krævede, at de ansatte skulle aktivere sig selv (Bilag 1, 1).

Mange ansatte på IFI bliver i dagligdagen konfronteret med fysisk aktivitet via den daglige praktiske undervisning af studerende i idræt. Desuden besidder IFI som institution en stor videnskabelig viden om motion og sundhed. Disse to forhold kunne forlede en til at tro, at de ansatte på IFI generelt er nemmere at gøre motionsordningsaktive end ansatte på andre virksomheder. Men da hverken aktiv idrætsdeltagelse eller videnskabelige viden per automatik spredes til alle i en institution, må det formodes, at implementeringen af en motionsordning vil møde begrænset deltagelse ligesom i andre virksomheder.

Gruppen af ansatte på IFI adskiller sig måske fra andre virksomheder, idet ledige stillinger sandsynligvis bliver søgt af mennesker, som kan personificere sig med idræt og fysisk aktivitet. Hvis dette er sandt, vil ansatte på IFI som gruppe være positivt stemte over for idræt og fysisk aktivitet i højere grad end ansatte i andre virksomheder. Dog kan man ikke på denne baggrund konkludere, at det er nemmere at få gruppen af ansatte på IFI til at benytte en motionsordning, end det er at få ansatte i en anden virksomhed til at benytte en lignende ordning.

Som tidligere skrevet har det i valget af case været væsentligt, at motionsordningen var i implementeringsfasen. Desuden har jeg ønsket, at motionsordningen har givet en høj grad af strukturel

mulighed for de ansatte til at gennemføre livsstilsforandringer i arbejdshverdagen, hvilket en motionsordning med arbejdstid til motion giver. I afsnittet *IFIs motionsordnings udformning og de ansattes brug af motionsordningen* bliver motionsordningen på IFI yderligere beskrevet.

Metodevalg i undersøgelsen

Et af formålene med dette studium er at undersøge eventuelle besværligheder ved at gennemføre livsstilsændringer i arbejds konteksten. Et andet formål er at undersøge det, som er betydende for ansattes motionsdeltagelse. Ifølge Grøn kan antropologiske forskning fremhæve betydningen af hverdagens bekymringer og handlinger i forbindelse med livsstilsændringer og bør derfor prioriteres (Grøn 2004b, 20-22, 50-51). På baggrund af studiets formål og Grøns forslag om at prioritere antropologisk forskning om livsstilsændringer finder jeg det væsentligt at undersøge de ansattes livsverdensperspektiv. Derfor har jeg gennemført interviews med fire ansatte. Disse informanter har benyttet motionsordningen i forskellig grad på et kontinuum fra overhovedet ikke over få gange til stort set fuld udnyttelse af tilbuddet. Udvalgelse af informanter er foretaget efter en kortere observationsperiode, hvor jeg til dels har gennemført deltagende observation og til dels har gennemført registrering af hvor mange og hvem, der har deltaget i de planlagte motionsaktiviteter. Yderligere har samtaler med specielt én ansat fra motionsordningens projektgruppe givet en indsigt i hvem, der har deltaget i motionsordningen. Målet med observationerne var hovedsagligt at kunne udvælge informanter, men derudover har observationerne også givet en indsigt i, hvordan afviklingen af nogle aktiviteter forløb.

IFIs motionsordning gav også de ansatte mulighed for at motionere i arbejdstiden på egen hånd. Med udvælgelsen af informanter efter observation af planlagte aktiviteter har jeg afskåret mig fra muligheden for at få indsigt i de 'selvorganiserede' motionsudøveres perspektiv. At gennemføre 'selvorganiserede' motionsaktiviteter kræver en højere grad af selvplanlægning af aktiviteterne, end det kræver at deltage i aktiviteter, som andre planlægger. De planlagte motionsaktiviteter kan derfor betragtes som en måde, hvorpå ansatte i højere grad får strukturelle muligheder for at motionere i arbejdstiden end ved 'selvorganiserede' aktiviteter. Dette, mener jeg, opvejer den manglende mulighed for at generere

viden om 'selvorganiseredes' handlinger i forbindelse med motionsordningens implementering.

Læsevejledning

I specialets kapitel 2 gives en baggrundsviden om motionsordninger på arbejdspladser og om casen IFIs motionsordning, ligesom valget af casen IFI begrundes. Diskussionen af begrebet sundhedsfremme følger i kapitel 3, da motionsordninger bl.a. af Sundhedsstyrelsen betragtes som del af virksomheders sundhedsfremmeordninger. Således har motionsordninger i princippet et sundhedsfremmende mål. I kapitlet defineres ligeledes den i specialet benyttede forståelse af livsstil og livsstilsændringer, og aktører omkring og deres interesser i motionsordninger præsenteres. Et rammesættende overblik over den allerede eksisterende danske forskning om motionsordninger præsenteres i kapitel 4. Herunder er påvisning af manglende forskning om sociale praksisers påvirkning af livsstil og livsstilsændringer en central del. Desuden underbygger kapitlet en af specialets grundlæggende præmisser; at både individrelaterede forhold og forhold relateret til den sociale praksis er betydende for gennemførelsen af livsstilsændringer. Den i studiet benyttede teori præsenteres i kapitel 5, og der redegøres for centrale dele af teorien. Yderligere kobles teorien til motionsordninger på arbejdspladser samt livsstilsændringer. Valget af de i studiet anvendte metoder diskuteres og begrundes i kapitel 6.

Med udgangspunkt i specialets hypoteser foretages i kapitel 7 en analyse af det empiriske materiale. Analysens pointer bringes videre til studiets afsluttende diskussion – kapitel 8 – af motionsordninger og sundhedsfremmende tiltag generelt. Herved sluttet ringen til specialets indledning og begrebsafklaring, som begge inddrager offentlige instansers forståelse af sundhedsfremme og sundhedsfremmende initiativer. Specialets konklusioner præsenteres i kapitel 9. På baggrund af specialets fund gives i kapitel 10 et forslag til, hvordan IFI kan arbejde med udformningen af en motionsordning, således den får en sundhedsfremmende effekt.

Kapitel 2 Motionsordninger

I dette kapitel om motionsordninger gives først en generel beskrivelse af virksomheders motionsordninger på baggrund af Sundhedsstyrelsens undersøgelse af virksomheders sundhedsfremmeordninger. Dernæst gives en teoretisk baggrund omkring, hvordan man udvælger en case herunder en beskrivelse af begrebet ekstrem case. Slutteligt præsenteres det konkrete motionstilbud, som danner empiri for specialet.

Motionsordninger generelt

I Sundhedsstyrelsens undersøgelse af sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser undersøges udbredelsen af, erfaringer med, holdninger til og motivation for virksomheders sundhedsfremmende tiltag på de følgende fem områder: mad, motion, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø. Undersøgelsen er foretaget af Rambøll Management og er baseret på internetbaserede spørgeskemaer og telefoninterviews. Undersøgelsen bliver betragtet som værende repræsentativ i forhold til virksomheder med mere end 10 ansatte fordelt på branche og antal ansatte. Der ses en stigning i antallet af virksomheder med sundhedsfremmeordninger fra 2002 til 2005, men samtidig er der ifølge virksomhederne fald i ordningernes effekt. Dette begrundes af virksomhederne med, at de ansatte ikke benytter ordningerne, og at virksomhederne ikke giver den nødvendige støtte (Sundhedsstyrelsen 2006b, 1, 5-6, 8, 76).

Ca. halvdelen af danske virksomheder tilbyder deres ansatte motionsordninger, men der er stor forskel på tilbudets udformning. Fælles er dog, at de ansattes principielt får nemmere adgang til at dyrke motion. Overordnet tilbyder virksomheder motionsordninger til deres ansatte på fire niveauer: arbejdspladsen støtter de ansattes deltagelse i enkeltstående idrætsarrangementer, arbejdspladsen giver tilskud til ansattes medlemskab af motionscentre, arbejdspladsen stiller træningsfaciliteter til rådighed uden for arbejdstiden f.eks. i form af motionsrum og instruktører, og arbejdspladsen stiller træningsfaciliteter til rådighed inden for arbejdstiden (Sundhedsstyrelsen 2006b, 25). Den følgende figur (fig. 1) viser virksomheders vurdering af ansattes brug af motionsordninger i de virksomheder, hvor motionsordningerne eller tilbuddene har varig karakter.

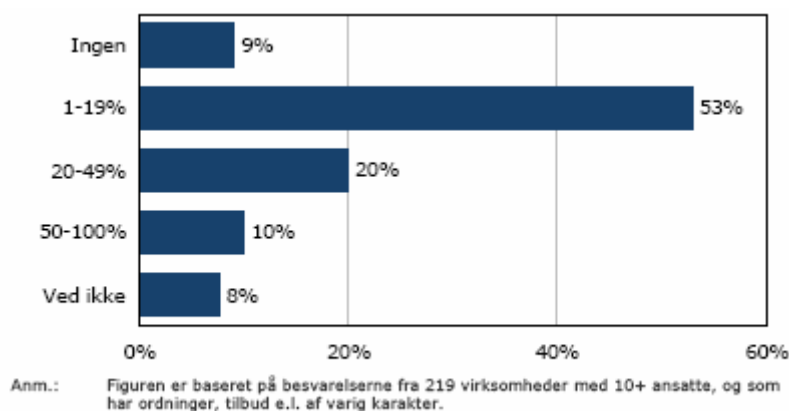


Fig.1 Hvor stor en andel af medarbejderne, vurderer du, benytter sig af motionstilbuddet? (Sundhedsstyrelsen 2006b, 26).

Som det fremgår, vurderer mere end halvdelen af virksomhederne, at færre end en femtedel af ansatte benytter motionsordningerne. På samme tid mener 91 % af virksomhederne, at motionsvaner i høj grad/nogen grad er en privat sag. Denne holdning stemmer godt overens med Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsens (NCSA) betragtning om, at virksomheder anser sundhedsfremmeordninger som frynsegoder frem for et brugbart redskab i strategisk tænkning og ledelse (Sundhedsstyrelsen 2006b, 18, 26, NSCA 2006, 6-7). At motionsvaner betragtes som et privat anliggende, kan være forklaringen på, at 50 % af virksomhederne tilbyder motionsordninger til de ansatte, selv om kun en lille del af de ansatte benytter ordningerne. Omvendt kunne de ansattes brug af motionsordningerne være påvirket af virksomhedernes betragtninger, hvilket Sundhedsstyrelsens undersøgelse ikke forholder sig til.

Udvælgelse af case

Som baggrund for udvælgelse af casen trækker jeg på bind 1 af to i Bent Flyvbjergs afhandling om Rationalitet og Magt. Generelt er afhandlingen et grundvidenskabeligt projekt, hvor formålet er at bidrage til udviklingen af 'det konkrete videnskab'; "videnskab om det partikulære, det kontekstafhængige og narrativ" (Flyvbjerg 1994, 159). Flyvbjerg understreger, at case studier kan bidrage med dybdegående viden på et område, mens større stikprøveundersøgelser kan bidrage med en mere bred viden (Flyvbjerg 1994, 20, 158). Når

jeg i dette studium vælger at gennemføre et case studium, skyldes det netop ønsket om at generere viden, som fortæller om et specifikt tilbud (en virksomheds motionsordning), tilbuddets sociale kontekst (arbejdspladsen) samt tilbuddets og dets sociale kontekst betydning for brugernes (de ansattes) livsstil.

Den viden, som specialet genererer, vil konkret kunne benyttes i forbindelse med udformningen af kommende motionsordninger. Specialet kan desuden give en mere generel viden om, hvorvidt og hvordan fysisk rammer og tilbud – strukturelle muligheder – for livsstilsændringer udnyttes af de involverede. Ligeledes kan specialet give en generel viden om, hvorvidt og hvordan livsstilsændringer påvirkes af den specifikke, sociale kontekst, hvori livsstilsændringerne skal gennemføres.

Ifølge Flyvbjerg udvælges cases i en informationsorienteret udvælgelse "på grundlag af forventninger om informationsindhold" (Flyvbjerg 1994, 150). Mit valg af case bygger hovedsagligt på to forventninger om casens informationsindhold, nemlig: 1) At ledelsen på en virksomhed, som giver ansatte mulighed for at motionere i arbejdstiden, giver de ansatte en strukturel mulighed for at ændre deres livsstil i arbejdslivet til en mere fysisk aktiv livsstil. 2) At motionsdeltagelse og ikke-motionsdeltagelse i en endnu ikke fuldt implementeret motionsordning kun er etableret som rutine hos nogle ansatte, og at andre ansatte derfor overvejer deres motionsdeltagelse fra gang til gang.

Flyvbjerg beskriver formålet med at vælge en ekstrem case således: "at opnå information om usædvanlige cases, som f.eks. kan være særligt problemfyldte eller særligt vellykkede i en nærmere defineret forstand" (Flyvbjerg 1994, 150). Valget af en endnu ikke fuldt implementeret motionsordning med mulighed for at dyrke motion i arbejdstiden fremhæver især eventuelle besværligheder ved at skulle indføre nye handlinger i en allerede etableret social kontekst. Samtidig giver valget af denne case mulighed for at undersøge om en formel tilladelse fra ledelsen er nok til, at ansatte motionerer i arbejdstiden, eller om andre forhold har betydning for de ansattes motionsdeltagelse. I teorivalg og valg af problemformulering antyder jeg allerede min formodning om, at den formelle tilladelse ikke er nok til at ændre de ansattes livsstil på arbejdspladsen.

Casen IFI

Som case har jeg valgt at bruge IFIs projekt "Sunde medarbejdere giver energi". Dette er en forsøgsvis motionsordning, hvor ansatte ugentligt fik 1½ time betalt arbejdstid til at dyrke motion.

Forsøgsperioden varede fra 8. maj til 22. juni 2006, og bestod ud over de 1½ timer af konkrete aktivitetstilbud i bestemte tidsperioder.

Tilbuddene var styrketræning, svømning, løb og gang. Til hver aktivitet var knyttet en tovholder, hos hvem man skulle tilmelde sig, og til nogle aktiviteter var knyttet en instruktør. De fleste aktiviteter lå midt på dagen, "Da ideen jo også er at få **'frisket kroppen og hjerne op'** midt på dagen. At få styrket 'fælles ånden/det sociale sammenhold' blandt medarbejdere ansat ved IFI" (fremhævelse i originalen) (www.ifi.ku.dk/motion, 01.06 2006).

Initiativet udsprang af en TAP-seminardag⁵ og blev gennemført på foranledning af en gruppe medarbejdere med støtte fra ledelsen (www.ifi.ku.dk/motion, 01.06 2006). At det er en gruppe af ansatte, som har taget initiativet til motionsordningen, giver indtryk af, at nogle IFI-ansatte gerne vil være mere fysisk aktive i arbejdshverdagen. Tidligere (og fortsat under motionsordningens forsøgsperiode) har ansatte kunnet benytte sig af IFIs faciliteter i forskellige tidsrum uden for arbejdstiden. Disse faciliteter er et styrketræningsrum, svømmehal med mulighed for daglig frisvømning sammen med de studerende samt frisvømning søndage forbeholdt de ansatte. Desuden har IFI en del gymnastiksale og haller, som kan benyttes i perioder, hvor de hverken er udlejet eller benyttes til undervisning.⁶

IFIs motionsordnings udformning og de ansattes brug af motionsordningen

Dette afsnit bygger hovedsagligt på evalueringsrapporten fra IFIs motionsordning (Bilag 1), der er lavet på baggrund rapportering fra de forskellige motionsaktiviteters tovholdere. Ifølge en af projektgruppens medlemmer, noterede og rapporterede tovholderne ikke på samme vis⁷. Derfor kan der være uoverensstemmelser mellem den reelle deltagelse i aktiviteterne og evalueringsrapportens

⁵ TAP er en forkortelse af Teknisk Administrativ Personale.

⁶ Jeg har spurgt IFIs ledelsessekretær om, der er nedskrevne politikker omkring ansattes brug af IFIs faciliteter uden for de studerendes undervisning. Dette er ikke tilfældet, men det vil eventuelt blive nedfældet i en kommende folder til nyansatte.

⁷ Denne information har jeg fra uformelle samtaler med medlemmet fra projektgruppen. Informationen er ikke noteret i hverken feltnoter eller observationsdagbog.

beskrivelser. Yderligere må projektgruppen og tovholderne formodes at være interesserede i motionsordningens fortsatte eksistens, hvilket kan betyde, at aktiviteterens forløb og de ansattes deltagelse er blevet rapporteret lidt mere positivt end det reelle billede.

Som beskrevet har IFI en mængde idrætsfaciliteter, som ansatte og studerende kan benytte uden for undervisningsperioder. Generelt er de mest synlige brugere af faciliteterne studerende og undervisere i praktiske fag, hvilket jeg konkluderer på baggrund af min daglige gang på IFI. Det kan dog ikke udelukkes, at ansatte benytter faciliteterne i perioder, jeg ikke har haft mulighed for at observere. I de følgende afsnit beskrives de forskellige organiserede motionsaktiviteter.

Deltagere i løbe- og gåture mødtes uden for Hovedbygningen på det fastsatte tidspunkt for i samlet flok at gennemføre motionen. Til gåturene var knyttet en tovholder, som stort set deltog i samtlige forsøgsperiodens gåture. Gåturene gik til den nærliggende Fælledparken på den samme rute hver gang. Gåturen var af ca. en halv times varighed, hvorfor brugerne kunne gå alle tre dage og stadig holde deres motionsdeltagelse inden for den betalte tidsramme. I løbegruppen deltog instruktør og tovholder "for det meste" (Bilag 1, 2), og det var de samme deltagere, som mødte op. Løbeturene foregik også i de nærliggende grønne områder i Fælledparken og ved Søerne (Bilag 1, 2). I de sidste tre uger af forsøgsordningen, hvor jeg gennemførte feltobservationer, oplevede jeg kun en enkelt gang, at løbeturen blev afholdt (Bilag 5).

Svømningen foregik i IFIs svømmehal i perioder, som var forbeholdt ansatte, og hvor der var en tovholder til stede, men ingen instruktør. Det var også muligt for de ansatte at gøre brug af de studerendes frisvømningstidspunkter. I evalueringsrapporten står der om svømningen: "4-8 deltagere pr. gang. Alle periodens fastsatte tidspunkter anvendt" (Bilag 1, 3). I enkelte af mine observationer var der ingen deltagere, hvorfor jeg antager, at evalueringsrapporten pynter på den reelle brug af motionsordningen. Det kan også være, at svømmehallen har været mere søgt i perioder uden for de fastsatte tidspunkter. På ingen af mine observationer i svømmehallen mødte jeg en tovholder, hvilket er i modsætning til evalueringsrapportens beskrivelse⁸.

⁸ Forskelle i mine observationer og evalueringsrapporten kan skyldes, at tovholdere var i vandet de fleste gange, jeg observerede. Forskellene kan også skyldes, at

Styrketræningen forløb uden tovholder og instruktør i IFIs styrketræningsrum. Rummet er indrettet med henblik på undervisning af de studerende, og det er derfor hovedsagligt indrettet med frivægte og uden konditionstrænende maskiner. De ansatte skulle i de afsatte tidsrum benytte rummet sammen med studerende.

Styrketræningsaktiviteten blev kun kontrolleret få gange, og i alt benyttede kun to medarbejdere tilbuddet (Bilag 1, 3).

I evalueringsrapporten skønnes det, at ca. 30 ansatte har benyttet motionsordningens tilbud.⁹ Andre har ytret interesse i fremtidig deltagelse, men har i forsøgsperioden været forhindret pga. arbejdspress. Desuden beskrives det, at aktiviteter med faste tovholdere/instruktører har fungeret bedst (Bilag 1, 3-4).

evalueringsrapporten giver en mere positiv beskrivelse af aktivitetens forløb. Dette kan være et resultat af ukorrekt hukommelse eller af bevidst pynten af informationerne til evalueringsrapporten.

⁹ Jeg skønner på baggrund af en optælling på IFIs hjemmeside, at der i alt er omkring 93 ansatte (www.ifi.ku.dk/ifi/side1259.asp, 05.02 2007).

Kapitel 3 Begrebsafklaring

I dette afsnit bliver begreberne sundhedsfremme, livsstil og livsstilsforandring beskrevet og afklaret i forhold til den betydning af begreberne, jeg benytter. Efterfølgende vil jeg beskrive aktørerne omkring motionsordninger, og hvilke interesser disse har i forbindelse med motionsordningernes indførelse. Aktørerne vil blive beskrevet og 'kategoriseret' i tre lag, nemlig staten, virksomhederne og de ansatte.

Sundhedsfremme

Sundhedsstyrelsen definerer sundhedsfremme som

"Sundhedsrelateret aktivitet, der søger at fremme den enkeltes sundhed og folkesundheden ved at skabe rammer og muligheder for at mobilisere patienters og andre borgeres ressourcer og handlekompetence" (Sundhedsstyrelsen 2005, 49).

I Sundhedsstyrelsens udgivelse "Terminologi Forebyggelse sundhedsfremme og folkesundhed" gives ikke en eksplicit definition af sund og sundhed. Derimod beskrives flere forståelser heraf, og det gælder for flere af disse, at sundhed betragtes som en tilstand (Sundhedsstyrelsen 2005, 11-12).

WHO's definition af sundhedsfremme tager udgangspunkt i WHO's sundhedsbegreb, hvor sundhed forstås som en tilstand af fuldstændig fysisk, mentalt og socialt velbefindende.

"Sundhedsfremme er den proces, som gør mennesker i stand til i højere grad at være herre over og forbedre deres sundhedstilstand. For at nå en tilstand af fuldstændig fysisk, psykisk og socialt velbefindende, må den enkelte eller gruppen være i stand til at identificere og realisere mål, at tilfredsstille behov og at ændre eller at kunne klare omverdenen" (WHO i NCSA 2003, 18).

I Sundhedsstyrelsens definition er sundhedsfremme en aktivitet, som fremmer sundheden, mens sundhedsfremme i WHO's definition er en proces, som skal gøre hver enkelt i stand til at blive herre over og forbedre sin sundhedstilstand. Begrebet sundhed bliver, som beskrevet, ofte forstået som en tilstand, men både Sundhedsstyrelsen og WHO betragter sundhedsfremme som aktiv forbedring af befolkningens sundhedstilstand.

Det europæiske netværk – European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) – har lavet en definition af

sundhedsfremme på arbejdspladser. Denne definition har det danske Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladser (NCSA) taget som udgangspunkt til deres egen definition¹⁰. I begge definitioner af sundhedsfremme på arbejdspladser indgår en forbedring af den arbejdende befolknings sundhed, mens kun NCSA's definition inddrager sygdomsforebyggelse (NCSA 2003, 20-21).

I de fire nævnte sundhedsfremmedefinitioner betragtes sundhedsfremme som en bevægelse mod, at befolkningen bliver 'sundere'. Dette uanset om definitionen tager udgangspunkt i hele befolkninger eller en afgrænset del af befolkningen. Dette speciales forståelse af sundhedsfremme er ligeledes, at det er en bevægelse mod en sundere befolkning. Fysisk inaktivitet har negativ betydning for sundheden (Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2002, 19). På den baggrund kan motionsordningers sundhedsfremmende effekt betragtes som en bevægelse mod, at de ansatte i virksomhederne bliver mere fysisk aktive i arbejdstiden. I forhold til mit speciale og den konkrete case vil en sundhedsfremmende effekt blive forstået som, at de ansatte benytter motionsordningen og derved ændrer deres livsstil i arbejdskonteksten.

Livsstil og livsstilsændring

Ordet livsstilsændring er sammensat af livsstil og ændring, hvorfor livsstilsændring som begreb hænger tæt sammen med, hvordan man opfatter livsstil. Sundhedsstyrelsen definerer livsstil således: "Adfærd, der over tid påvirker den enkeltes sundhed og dermed folkesundheden" (Sundhedsstyrelsen 2005, 34). I denne definition inddrages sundhed som et væsentligt element, og livsstilsændringer må derfor med udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens livsstilsdefinition også være knyttet til sundhed.

Giddens definerer livsstil som "et mere eller mindre integreret sæt af praksiser, der følges af individet" (Giddens 2002, 100). "Livsstil er rutineret praksis, hvor rutinerne er inkorporeret i tøjvaner, spisevaner, handlemåder og foretrukne mødesteder" (Giddens 2002, 100-101). Med udgangspunkt i Giddens definition kan livsstilsændringer forstås som en ændring i den rutinerede praksis.

¹⁰ De to definitioner er i deres fulde længde:

ENWHP: "Sundhedsfremme på arbejdspladsen (Work Health Promptoion WHP) er den kombinerede effekt af arbejdsgivers, arbejdstagers og samfundets samlede indsats for at forbedre sundhed og velbefindende hos den arbejdende befolkning." (NCSA 2003, 20).

NCSA: "Arbejdspladsens bidrag til folkesundheden er en kombination af den enkeltes, virksomhedens og samfundets indsats for at fremme sundhed og forebygge sygdomme for medarbejdere og ledere" (NCSA 2003, 21).

Det kan være et spørgsmål om at gå i joggingtøj kontra at bære habit, men det kan også være et spørgsmål om at cykle til og fra arbejde kontra at tage bilen. I Giddens forståelse af livsstil, vil livsstilsændringer ikke per automatik være knyttede til et forbedret sundhedsniveau hos personen.

I dette speciale benyttes Giddens bredere livsstilsbegreb, idet opgaven ikke er at undersøge de ansattes sundhedsprofil før og efter forsøgsordningens indførelse, men derimod at se på, hvordan deres livsstil er blevet påvirket af motionsordningens indførelse. Sundhedsstyrelsens livsstilsbegreb benyttes implicit, idet de ansattes eventuelle livsstilsændringer undersøges i forhold til, hvorvidt de ansatte bliver mere fysisk aktive i arbejdstiden. I forhold til indførelse af motionsordninger og de ansattes livsstil antager jeg, at ansatte, som bruger motionsordningen, ændrer deres motionsvaner i arbejdskonteksten. Bliver ændringerne til en fast del af det sæt af praksiser, som udgør agentens livsstil, bliver brugen af motionsordningen til livsstilsændringer for den enkelte, hvorimod fastholdelse af et gammelt sæt af praksiser svarer til en fastholdelse af livsstil

I dette afsnit har jeg opridset forskellige sundhedsfremme- og livsstilsdefinitioner, samt lavet en kobling mellem de to begreber og til livsstilsændring. Konkluderende må det siges, at målet med sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser må være, at de ansatte gennemfører livsstilsændringer til det sundere, hvormed der menes, at de bliver mere fysisk aktive i arbejdskonteksten.

Aktører omkring sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser

Omkring sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser står nogle centrale og tydelige aktører nemlig staten, virksomhederne og de ansatte. Staten har med sit folkesundhedsprogram tilkendegivet, at arbejdspladser betragtes som et område for intervention i forhold til befolkningens sundhed (Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2002, 27-29). Virksomhederne er arbejdspladsen, og idet virksomheden vælger at have sundhedsfremmeordninger for de ansatte, udviser virksomheden sin interesse. De ansatte er aktører, idet de er brugerne af sundhedsfremmeordningerne.

Staten (regeringen) har allerede i 1999 med Folkesundhedsprogrammet understreget sin interesse i sundhedsfremme på arbejdspladserne, interessen blev yderligere

stadfæstet ved oprettelsen af NCSA i 2001¹¹. Skiftende regeringer har givet forskellige begrundelser for deres interesse i at styrke befolkningens sundhed, men gennemgående har der været ønsker om, at befolkningen skulle have gode liv, at øge middellevetiden og at skabe besparelser i bl.a. sundhedssektoren (Vallgård 2003, 127-128). Den borgerlige regering skrev eksplicit i 2002, at den forventede, at forebyggelse kunne gavne erhvervslivet i forhold til "fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft og konkurrencestærke virksomheder" (Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2002, 28). Desuden bliver øget middellevetid, øget antal år med god livskvalitet og fald i social ulighed i forhold til sundhed prioriteret som væsentlige målsætninger for den nuværende regerings sundhedsprogram (Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2002, 6).

Virksomhedernes interesse i at tilbyde de ansatte sundhedsfremmeordninger og motionsordninger, begrundes blandt andet med mulighed for nedsat sygefravær, at virksomheden tager et socialt ansvar samt bedre branding af virksomheden. Dette betragtes både som havende betydning for rekruttering af nye medarbejdere og for salg af virksomhedens produkter (NCSA 2006, 3)¹². På arbejdspladserne bliver sundhedsfremmende tiltag dog hovedsagligt betragtet som frynsegoder for de ansatte frem for at være en del af virksomhedernes strategiske tænkning og ledelsesværktøj (NCSA 2006, 6).

At betragte sundhedsfremmeordninger som frynsegoder bliver indirekte kritiseret af NCSA som værende en begrænset forståelse af ordningerne. Målet må ifølge NCSA være at etablere sundhedsfremme som en seriøs del af den daglige praksis, således hele arbejdspladsen og ikke kun den enkelte ansatte bliver sund. Dette kræver ifølge NCSA, at arbejdspladskulturen ændres i forbindelse med det sundhedsfremmende arbejde (NCSA 2006, 6-7). Virksomheden kan altså med fordel indgå som aktør i sundhedsfremmeordninger i langt videre udstrækning end ved at tilbyde motionsordninger som et frynsegode.

¹¹ NCSA blev dannet som følge af en forebyggelsesaftale med Indenrigs- og Sundhedsministeriet, Københavns Kommune og Sønderjyllands Amt (NCSA 2003, 20-21).

¹² Den her refererede rapport er en evaluering af kampagnen "Sunde Medarbejdere i Sunde Virksomheder", som blev gennemført i samarbejde mellem NCSA og De Regionale Netværk. Kampagnen blev gennemført i 2005 og havde til formål at give virksomheder værktøjer, skabeloner og idéer til sundhedsfremmende arbejde på arbejdspladsen. Undersøgelsen er foretaget af Rambøll Management, som både har undersøgt hvor mange virksomheder, der deltog, og yderligere interviewet 30 virksomheder og eksperter som har fulgt kampagnen (NCSA 2006, 2-3). Evalueringsfolderen er forholdsvis kort og må derfor formodes at være en oversigt over undersøgelsen resultater.

Jeg betragter de ansatte som aktører i forhold til sundhedsfremmeordninger, fordi de er brugere af ordningerne. Ansattes interesse i motionsordninger vil kunne være meget varierende. Bl.a. kunne man forestille sig, at nogle oplever, at arbejdspladsen tager ansvar for deres sundhed, mens andre opfatter motionsordninger som et frynsegode, og andre igen er irriterede over, at arbejdspladsen blander sig i deres livsstil. Uanset om de ansatte betragter motionsordninger som en seriøs del af den daglige arbejdspraksis eller som et frynsegode, gives ansatte gennem motionsordninger mulighed for at være mere fysisk aktiv i arbejds konteksten. Virksomhedernes vurderinger af andelen af ansatte, som benytter motionsordningerne, indikerer dog, at kun et fåtal af de ansatte kan og/eller vil benytte ordningerne. I analysen af min empiri vil jeg komme nærmere ind på forhold, som har været begrænsende og mulighedsskabende for informanternes, de ansattes, deltagelse i virksomhedens motionsordning.

Kapitel 4 Resultater fra forsøgsprojekter med motionsordninger på arbejdspladser

I de følgende afsnit vil jeg redegøre for resultaterne fra undersøgelser foretaget om sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser, hvor hoveddelen af aktiviteterne har været motionsaktiviteter. De tre undersøgelser er hhv. "Motion på fynske arbejdspladser" (DFIF 2005), "Kroppen i Vestsjælland. Kroppen på arbejdspladsen" ("Kroppen i Vestsjælland") (Roessler m.fl. 2003) og "Projekt fysisk træning – som en del af sundhedsfremme" ("Projekt fysisk træning") (BST Århus Kommune 2002-2003). Desuden vil jeg med udgangspunkt i undersøgelsesresultater argumentere for, at arbejdspladsen som social praksis har betydning for de ansattes motionsvaner, en dimension som ikke undersøges eksplicit i evalueringsrapporterne. Denne mangel søger jeg at imødekomme med dette studiums fokusering på forandringer af både de ansattes livsstil og den sociale praksis som følge af motionsordningers implementering. De forskellige forsøgsprojekter har været forskellige i forhold til, hvilke type arbejdspladser, der er blevet undersøgt. "Motion på fynske arbejdspladser" har som det eneste projekt inddraget forskellige typer af virksomheder i undersøgelsen (DFIF 2005, 10). Dette betyder, at kun denne evalueringsrapport har mulighed for at fortælle om motionsdeltagelsen på forskellige arbejdspladser – en meget interessant dimension, der ikke ligger indenfor dette speciales rammer at undersøge.

Rapporternes evalueringsmetoder

De tre undersøgelser er evalueringer af projekter af forskellig varighed, som forløb i perioden fra 2001 og frem. Projekterne har forskellige formål, og dermed indfanger evalueringsrapporterne også forskellige aspekter af de sundhedsfremmende tiltag. Rapporternes resultater siger noget om sammenhænge, som har været betydende for ansatte på de pågældende arbejdspladser, f.eks. om forhold som har været motiverende og/eller barrierer for de ansattes motionsdeltagelse.

I "Motion på fynske arbejdspladser" og "Projekt fysisk træning" er der både gennemført kvantitative spørgeskemaundersøgelser og kvalitative fokusgruppeinterview med ansatte¹³, hvor interviewenes

¹³ "Motion på fynske arbejdspladser" inddrager også interviews med ledere /direktører (DFIF 2005, 10).

spørgeguide er blevet udformet på baggrund af de kvantitative data (DFIF 2005, 7, 49, 52, BST Århus Kommune 2002-2003 11,9)¹⁴. Når kvantitative undersøgelser skal gennemføres må forskeren have en indgående viden om undersøgelsesfeltet, mens kvalitative metoder i højere grad giver mulighed for at bibringe forskeren denne viden (Harboe 2006, 34). På den baggrund kan DFIF's og BST Århus Kommunes valg af metodemæssig rækkefølge kritiseres for, at resultaterne måske er en reproduktion af forskernes forståelse af sammenhænge, og derfor ikke genererer ny viden om andre betydende sammenhænge for ansattes motionsdeltagelse.

I "Kroppen i Vestsjælland" benyttes spørgeskemaer inklusiv fire åbne spørgsmål, og fokus er en psykosocial undersøgelse (Roessler m.fl. 2003, 3). I rapporten bliver den psykosociale evaluering udførligt dokumenteret, idet spørgeskemaets spørgsmål a til f og deres besvarelser gengives (Roessler m.fl. 2003, 3, 11-14). Disse spørgsmål er åbne, og de giver derfor respondenterne mulighed for at give deres egne meninger til kende, hvorved væsentlig information kan indfanges (Harboe 2006, 43). Respondenternes besvarelser må formode at give informationer, som forskerne ikke nødvendigvis har været bekendte med på forhånd.

I de følgende afsnit bliver rapporternes evalueringresultater gennemgået, hvor jeg vil fokusere på motionsordningernes påvirkning af de ansattes motionsvaner. Desuden vil jeg fremhæve, hvad evalueringsrapporterne viser om, hvilke betydning individuelle og/eller sociale forhold har haft i forhold til ansattes brug af motionsordninger.

Da kun undersøgelsen "Motion på fynske arbejdspladser" har været specifikt orienteret mod hverdagsrutiner og ansattes forandring af disse som følge af motionsordningers indførelse, vil jeg først beskrive dette projekts udformning og resultater. Efterfølgende vil jeg præsentere de andre projekter og deres resultater, som især er rettet mod motiverende og hæmmende forhold for de ansattes motionsdeltagelse¹⁵. Slutteligt vil jeg sammenfatte resultaterne og relatere disse til mit problemfelt.

¹⁴ Rækkefølgen af indsamlingen af kvantitative og kvalitative data bliver ikke eksplicit nævnt i "Projekt fysisk træning", men projektperioden løber fra 01.09 2002 til 01.07 2003, og fokusgruppeinterviewene blev gennemført i maj 2003 (BST Århus Kommune 2002-2003 11, 9). Heraf konkluderer jeg, at de indledende spørgeskemaer blev besvaret og sandsynligvis også behandlet inden fokusgruppeinterviewenes gennemførelse.

¹⁵ "Projekt fysisk træning" evaluerer desuden med en naturvidenskabelig tilgang de ansattes sundhedsstatus før og efter projekternes gennemførelse. Disse resultater refererer jeg ikke, da disse ikke er relevante for dette speciales problemstilling.

"Motion på fynske arbejdspladser"

Målet med projekt "Motion på fynske arbejdspladser" var at øge andelen af voksne fynboer, som er fysisk aktive de anbefalede 30 min. om dagen. Desuden var målet at øge interessen for motion og fysisk aktivitet på og uden for arbejdspladsen. Projektet forløb over en treårig periode og bestod af mange tilbud, hvor "kerneydelsen var motion (...) [med] fokus på små omlægninger af de daglige rutiner på arbejdspladsen, og at aktiviteterne kan indgå som en integreret del af arbejdsdagen" (DFIF 2005, 6). Projektet blev udført i samarbejde mellem DFIF, 7 lokale firmaidrætsforeninger, forskere fra Syddansk Universitet, Odense, samt private og offentlige arbejdspladser. Projektets aktiviteter var mangeartede, spændende fra intern markedsførelse over hjælp til indretning af arbejdspladser til konkrete tilbud om motionsaktiviteter (DFIF 2005, 6-7, 41).

Evalueringen foregik i form af tre spørgeskemaundersøgelser foretaget før, under og efter projektet samt interviews af både ledere og ansatte. I sammenligningerne mellem spørgeskemaundersøgelserne under og efter projektet findes der ingen statistisk signifikante forskelle i ansatte, som var mere aktive efter projektets gennemførelse end seks måneder tidligere. Dette billede ændrer sig dog, når man kun betragter virksomheder, der har været 'meget aktive'¹⁶. I disse virksomheder er der en signifikant højere andel af fysisk aktive ansatte ved slutningen af projektets forløb end seks måneder tidligere. I 'meget aktive' og 'middel aktive' virksomheder er der også signifikante forskelle i, hvor motionen bliver dyrket. Dette ses ved, at andelen af de ansatte, som dyrker motion på egen hånd og på arbejdspladsen, er steget fra projektets start til slut (DFIF 2005, 22-28).

Evalueringsrapporten understreger i øvrigt, at ledelsens opbakning er væsentlig, at udbud og udformning skal indfange ansattes ønsker, samt at en eventuel ildsjæl på arbejdspladsen er meget central for indførelse og fastholdelse af motionsordningerne. Det anbefales, at imødekomme dette ved, at virksomheden indfører en motionspolitik og et motionsudvalg (DFIF 2005, 30-36).

¹⁶ I evalueringsrapporten benyttes termerne 'meget', 'middel' og 'lidt' aktive virksomheder til at betegne virksomhedernes grad af deltagelse. Begreberne bliver ikke defineret, og de bliver derfor relative og koblet til læserens forestillinger frem for til en fællesetableret forståelse (DFIF 2005, 10, 27).

Samlet set fortæller evalueringsrapporten fra "Motion på fynske arbejdspladser", at de ansatte på 'meget aktive' og 'middel aktive' virksomheder har ændret motionsvaner som følge af arbejdspladsens motionsordninger. Dette viser, at virksomhedens grad af aktivitet er betydende for de ansattes motionsvaner, og dermed at den sociale praksis på arbejdspladsen påvirker de ansattes motionsvaner.

"Kroppen i Vestsjælland" og "Projekt fysisk træning"

Undersøgelsen "Kroppen i Vestsjælland" har fokuseret på både fysiske og sundhedspsykologiske faktorer i forbindelse med fysisk aktivitet på arbejdspladsen. Projektet er blevet gennemført på en Gardinfabrik i Slagelse og varede seks uger, hvor en interventionsgruppe i arbejdstiden deltog i træning to timer ugentligt. Interventionsgruppen havde en konditionsmæssig fremgang på 30 % fra projektets start til slut. I den samme periode var der et fald i selvrapporteret kroniske smerter og en forøgelse af de aktive ansattes velvære. De aktive ansatte oplevede desuden et større overskud, mere energi og en forhøjet stresstærskel som følge af deltagelse i motionsaktiviteterne. Flere aktive ansatte fortalte dog om, at de tilbageblevne kollegaer "har været 'misundelige' på os andre og mere arbejde er også overladt til dem" (Roessler m.fl. 2003, 12, 3).

"Projekt fysisk træning" har fokuseret på, "hvordan sundhedsfremmende tiltag medvirker til at påvirke personalets generelle sundhed og sygefravær" (BST Århus Kommune, 1), samt hvad der har været motiverende hhv. barrierer for de ansattes deltagelse i tiltagene. Projektet er gennemført af Århus Kommunes Afdeling for Sundhed og Omsorg, og består af forskellige små projekter tilrettelagt og gennemført på forskellige lokalcentre. De lokale projekter er derfor forskellige i omfang og indhold, og netop derfor kan undersøgelsen give en viden om forskellige projekters mulighed for at påvirke de ansattes livsstile. Konkret finder projektet, at meningsgivende aktiviteter er motiverende for ansattes brug. Ligeledes er det desuden motiverende, at rammerne for motionen er kendte og dermed opleves som trygge. I modsætning hertil opleves omklædning midt på arbejdsdagen som en barriere for deltagelse, ligesom dilemmaer mellem arbejde og motion, især dilemmaer som kræver ekstraordinær planlægning, opleves som barrierer. Oplevelse af arbejdspress ved kollegers sygefravær og brok fra ikke-deltagende

kolleger opleves også som barrierer. (BST Århus Kommune 2002-2003, 1, 22-31).

Gennemgående finder begge undersøgelser, at deltagelse i motionsordninger og sundhedsfremmeordninger har haft positiv indflydelse på de ansattes trivsel og det kollegiale samvær. Desuden fremhæver evalueringsrapporterne, at både individrelaterede og sociale forhold har været mulighedsskabende og begrænsende for de ansattes motionsdeltagelse.

I næste afsnit vil jeg samle undersøgelsesresultaterne fra de tre evalueringsrapporter, hvor de positive effekter af deltagelsen først oplistes. Herefter beskrives mulighedsskabende og begrænsende forhold for de ansattes motionsdeltagelse. Undervejs beskrives og diskuteres hvilke betydning, individrelaterede og sociale forhold har haft for de ansattes motionsdeltagelse.

Rapporternes evalueringresultater

Samlet giver de tre evalueringsrapporter et billede af, at ansattes brug af motionsordninger har en positiv effekt, idet motionsdeltagelsen medfører en bedre trivsel, bl.a. begrundet med: bedre kollegialt samvær, større overskud og energi, forhøjet stresstærskel samt fald i selvrapporterede kroniske smerter. Her kan kollegialt samvær betegnes som en påvirkning af den sociale praksis, mens de andre forhold hovedsagligt er relaterede til individuelle forhold og oplevelser.

Både individuelle forhold og forhold relateret til den fælles, sociale praksis fremtræder som mulighedsskabende og begrænsende for de ansattes motionsdeltagelse. De individuelle forhold var mulighedsskabende for så vidt, at aktiviteterne var vedkommende, mens omklædning midt på arbejdsdagen var begrænsende. De mulighedsskabende, sociale forhold var, at kendte rammer gjorde deltagelsen mere tryk. Derimod var de begrænsende, sociale forhold ikke-aktive kollegaers brok, arbejdspress ved kollegaers sygefravær samt dilemmaer mellem job og motion.

Den sociale praksis har betydning for ansattes handlinger og motionsvaner, som undersøgelsen "Motion på fynske arbejdspladser" viser. Ligeledes viser det ovenstående, at ansattes arbejds hverdag og motionsvaner både påvirkes på det individuelle og det sociale plan. I de tre rapporter fremkom der flest begrænsende faktorer på det sociale plan (hvh. 3 på det sociale og 1 på den individuelle plan), mens

der fremkom lige mange mulighedsskabende faktorer på det individuelle og det sociale plan (1 på hvert plan). På baggrund af de foreliggende rapporter slutter jeg, at både individrelaterede og sociale forhold har betydning i forhold til ansattes brug og oplevelse af motionsordninger. Desuden antager jeg, sociale forhold har større begrænsende betydning for de ansattes brug af motionsordninger end individrelaterede forhold. Dermed antages det også, at de sociale forhold er mere begrænsende i forhold til forandringer af de ansattes motionsvaner end individrelaterede forhold.

Kapitel 5 Teori

I de følgende afsnit vil jeg kort gennemgå Giddens strukturationsteori og Grøns teoretiske ståsted samt deres forståelser af sammenhænge mellem livsstil og den sociale kontekst. Gennemgangen af strukturationsteorien falder i to dele, nemlig en del, der tager udgangspunkt i agenten og en del, der beskriver den sociale praksis. Det efterfølgende afsnit omhandler Grøns teoretiske ståsted og livsstilsændringers kontekstuelle bundethed. Det sidste og tredje afsnit omhandler rutiner, livsstil og livsstilsændringer. I forhold til ansattes eventuelle brug af motionsordninger er livsstilen samt påvirkningen af denne væsentligt, idet livsstilen har betydning for, hvilke handlinger agenten udfører.

De teoretiske begreber og forståelsen af deres indbyrdes sammenhænge vil jeg benytte i specialets analysedel, hvor empirien bliver diskuteret i forhold til teorien.

Præsentation af Giddens

I strukturationsteorien forsøger Giddens at overvinde en ofte benyttet opfattelse af den sociale verden, at samfund og individ er forskellige størrelser. Han forsøger gennem sit studie af sociologiens hovedtraditioner at lave en social ontologi og med denne at beskrive, hvad samfundet udgøres af. Teorien understreger, at individets handlinger udspiller sig i en social kontekst, og både den sociale kontekst og individet tillægges betydning for den social strukturs udformning og for det enkelte individ. For at forklare og beskrive sammenhængene mellem individ og social kontekst indfører Giddens nogle centrale begreber herunder agenten og den sociale praksis (Giddens 2004, xvii-xxxi, Kaspersen 2001, 17, 24).

"Social praksis konstituerer os som aktører og legemliggør og realiserer strukturer"¹⁷ (Kaspersen 2001, 53). Den sociale praksis produceres og reproduceres gennem agenternes handlinger, og agentens handlinger er derfor centrale på samfundsniveau (i forhold til samfundet og dets udvikling), på lokalt niveau (den lokale sociale praksis) og på individniveau. Ifølge Giddens er agentens handlinger

¹⁷ Giddens skriver: "social practices, biting into space and time, are considered to be at the root of the constitution of both subject and social object" (Giddens 2004, xxii). Jeg vælger her at citere Kaspersen danske oversættelse, fordi jeg oplever, at de få ord giver en god forståelse af den sociale praksis's betydning.

altid meningsfulde, en samlet meningsfuldhed som har udspring i agentens fortsatte observation og tilpasning af sine handlinger. Dog bliver individets handlinger også struktureret af samfundet (Giddens 2004, 2-3, Kaspersen 2001, 52-53).

Når valget af teoretiker til dette speciale er faldet på Giddens, skyldes dette hans fokusering på, at både individet og den sociale kontekst påvirker og bliver påvirket af hinanden. Ved at benytte strukturationsteorien som teoretiske grundlag er det i analysen muligt at tillægge både den enkeltes handlinger og arbejdshverdagen som social kontekst betydning i forhold til eventuelle forandringer i ansattes livsstil. Desuden anerkender Giddens rutiners betydning for handlinger, livsstil og den sociale praksis, ligesom det anerkendes, at handlinger ikke per automatik får det ønskede resultat (utilsigtede konsekvenser). I strukturationsteorien er forandring af livsstil og den sociale praksis derfor ikke alene et spørgsmål om rene viljeshandlinger, men derimod en kombination af vilje, rutiner og påvirkninger fra den sociale praksis, man er del af.

Med implementering og brug af motionsordninger på arbejdspladser vil der ofte blive brudt med 'det man plejer at gøre'. For nogle ansatte er motion helt nye handlinger i deres liv, og for andre er motionsaktiviteterne velkendte handlinger, men arbejdspladsen et ukendt forum for motion. Derfor er både den ansattes vaner, og 'hvad man plejer at gøre' på arbejdspladsen som social kontekst interessant i forhold til det, som er mulighedsskabende og begrænsende for ansattes motionsdeltagelse.

I de følgende afsnit vil jeg fremhæve elementer af strukturationsteorien, som er væsentlige for ansattes brug af motionsordningen. Jeg vil bl.a. fremhæve den kyndige agent, rutiner, social struktur og system samt livsstil og brud på rutiner.

Agenten i strukturationsteorien

I strukturationsteorien anses agenten for at være kyndig (knowledgeable) og besiddende magt, hvor agenternes magt består af deres evne til at intervenere i verden, og kyndighed defineres som følger: "everything actors know (believe) about the circumstances of their action and that of others, drawn upon in the production and reproduction of that action, including tacit as well as discursively available knowledge" (Giddens 2004, 375). Kyndighed er altså

agentens viden om egne og andres handlinger samt det, der ligger til grund for handlingerne, og kernen er agentens opmærksomhed på de sociale regler i en social praksis. Agenten kan lære at blive kyndig agent og er derfor ikke låst fast i en position som kyndig/ikke-kyndig agent i den sociale praksis (Giddens 2002, 72).

Selv om Giddens i ovenstående citat skriver, at både praktisk (tacit) og diskursivt tilgængelig viden benyttes, fremhæver han andre steder, at agentens viden om egne og andres handlinger hovedsagligt er forankret i den praktiske bevidsthed (Giddens 2004, xxii-xxiii, 10, 21, 90). Forskelle mellem det praktiske og det diskursive bevidsthedsniveau er, at agenten via den praktiske viden ved, hvordan og i hvilken rækkefølge han skal handle. Hvorimod den diskursive bevidsthed gør agenten i stand til at forklare sociale forhold og egne handlinger, og agenten er derfor i stand til reflektivt at regulere sine handlingsmønstre (Giddens 2004 xxiii, 45, 374)¹⁸.

Agenten har et intentionelt udgangspunkt for sine handlinger, hvilket skal forstås som en viden eller tro på, at egne handlinger vil medføre et bestemt resultat/kvalitet. Denne viden eller tro ligger til grund for agentens handlinger, som netop udføres for at opnå det ønskede resultat/kvalitet. Hverken handling eller intentionalitet er enkeltstående episoder, men betragtes begge som en kontinuerlig proces, hvor agenten har et ønske om at påvirke verden på en bestemt måde. Ønsket bliver ikke altid indfriet, idet handlingerne kan have utilsigtede konsekvenser. Dette er bl.a. grunden til, at agenterne på trods af deres intentionalitet i handling ikke er i stand til at skabe den sociale praksis, de havde forventet eller ønsket (Giddens 2004, 3, 5, 10, 376).

I forhold til implementering af motionsordninger på arbejdspladser er ansattes kyndighedsstatus interessant, fordi begyndende motionsdeltagelse kan ændre denne status. De fleste ansatte, som har været på arbejdspladsen i længere tid, er kyndige agenter i arbejds konteksten. Når ansatte begynder at deltage i motionsaktiviteter, vil nogle allerede være kyndige agenter, mens andre måske skal lære at være kyndige agenter i motions konteksten. Oplevelsen af at være kyndig eller ikke-kyndig i motions konteksten kan være betydende for ansattes brug af motionsordningen.

¹⁸ Giddens inddrager også kategorien 'ubeviste motiver', hvor det ubevidste er en fortrængt eller fordrejet viden (Kaspersen 2001, 56-57). Denne kategori vil jeg ikke berøre, fordi den kræver en større psykologisk analyse, hvilket ikke er målet med dette studium.

Modellen for den handlende agent

Kernen i Giddens model for den handlende agent er handlingsprocessens tre elementer: reflektiv handlingsregulering, handlingsrationalisering og handlingsmotivering, alle tre foregår internt i agenten under handlingsprocessen. Uden om kernen ligger utilsigtede konsekvenser af handling og ikke-erkendte vilkår for handling, som begge er agent-eksterne, og som har betydning for agentens og andres kommende handlinger (Giddens 2004, 5-6).

Den reflektive handlingsregulering samt handlingsrationaliseringen foregår hele tiden på det praktiske bevidsthedsniveau. Den reflektive handlingsregulering gør agenten i stand til at udføre et flow af handlinger med et fast intentionelt udgangspunkt, således at handlingerne giver et resultat tættest muligt på det ønskede. Derfor omfatter den reflektive handlingsregulering både egne og andres agents handlinger samt sociale og fysisk aspekter af de kontekster, handlingerne indgår i.

Handlingsrationalisering handler om at vurdere forholdet mellem egne handlinger og årsager til handlingerne. Den gør agenten i stand til at fastholde grunden til handlingerne og til at begrunde sine handlinger ved eventuelle spørgsmål (Giddens 2004, 5-6, 176, Kaspersen 2001, 60).

Handlingsmotiveringen foregår ikke kontinuert som den reflektive handlingsregulering og handlingsrationaliseringen. Handlingsmotiveringen er relateret til ønskerne bag handling og giver derfor potentiale for handling. I forhold til udførelse af hverdagshandlinger har den ikke stor betydning, det har den derimod i usædvanlige situationer, hvor der forekommer brud på rutinerne (Giddens 2004, 6).

De tre elementer af agentens handlingsproces er interessante i forhold til ansattes begyndende brug af motionsordninger. Den reflektive handlingsregulering og handlingsrationaliseringen foregår kontinuert på det praktiske bevidsthedsniveau og ligger til grund for den ansattes hverdagshandlinger, som skal brydes, hvis vedkommende skal begynde at bruge en motionsordning. Handlingsmotiveringen foregår netop, når rutinerne brydes, hvis den ansatte begynder at benytte en motionsordning.

Rutiner

Rutiner læres gennem en lang og kyndig opmærksomhed, hvilket medfører en kontinuitet i rutinerne. Dette giver hverdagslivet en

gentagende natur ('recursive nature of social life') og betyder, at hverdagens ofte opleves som begivenhedsløs. Rutiner udføres på det praktiske bevidsthedsniveau, og da de er en del af hverdagshandlinger, kan de overføres til det diskursive bevidsthedsniveau og blive udsat for refleksion. Den ontologiske sikkerhed¹⁹ opretholdes gennem rutinerne, og rutinerne er med til at skærme agenten fra ubehagelige (urovækkende) hændelser eller spørgsmål. Dette sker gennem den lange indlæring af rutinerne, som medfører, at mulige trusler undgås og gøres immobile. Ændring af rutiner kan ifølge Giddens ofte medføre en eksistentiel krise, uanset om ændringerne fremkommer af agentens refleksive ønske eller opløsning af rutinerne (Giddens 2004, xxiii, 50, Giddens 2002, 55, 101, 151- 52, 172, 196, Giddens 1994, 87).

Rutiner er mere afgørende for agentens handlinger end motiver for handling. Dette understreges af, at rutiner fastholdes selv gennem store sociale forandringer (Giddens 2004, 6, 87). På trods af (sociale) forandringer har agenten altså en tendens til at fastholde allerede lærte rutiner, da disse skærmer agentens ontologiske sikkerhed. Rutinerne bliver udført på det praktiske bevidsthedsniveau, og de giver hverdagen en gentagende og begivenhedsløs karakter.

Rutiner er interessant i forhold til implementeringen og ansattes brug af motionsordninger, fordi ansatte for at benytte motionsordningen må bryde med allerede eksisterende rutiner, hvorved den ontologiske sikkerhed kan blive rystet. Desuden kan rutiner have større betydning for ansattes handlinger end en eventuel motivation for at motionere i arbejdstiden.

Opsamlende om agenten i strukturationsteorien kan det siges, at de fleste af agentens handlinger ifølge Giddens foregår på det praktiske bevidsthedsniveau: agentens fastholdelse af sin kyndighedsstatus, den refleksive handlingsregulering og handlingsrationaliseringen samt agentens rutiner. Den diskursive bevidsthed gør agenten i stand til at reflektere over og verbalisere sine og andres valg og handlinger. Men da de færreste handlinger er styret af diskursivt bevidste beslutninger, har rutiner og andre praktisk bevidste handlinger langt større betydning for agentens medvirken til at producere og/eller reproducere den sociale praksis. Den 'manglende' diskursivt bevidste

¹⁹ Giddens betegner den ontologiske sikkerhed således: "Confidence or trust that the natural and social worlds are as they appear to be, including the basic existential parameters of self and social identity" (Giddens 2004, 375).

refleksion er interessant, når nye handlemåder skal indføres i en social praksis. Dette gælder, uanset om agenten er motiveret for at ændre sine handlinger, eller om den sociale praksis er ændret, og agenten på den baggrund må ændre sine handlinger.

Den sociale praksis i strukturationsteorien

Som beskrevet i indledningen bliver personers livsstile og eventuelle livsstilsændringer ofte betragtet som et individrelateret anliggende, hvor personen selv kan gennemføre livsstilsændringer efter tilegnelse af kognitiv viden. Implementering af motionsordninger på arbejdspladser indplacerer i høj grad de ansattes motionsvaner og eventuelle forandringer heri i en specifik social kontekst, som traditionelt ikke er knyttet sammen med motion. Derfor vil dette afsnit gennemgå, hvordan den sociale praksis ifølge strukturationsteorien strukturerer og struktureres af agenternes handlinger. Dette vil ske med en gennemgang af den sociale praksis' byggestene, og hvordan byggestenene er relateret til agenten og dennes handlinger og i forhold til ansatte og deres brug af motionsordninger. Afsnittet afsluttes med en opsamling af den sociale praksis i strukturationsteorien.

Sociale systemer og strukturer

I Giddens forståelse er sociale systemer og sociale strukturer væsentlige i forhold til, hvordan sociale relationer produceres og reproduceres. Sociale relationer leves i de sociale praksiser, og derfor kan sociale systemer og sociale strukturer kobles meget tæt til den sociale praksis (Giddens 2004, 17).

Sociale systemer er mønstre af sociale relationer, som går på tværs af tid og rum. De eksisterer uden for den enkelte agent og fungerer på trods af en enkelt agents fravær. Sociale systemer kan betragtes som reelt eksisterende enheder f.eks. familier, arbejdspladser, idrætsforeninger mm. (Giddens 2004, 25). Ved implementeringen af en motionsordning med tilhørende organiserede aktiviteter, vil aktiviteterne og motionsordningen først være etablerede som sociale systemer, idet de eksisterer uden den enkelte ansattes deltagelse. Dette kræver en vis mængde deltagende ansatte, således en enkelts fravær ikke spolerer aktiviteten, eller det kræver ansatte, som deltager fast.

Sociale strukturer er virtuelt eksisterende hukommelsesspor og er både middel til og resultat af agentens handlinger, hvorfor de både

er mulighedsskabende og begrænsende. Sociale strukturer består af regler og ressourcer, hvor regler skal forstås som teknikker til at indgå i den sociale praksis. Ressourcer er koblet til agentens magt og evne til at handle i en social praksis, og dermed til agentens muligheder for at ændre eller fastholde en bestemt social praksis (agentens 'transformative kapacitet'). Som beskrevet i afsnittet *Den kyndige agent* er agentens magt til at intervenere og agentens kyndighed tæt knyttede, hvorfor agentens ressourcer også må være knyttet til agentens kyndighed. Regler med 'intensiv' natur er mest betydende for hverdagslivet, idet disse benyttes konstant og har en dybere betydning for den sociale adfærd end formelle regler (Giddens 2004, 17-25).

For at kunne bruge en nyligt implementeret motionsordning må ansatte benytte nye teknikker – regler – i forhold til den normale arbejdspraksis. Ansattes ressourcer vil også få en anden status i motionsdeltagelsen end i den almindelige arbejdspraksis. Nogle ansatte kan være rigtig gode til at udføre deres arbejdsopgaver, men dårlige til motionsaktiviteter. Disse ansatte vil besidde magt og evner til at udføre deres arbejdshandlinger, mens deres magt og evner er markant mindre i forhold til motionsaktiviteterne. Det modsatte kan også gøre sig gældende.

I det følgende citat underlægger Giddens de virtuelt eksisterende, sociale strukturer de sociale systemer: "In structuration theory structure has always to be conceived of as a property of social systems, 'carried' in reproduced practices embedded in time and space" (Giddens 2004, 170). Agentens handlinger er altså underlagt 'det man gør' i de sociale systemer, hvori han lever sit liv. Giddens skriver andre steder, at den sociale struktur – reglerne og ressourcerne – ikke udgør en ydre ramme for agentens handlinger. På trods heraf bliver de sociale systemer bestemmende for agentens handlinger i det ovenstående citat, fordi de sociale strukturer underlægges de sociale systemer. At Giddens betragter de sociale strukturer som både mulighedsskabende og begrænsende er ikke i direkte modstrid med det ovenstående citat. Derimod bliver de sociale systemer i ovenstående citat bestemmende for agentens handlinger i højere grad end de sociale strukturer. Dette vil sige, at 'det man gør' i et givent socialt system – arbejdshverdagen samt eventuelt etablerede motionsaktiviteter og motionsordning – bliver mere bestemmende for en ansats handlinger end de virtuelt eksisterende sociale strukturer.

Social orden og social forandring

Social orden og social forandring beskriver to forskellige situationer, hvor de sociale systemer hhv. fastholdes og ændres (Giddens 2004, xxix). Med udgangspunkt i det foregående afsnits afsluttende fokus på sociale systemers betydning for agentens handlinger, kan social orden og social forandring også beskrives således: Ved fastholdelse af den sociale orden opretholdes allerede eksisterende handlinger og aktiviteter, hvorigennem sociale systemer bevares gennem tid og rum. Under social forandring ændres sociale systemer og sociale strukturer over tid, og agentens handlingsmuligheder bliver også påvirket af social forandring, da sociale strukturer er mulighedsskabende og begrænsende for agenters handlinger. I modsætning hertil skriver Giddens, at rutiner bliver fastholdt i endog meget forandrede situationer, fordi de giver en ontologisk sikkerhed (Giddens 2004, 87). Her er altså to modsatrettede 'tanker': social forandring medfører nye sociale systemer, som igennem deres betydning for sociale strukturer er mulighedsskabende og begrænsende for agenternes handlinger. På samme tid vil agenten fastholde etablerede rutiner igennem sociale forandring og dermed udføre de samme handlinger som tidligere. Når agenterne har tilbøjelighed til at fastholde rutiner i en allerede foregående social forandring, hvorfra starter forandringen? Er det i kraft af utilsigtede konsekvenser af agentens handlinger, eller måske i kraft af agentens motivering for at ændre sine rutiner? Strukturteorien bliver netop kritiseret for ikke at give svar på, hvornår agenten kan "være transformativ og forandre de omgivende rammer" (Kaspersen 1995, 182). Dette er en interessant diskussion bl.a. i forhold til implementering af motionsordninger, for det stiller spørgsmål ved, om den ansatte skal begynde at motionere, for at der gennemføres social forandring? Eller skal det sociale system forandres, før vedkommende kan motionere? Strukturteorien giver ikke ingen entydige svar, hvorfor jeg i analysen og især diskussionen af min empiri vil undersøge dette nærmere.

I gennemgangen af strukturteorien har jeg fremhævet elementer, som er væsentlige i forhold til agentens handlinger og indførelse af nye handlinger i en specifik social kontekst. Gennemgangen har både været koncentreret om forhold omkring agenten og forhold omkring den sociale praksis, da begge dimensioner kan give en forståelse af forhold, som er mulighedsskabende og

begrænsende for ansattes brug af motionsordninger. I næste del af teoriafsnittene vil jeg koncentrere mig om mere agentrelaterede forhold, idet Lone Grøns udgangspunkt er en antropologisk, fænomenologisk undersøgelse af livsverdener. Hendes undersøgelse af livsstilsændringsprocesser hos patienter, som ønsker at gennemføre livsstilsændringer, giver både et indblik i forandringsprocessers træghed og indirekte et forslag til en metode til at gennemføre undersøgelser om livsstilsændringer.

Præsentation af Lone Grøn

Lone Grøn er ph.d., Cand. mag. i religionsvidenskab og antropologi. Hendes ph.d. afhandling om livsstilsændringer i institutionelle og hverdagskontekster tager udgangspunkt i de erfaringer, patienter indlagt på Vejle Amts Livsstilscenter (LC)²⁰, har gjort sig. Patienterne er blevet henvist af deres læge eller fra et andet hospital og er fordelt over tre ophold indlagt i alt i ni dage. Under opholder lærer de om sund levevis i teori og praksis (Grøn 2004b, 27, 36).

Grøn har fra starten af feltarbejdet haft en kritisk holdning til sundhedsfremmearbejde, og hun undgår at tage direkte parti for eller imod sundhedsfremmearbejde ved at fokusere på patienternes oplevelser og erfaringer. Derimod kritiserer Grøn gennem egne resultater det sundhedsfremmende arbejde, hun har observeret. Grøns resultater viser, at gentagelse og åbenhed i forhold til endemål og resultater er vigtige dimensioner i patienternes livsstilsforandringsprocesser. Desuden understreger hun, at tilegnelse af viden kun er forarbejdet, mens det svære arbejde er den praktiske gennemførelse af og vedholdenhed omkring livsstilsændringer (Grøn 2004a, 23, 153, 158, 161).

I Grøns anbefalinger ligger ligeledes en indirekte kritik af det sundhedsfremmende arbejde på LC. Denne kritik kan beskrives som kritik af forståelsen af: at tilegnet viden straks burde medføre ændringer af livsstilen, at livsstilsændringer kun har til formål at leve efter myndighedernes anbefalinger, samt at den enkeltes livsstil er et personligt anliggende, hvorfor hverken livsstilsændringer tillægges betydning for den sociale kontekst, eller den sociale kontekst tillægges betydning for livsstilsændringer.

²⁰ LC er en afdeling på Brædstrup Sygehus (Grøn 2004a, 8).

Grøns og min case er begge eksempler på en institution, som gennem forskellige tilbud gerne vil påvirke 'brugernes' handlinger, så de i deres livsførelse kommer tættere på Sundhedsstyrelsens anbefalinger. Selv om 'brugerne' i de to institutioner er forskellige i det omfang, at Grøns informanter er patienter og mine er forventeligt raske ansatte, mener jeg, at Grøns forskning kan bruges til at nuancere min undersøgelse. Dette skyldes, at gruppen af Grøns informanter er bred²¹, og at Grøns fokus ikke har været rettet mod patienternes sygdomshistorier. Derimod har fokuset været rettet mod den sociale konteksts betydning for livsstilsændringer og besværligheder forbundet med forandringer. Grøns forskning viste, at patienternes mål var mange og forskellige, og jeg forventer også, at dette gælder brugere af en virksomheds motionsordning (Grøn 2004a, 100-114). Da begge undersøgelser tager udgangspunkt i informanternes livsverdensperspektiv, har jeg ladet min empiriindsamlingsmetode blive inspireret af Grøns antropologiske forskning. I de følgende afsnit vil jeg beskrive Lone Grøns teoretiske ståsted og fremhæve nogle teoretiske pointer.

Grøns teoretiske ståsted

Lone Grøns ph.d. afhandling tager afsæt i den antropologiske, fænomenologiske undersøgelse af livsverdener. Hun understreger bl.a. gennem sit valg af teoretikere og diskussion af teorier, at handling er kropsligt forankret (embodied) og sanset, og at mennesker gennem handlinger får en levet erfaring. I sin forståelse trækker Grøn på John Dewey og Alfred Schultz, og hun betragter på baggrund af de to teorier erfaring som kontekstuel, situeret og social. Derfor undersøger hun sociale verdener (Grøn 2004b, 10-11, 57, 106-107).

Ifølge Dewey er menneskers vigtigste virkelighed usikkerhed, hvorfor rutiners gentagelse og velkendte ting, handlinger og begivenheder er væsentlige og kærkomne for "livsverdens [hverdagslivets] indbyggere" (Grøn 2004b, 115). Deweys idéer om usikkerhed bruger Grøn til at give en forståelse af, at mennesker i forbindelse med livsstilsændringer er underlagt en dobbelt sårbarhed. Personen skal både ændre sine handlinger samt perceptionen af handlingerne og på samme tid fortsat værdsætte sensuelle og sociale rutiner i hverdagslivet. Grøn understreger, at hun ikke blot ser livsstilsændringer som et spørgsmål om at ændre nogle handlinger og

²¹ Gruppen af informanter består både af patienter fra forskellige samfundslag, med forskellige sygdomme og forskellig civil status (Grøn 2004a, 16-17).

praktikker, nej handlingerne har betydning både for en social kontekst og for personens perception af handlingerne, hverdagen og den sociale interaktion (Grøn 2004b, 20-22).

I forhold til implementering af motionsordninger på arbejdspladser er de ansatte ikke underlagt den samme dobbelte sårbarhed i forhold til hverdagsrutiner. I hvert fald får hverdagshandlinger ikke per automatik en 'dæmonisk karakter', som fødselsdagslagkagen kan få for en nydiagnosticeret og overvægtig diabetes2-patient (Grøn 2004a, 23). Dog bliver den sociale kontekst og den daglige interaktion påvirket af motionsdeltagelsen på arbejdspladsen, ligesom træningen kan give en anden kropslig perception af hverdagshandlinger.

Af Schultz's teori fremhæver Grøn forholdet, at hverdagslivet er delt op i zoner for handling (*'zones of operation'*), i forhold til den nutidige verden, datidens og fremtidens verden. I nutidens zone for handling føler, sanser, ser og handler mennesker, og den deles af mennesker som minimum i praktiske forhold. Datidens og fremtidens zoner for handling er inden for personens potentielle muligheder, men de er forskellige fra person til person (Grøn 2004b, 110-111). Den reelle brug af en virksomheds motionsordning vil være knyttet til nutidens zone for handling, især hvis ansatte deltager i de organiserede aktiviteter. Derimod vil drømme og intentioner om brug være knyttet til fremtidens zone for handling.

Signifikante rutiner

Grøn forholder sig ligesom Giddens til begrebet rutiner, dog udvider hun begrebet med 'signifikante rutiner'. Grøn skriver, at "Signifikante rutiner er det materiale hverdagen væves af, igen og igen" (Grøn 2004a, 115), og at de "handler om at have omsorg for hinanden og sig selv samt at skabe tilhørsforhold over tid" (Grøn 2004a, 125). De signifikante rutiner er altså handlinger i hverdagslivet, som både udføres, fordi de har praktisk betydning, og fordi de har en dybereliggende betydning for personens sociale tilhørsforhold og den betydning, tilbagevendende begivenheder tillægges. Handlingerne er først signifikante rutiner, når de er blevet fastholdte over tid. Julen er en begivenhed, som for mange først er jul, når vaner og rutiner omkring julen fastholdes, når maden, sangene, måden gaverne åbnes på er den samme. Først idet de signifikante rutiner gennemleves,

opleves begivenheden som jul, og derfor gør de signifikante rutiner begivenheden betydningsfuld (Grøn 2004a, 48, 51, 114, 125).

Forandring af signifikante rutiner medfører en usikkerhed eller endog risiko for, at "den magiske cirkel af gentagelse" bliver sprængt (Grøn 2004a, 115), en magisk cirkel af eksisterende rutiner og traditioner. Grøns og Giddens forståelse af rutiners betydning for at holde en usikkerhed væk, ligger ganske tæt. Beskrivelsen af 'en magisk cirkel af gentagelse' er et billede på den enhed, som rutiner, livsstil og selvidentitet udgør, ligesom beskrivelsen også er et billede på denne enheds skrøbelighed.

Rutiner og signifikante rutiner

På trods af Giddens' og Grøns fælles forståelse af rutiners betydning for oplevelsen af (ontologisk) sikkerhed er der forskel mellem Giddens' forståelse af rutiner og Grøns forståelse af signifikante rutiner.

Giddens' rutiner er tæt knyttede til identitet og livsstil, hvor den kyndige agent i Giddens' forståelse er i stand til at tilpasse sine handlinger til den sociale kontekst. Dette betyder, at agentens handlinger, som over tid udvikles til rutiner, er tilpassede situationen. Rutinerne bliver et svar på og tilpasses de sociale praksiser, og på den måde drejer rutiner i Giddens' forstand sig også om tilhørsforhold.

I Grøns forståelse af signifikante rutiner giver disse et tilhørsforhold over tid, samtidig med de er en måde at vise, at man kerer sig om sig selv og andre. Desuden er signifikante rutiner det, der giver begivenheder deres særpræg, således de kan genkendes som netop den begivenhed.

I mine analyser og diskussionsafsnit vil jeg benytte begge termer, hvor distinktionen vil være, at rutiner handler om tilhørsforhold og identitet, og signifikante rutiner yderligere handler om omsorg, og at de giver en begivenhed sit særpræg. Når jeg vælger at skelne mellem de to begreber skyldes dette, at Grøns forståelse af signifikante rutiner gør disse til en mere integreret del af en social praksis, hvorimod Giddens' forståelse af rutiner kan give anledning til at betragte rutiner som individets eget valg.

Livsstil og livsstilsændringer

I dette afsnit vil jeg redegøre for Giddens' forståelse af livsstil og livsstilens betydning for agenten. Desuden redegøres for Grøns forståelse af, at livsstilsændringer er større end blot at indføre nye

handlemåde i hverdagslivet. På baggrund af strukturationsteorien og Grøns antropologiske, fænomenologiske undersøgelser gennemføres afslutningsvis en vurdering af, om en motionsordnings implementering vil medføre livsstilsændringer for de ansatte.

Giddens forstår livsstil som en slags enhed, der ordner agentens muligheder i et mere eller mindre ordnet mønster. Et menneskes livsstil er rutineret praksis, og rutinerne skabes og fastholdes gennem små dagligdags beslutninger. Disse beslutninger handler om, hvordan man vil handle, og hvem man vil være, hvorfor de relaterer sig til personens selvidentitet. (Giddens 2002, 100-102).

Giddens benytter termen livsstilssektor til at beskrive et tid-rum-"udsnit", hvor personen benytter sig af et rimeligt ensartet sæt af praksiser. Der er forskel på, hvilke livsstile personen udlever i forskellige dele af sit liv. For eksempel har en gymnast et sæt af praksiser i forbindelse med sin idræt, som vedkommende ikke bruger på sin arbejdsplads: kropslige handlinger som opvarmning og udstrækning, men også interpersonelle handlinger som at massere en medgymnast under opvarmningen. Nogle af de idrætsrelaterede handlinger vil være direkte upassende på arbejdspladsen og omvendt. Arbejdspladsen og 'idræts-pladsen' er to forskellige tid-rum-"udsnit", som giver mulighed for to forskellige sæt af handlemåder, rutiner og livsstil (Giddens 2002, 103).

Gennem sine rutiner tilkendegiver agenten sin tillid til nogle bestemte abstrakte systemer, og er personen meget knyttet til sin livsstil, vil han/hun nok anskue nogle muligheder som værende helt ved siden af, "'ude af trit' med stilen" (Giddens 2002, 102). Eksemplet med gymnastens forskellige praksiser på arbejdspladsen og 'idrætspladsen' kan også bruges her. Selvom gymnasten til træning, opvisninger og konkurrencer finder det i trit med (livs)stilen at bære en tætsiddende gymnastikdragt, er det sandsynligvis helt ved siden af at bære gymnastikdragten i virksomhedens reception, hvor han arbejder (Kaspersen 2001, 152).

Samlet er Giddens forståelse, at en agent kan have flere livsstile, som kan udspilles i forskellige livsstilssektorer. Livsstilen udgøres af rutiner, og rutinerne benyttes i de sociale praksiser, hvorfor rutinerne er med til at skabe den sociale praksis. Nogle handlinger er knyttet til en bestemt livsstilssektor, og agenten vil kunne opleve, at nogle handlinger er 'ude af trit med (livs)stilen' i en bestemt livsstilssektor. Andre handlinger er 'ude af trit med

(livs)stilen' generelt, og agenten vil helt udelade at udføre disse handlinger. Agenten vil oftest fastholde rutiner og livsstil på trods af at de rutinerede handlinger drages i tvivl.

I forhold til livsstilsændringer arbejder Grøn med en todeling, hvor signifikante rutiner og dramatiske brud herpå er hver sin pol (Grøn 2004a, 42). Da vores livsstil leves og udtrykkes i og igennem de signifikante rutiner, er det væsentligt i forhold til at gennemføre sundhedsfremmende livsstilsændringer, at de signifikante rutiner ændres. Når livsstilsændringer handler om at ændre sit tilhørsforhold og meningen med handlinger, må der skulle skabes en ny måde at kere sig om sig selv og andre. Betydningen af konkrete handlinger skal omskabes, og de signifikante rutiners betydning for tilhørsforholdet i en social kontekst ligeså. På den baggrund skriver Grøn: "Faktisk begynder forestillingen omorstilet og hurtig forandring af hverdagens og kroppens vaner ved hjælp af vidensoverførsel eller motiverende indsatser [efter Grøns forskningsarbejde] at virke en smule naiv" (Grøn 2004a, 11).

Ifølge Giddens kan rutineret handling blive draget i tvivl i nogle situationer (som f.eks. social forandring), og agenten har i sådanne situationer forskellige strategier for handling. Giddens beskriver dog kun to mulige strategier: at fortsætte med etablerede adfærdsformer, og at personen kan være tvunget til at ændre handlinger (Giddens 2002, 156-157).

Betydningen af motionsordningers implementering for ansattes livsstil

Ved implementeringen af en motionsordning får ansatte formelt mulighed for at motionere i arbejdskonteksten, hvorigennem de kan ændre deres livsstil i livsstilssektoren arbejdspladsen. At ændre rutiner må med udgangspunkt i Giddens strukturationsteori og Grøns antropologiske, fænomenologiske undersøgelser betragtes som større end blot at ændre handlinger, da rutiner og signifikante rutiner har mange flere funktioner end blot at få arbejdshverdagen til at glide lettere. Rutinerne giver de ansatte en identitet i kraft af arbejdet og et tilhørsforhold til arbejdspladsen. At udføre signifikante rutiner giver de ansatte oplevelsen af, at arbejdshverdagen er arbejdsdag og ikke ferie eller andet – arbejdsdagen får sit særpræg. Desuden er de signifikante rutiner en måde, hvorpå ansatte kan udvise omsorg for sig selv og kollegaer. Livsstilsændringer – ændring af rutiner og signifikante

rutiner – kan på baggrund af teorierne altså betragtes som en større opgave end at udføre nogle nye handlinger. På baggrund af specialets teoretiske fundament vurderer jeg derfor, at en motionsordnings implementering ikke fører til reelle livsstilsændringer for de ansatte i den konkrete livsstilssektor. Denne vurdering vil blive yderligere undersøgt i specialets analyse.

Kapitel 6 Metode

Da omdrejningspunktet for dette studium er de ansattes (informanternes) livsverdensperspektiv vil jeg benytte antropologiske forskningsmetoder. Målet med antropologisk forskning er netop at få indblik i det, der i et specifikt felt motiverer til handling og giver mening (Gulløv & Højlund 2003, 15-17). Derfor vil jeg gennem antropologiske metoder møde feltet og de ansatte, som befinder sig heri, for at få viden om feltspecifikke forhold. Jeg vælger at gennemføre deltagende observation af motionsaktiviteterne i de tre sidste uger af forsøgsperioden og efterfølgende gennemføre interviews med fire udvalgte informanter. Grøns forskning er baseret på langvarige feltobservationer i både institutionskonteksten og i patienternes privatliv. På den baggrund har hun erhvervet værdifulde indsigter i de forhold, der har været betydende for patienterne. Hun har endog måttet erkende, at de forestillinger, hun mødte felten med, ikke stemte overens med det, der havde betydning i felten (Grøn 2004a, 153-154, 40-41). Når jeg kun vælger at gennemføre observation af motionsaktiviteterne, skyldes dette, at observationer er relativt ressource- og tidskrævende (Harboe 2006, 53). Da de fleste ansatte på IFI har separate kontorer, som tilmed er placeret over større geografiske afstande, ville tidsforbruget i forbindelse med en observation af de ansattes arbejdsdag blive endog meget stort. Jeg mener, at mit metodevalg kan give indblik i informanternes livsverdensperspektiv, og at specialet derfor kan generere en viden om ansattes opfattelser og oplevelser af motionsordningen og deres arbejdsdag.

Feltobservationerne gennemfører jeg hovedsagligt med henblik på at kunne lave en informeret og selektiv udvælgelse af informanter til interviewene. I selektionen vil der blive lagt vægt på informanternes deltagelsesgrad, og observationerne kan desuden give indsigt i, hvordan aktiviteterne forløber. Med interviewene forventer jeg at få en dybere indsigt i ansattes handlinger og tanker relateret til motionsordningen og deres arbejdsdag. I afsnittene *Observation* og *Interviews* vil jeg komme nærmere ind på de konkrete overvejelser i forhold til udførelsen af de to empiriindsamlingsmetoder.

For at opnå antropologisk viden må der i mødet med feltet foregå en konstant fortolkningsproces, hvor forskeren svinger mellem nærhed og distance i forhold til 'forskningsobjektet' (Gulløv & Højlund 2003, 22-30). Fortolkningsprocessen forløber fra forskeren er blevet

opmærksom på felten, til vedkommende forlader arbejdet med netop denne felt. Dog vil forskeren medbringe forforståelser, som spiller ind på, hvordan felten i udgangspunktet anskues. Målet for forskeren er imidlertid at være opmærksom på sine forforståelser og benytte dem sammen med den nytilegnede viden fra felten til at skabe en ny forståelse af felten (Kjørup 1996, 277).

I hele projektperioden har jeg gennemført en hermeneutisk tolkning, idet egne forestillinger om betydende forhold, teoretisk viden, viden fra andre undersøgelser og viden fra empiriindsamling og –analyse hele tiden har påvirket min forståelse af felten. Da målet med dette studium er at få adgang til de ansattes opfattelser både af deres motionsdeltagelse og af deres arbejdshverdags betydning for deres motionsdeltagelse, må jeg i analysen være særlig opmærksom på nuancerne i informanternes fortællinger. Nogle nuancer bliver udtrykt gennem ordene, mens andre udtrykkes gennem den sproglige intonation og de kropslige handlinger. Disse er svære at gengive i skriftlig form, hvorfor jeg i mine interviewtransskriptioner og observationsdagbøger forsøger at nedfælde nuancerne, som jeg har oplevet dem.

At jeg vælger en hermeneutisk tilgang til mit tolkningsarbejde kan synes i modstrid med at benytte Giddens strukturationsteori. Selvom han anerkender handlingssociologiske tilgange, som bygger på hermeneutisk-filosofisk grundlag, for deres fokus på den refleksive aktør, kritiserer Giddens også tilgangene for at underkende de institutionelle strukturers betydning for agenternes handlinger (Kaspersen 1995, 36-39). At benytte en hermeneutisk tilgang til tolkningsarbejdet, kan altså medføre en uhensigtsmæssig fokusering på den enkelte agent. Dette forsøger jeg at imødekomme ved at inddrage institutionsspecifikke forhold som f.eks. informanternes arbejdsvilkår. Ligeledes betyder brugen af strukturationsteorien som teoretisk grundlag, at den sociale praksis tillægges betydning for agentens handlinger. Gennemgående har specialet både fokus på den enkelte ansattes handlinger og disses betydning for den sociale praksis og fokus på den sociale praksis betydning for de ansattes handlinger.

Feltobservationer

Da mit forskningsfelt er mit eget studiested, er jeg allerede aktør i felten, og derfor er der både fordele og ulemper ved at gennemføre feltforskning på IFI. Igennem den daglige gang på Institutttet møder

jeg ansatte og kan få uformelle samtaler om deres brug af motionsordningen. Derimod har jeg ikke indgående kendskab til deres arbejdsdag og de betydninger, handlinger tillægges i arbejdskonteksten. På den baggrund er jeg både erfaren og uerfaren i felten. Ligeledes er jeg på baggrund af min idrætsuddannelse erfaren i forhold til motionsaktiviteterne, men uerfaren i forhold til, hvordan den sociale interaktion forløber. Ulemper ved at være erfaren deltager i en felt er, at det er sværere bevidst at gøre sig uvidende, mens man som uerfaren lettere kan stille spørgsmål, undres og lave fejl. Disse fejl kan, især hvis de påtales eller bliver rettet, give en viden om, hvordan man bør opføre sig i felten (Gulløv & Højlund 2003, 92). Jeg vil dog forud for mit feltstudie antage, at min kyndighed på det fysiske område – det de ansatte samles om i motionsordningen – betyder, at jeg under observationerne sjældent vil blive irettesat. Min oplevelse er, at det er nemmere at irettesætte og vejlede en person, som i forhold til konkrete færdigheder er ukyndig, end en person, som mangler social indsigt og forståelse for det sociale samvær. Derfor formoder jeg, at jeg hovedsagligt vil indgå i felten som en erfaren deltager med, hvad det giver af fordele og ulemper.

Da en del af formålet med observationerne er at få viden om hvem, der deltager i motionsordningen, kan jeg få denne viden ved blot at møde op til aktivitetens start og skrive deltagere ned. En anden del af formålet med observationerne er at få viden om, hvad de ansatte mødes om. Denne viden kan kun indfanges gennem observation af hele aktiviteten. På løbe- og gåture bevæger de ansatte sig rundt i de omkringliggende grønne arealer, og observation kræver, at forskeren bevæger sig med rundt. Derfor må observationer af løbe- og gåture være deltagende, da dette giver en indsigt i de omstændigheder, som de ansatte motionerer under (Gulløv og Højlund 2003, 22). Svømning og styrketræning er som aktiviteter mere stationære og kræver derfor ikke i samme grad en deltagende observation. Jeg påtænker dog hovedsagligt at gennemføre deltagende observation, da dette har størst fordele. Som før nævnt giver deltagende observation indsigt i omstændighederne omkring motionsdeltagelsen, men deltagelse kan (især i svømmehallen) hindre observation. Dette skyldes, at svømning og styrketræning kræver større opmærksomhed for, at jeg kan gennemføre øvelserne. Dermed kan opmærksomheden på de ansattes aktivitet blive mindsket. Desuden kan det i svømmehaller være svært på afstand at høre, hvad der bliver snakket om i bassinet, hvorfor jeg må tættest muligt på de

ansatte. Dette oplever jeg som nemmere, hvis jeg selv er i vandet. En ikke-deltagende observation kan desuden blive oplevet som overvågning og give de ansatte en ubehagelig oplevelse, hvilket ikke er intentionen med mine observationer. På baggrund af de ovenstående overvejelser vælger jeg at gennemføre feltagende observation af motionsaktiviteterne.

Interviews

Målet med at gennemføre interviews med ansatte på IFI er at få viden om, hvad der er betydende for deres arbejdshverdag og for deres brug af motionsordningen. Ifølge Kvale kan et halvstruktureret interview netop give viden om informantens livsverden (Kvale 2001, 19).

Jeg vælger at benytte mig af halvstrukturerede interviews, fordi emnet for undersøgelsen og dermed interviewet kan blive fastholdt af interviewerens via dennes spørgeguide. Desuden er der plads til informanternes input, således interviewerens forudgående forestillinger ikke alene giver interviewet form. Målet med interviewet er at få viden om, hvordan informanterne oplever de situationer, som berøres. Denne viden skal gerne blive verificeret undervejs, hvorved interviewerens kan være åben for nye fænomeners opdukken og kan undgå at lægge sine egne tolkninger ned over informantens oplevelser (Kvale 2001, 41-44).

Jeg havde på forhånd udformet et spørgeskema, som blev sendt til informanterne (Bilag 2). Idéen var, at informere om interviewets emner på forhånd, hvorfor spørgeskemaet hovedsagligt er udformet som åbne spørgsmål. Idéen var desuden at kunne indsamle baggrundsviden om informanterne uden at bruge tid herpå under interviewene samt i den efterfølgende transskription af interviewene. Nogle informanter sendte spørgeskemaet tilbage i udfyldt form forud for interviewet, og jeg kunne i de tilfælde stille spørgsmål til informanterne på baggrund af denne baggrundsviden. De første spørgsmål i spørgeguiden (Bilag 3) er ligesom det udsendte spørgeskema også relateret til informanternes arbejdssituation. Dette er et bevidst valg, idet jeg håbede, at faktuelle spørgsmål vil være nemme at besvare, og informanterne derfor ville opleve at være trygge i situationen.

At benytte et spørgeskema forud for interviewet kan modvirke det halvstrukturerede interviews mulighed for at lade informanternes input være retningsgivende for interviewet, hvilket jeg oplevede i

starten af nogle interviews. Tre informanter svarede i starten af interviewene med udgangspunkt i deres skriftlige besvarelser af spørgeskemaet, de refererede flere gange til "*som jeg har skrevet*" (Hanne, 2, Bente, 1, Jonna, 2). Heldigvis ændrede dette sig under interviewene, hvilket kan antyde, at informanterne undervejs blev mere trygge ved situationen og ved mig. Når målet med interviews er at give informanterne mulighed for at give righoldige og spontane refleksioner over interviewerens spørgsmål, er det væsentligt, at informanterne får mulighed for at reagere spontant. Derfor må det siges at være positivt for interviewenes kvalitet, at informanterne undervejs blev så trygge ved situationen, at de turde bevæge sig ud over deres nedskrevne notater.

Et interview bygger på diskursivt bevidste handlinger, og i informanternes beskrivelser af deres oplevelser fremhæves deres diskursive refleksioner. Et af specialets omdrejningspunkter er informanternes rutiner, praktisk bevidste hverdagshandlinger, som netop er kendetegnet ved ikke at være diskursive refleksioner (Giddens 2004, xxiii). Det kan synes modsætningsfuldt at forsøge at indfange handlinger på det praktiske bevidsthedsniveau gennem diskursivt bevidste handlinger. Derfor må informanterne opfordres til at give deskriptive fortællinger om deres handlinger frem for fortællinger om deres holdninger (Kvale 2001, 43). Selvom fortællinger om handlinger også bevæger sig på det diskursive bevidsthedsniveau, er det i tolkningen af interviewene muligt at sammenholde informanternes handlinger med deres udtalte holdninger. For eksempel kan det undersøges, hvilke handlinger en informant har udført, og hvordan handlingerne relaterer til vedkommendes holdninger. De reelle handlinger siger mere om informantens praktisk bevidste handlinger, hvor udtalelserne og holdningerne fortæller om vedkommendes diskursive refleksioner. På baggrund af informanternes beskrivelse af deres handlinger kan der i analysen udtrages en viden om deres praktisk bevidste handlinger.

Evaluering af IFIs motionsordning

Som opfølgning på IFIs motionsordning skulle der gennemføres en evaluering forestået af projektgruppen. Jeg fik i den forbindelse mulighed for at medvirke ved udformning af et internetbaseret spørgeskema, som skulle sendes til samtlige ansatte (Bilag 6). I udformningen tog vi både hensyn til evalueringsspecifikke forhold og andre forhold, som jeg af forskningsmæssige årsager gerne ville have

belyst. Disse handlede især om forhold, jeg på baggrund af min udvælgelse af informanter ikke var i stand til at få belyst. Specifik kan nævnes forskelle i motionsdeltagelse i forhold til køn, forskellige fagfelter, uddannelsesmæssig baggrund, hvilken afdeling, man er ansat i, og andre sociologiske parametre. Undersøgelsen skulle især give en beskrivelse af de ansattes handlinger i forsøgsperioden, hvorfor størstedelen af spørgsmålene er faktuelle (Harboe 2006, 95). Udover at belyse respondenternes handlinger var jeg interesseret i at få viden om de forhold, der har været betydende for de ansatte motionsdeltagelse/ikke motionsdeltagelse. På den baggrund blev spørgsmål 12 og 13 udformet med en svarliste med mulighed for at sætte flere kryds. Da vi ikke var sikre på at have indfanget samtlige mulige betydende forhold, indførte vi svarkategorien "andet". Ifølge Harboe kan denne svarkategori give problemer med at indpasse og kvantificere svarene (Harboe 2006, 12). Vi mente dog, at dette var at foretrække frem for at udelade respondenternes mulighed for at fortælle om betydende forhold, vi ikke var opmærksomme på.

Desværre blev spørgeskemaundersøgelsen aldrig gennemført, da computerprogrammet til analyse af svarene ikke blev installeret og ikke kom til at fungere²². Det er derfor ikke muligt at give et mere generelt billede af de forhold, der har været betydende for flere ansattes brug af motionsordningen. Den i studiet benyttede kvalitative metode giver viden om de specifikke forhold, der har været betydende for mine informanter. Den indsamlede viden kan danne baggrund for en efterfølgende undersøgelse af, om de for mine informanter betydende forhold mere generelt har betydning for ansattes brug af motionsordninger på IFI og andre arbejdspladser.

Analyse af empiri

Som forsker og person har jeg en forforståelse af studiets emne som både er baseret på faglig viden og på egne erfaringer med motion og livsstil. Mine forforståelser er præget af positive oplevelser med og positiv holdning til motion, og at man gennem motion bliver sundere og får et bedre velvære. Jeg havde en måske naiv forestilling om, at jeg selv ville benytte en motionsordning, hvis jeg fik muligheden på en arbejdsplads. Derfor var det også overraskende at opleve, at jeg under specialeskrivningsprocessen ind imellem nedprioriterede min

²² Dette er også grunden til, at den foreliggende evalueringsrapport fra IFIs motionsordning er sammensat af rapportering fra aktiviteternes tovholdere og samtaler mellem kollegaer i og uden for motionsordningens projektgruppe.

egen motion til fordel for speciale, arbejde og familie. Denne erfaring gav mig en større selverfaret fornemmelse af forhold, som kunne være begrænsende for ansattes brug af motionsordningen.

Det er vigtigt at være sig bevidst om egne forforståelser og om muligt at sætte dem i parentes, således de fremkomne fænomener kan bevare en betydning i og for sig (Kvale 2001, 44). Derfor gør jeg i tolkningen af de empiriske data brug af en hermeneutisk metode, hvor analysen svinger mellem at betragte delene og helheden. Delene bliver betragtet og analyseret som en enhed med en egen mening, og delene vil blive sat i relation til helheden bestående af:

- det teoretiske fundament (Giddens og Grøn),
- evalueringsrapporter ("Motions på fynske arbejdspladser", "Kroppen i Vestsjælland" og "Projekt fysisk træning")
- mine egne oplevelser med motion, livsstil og arbejde samt egne forforståelser
- den gennem analysearbejdet voksende viden om betydende forhold for informanternes motionsdeltagelse.

Fortolkningen vil blive foretaget, indtil jeg oplever at have en helhedsforståelse uden selvmodsigelser (Kvale 2001, 58-59), en helhedsforståelse af, hvordan en formel implementering af motionsordninger påvirker de ansattes livsstil og den sociale praksis på arbejdspladsen.

Kapitel 7 Analyse

I dette kapitel vil forskellige forhold omkring informanternes motionsdeltagelse blive analyseret. Analysen vil blive foretaget i forhold til enkelte elementers mulighedsskabende og/eller begrænsende betydning for informanternes motionsdeltagelse. Første del indeholder en introduktion til informanterne, den efterfølgende analyse vil blive foretaget med udgangspunkt i mine hypoteser, og kapitlets opbygning tager derfor udgangspunkt heri.

Introduktion til informanterne

I dette afsnit bliver informanterne, deres deltagelse i motionsordningen, deres begrundelser for at deltage/ikke deltage samt deres arbejdsvilkår og rutiner før og under motionsordningen præsenteret. Afsnittet starter med en præsentation af Børge, den ikke aktive informant. Efterfølgende præsenteres de aktive informanter fra den mindst aktive (Jonna) til den mest aktive (Hanne). Informanterne er blevet udvalgt for netop at få et spænd fra ikke aktiv til meget aktiv deltager i motionsordningen. Idéen er at få et billede af de forhold, som har været betydende for informanternes deltagelse eller mangel på samme. Med spredningen på aktivitetsniveauerne forventer jeg at få et bredere billede af motiver for deltagelse. Som det ofte er i et kvalitativt, empirisk studie, blev jeg under interviewet med Jonna overrasket over, at hendes oplevelser med og engagement i motionsordningen ikke stemte overens med mine forventninger til en ansat, som kun havde deltaget lidt i motionsordningen. Jeg havde forventet en manglende interesse i at deltage, men som det vil være tydeligt i afsnittet *Den motiverede Jonna*, har Jonna været meget interesseret.

Den ikke-deltagende Børge

Børge er i midten af 40'erne og har ikke deltaget i motionsordningen, hvilket han begrundes med manglende behov og manglende tid.

Børges arbejde er kendetegnet ved, at han hele tiden skal være til rådighed for eventuelle henvendelser fra alle på instituttet, både studerende og ansatte. Jobbet er servicerelateret, og han udfører dagligt forskellige, forefaldende opgaver. Derfor er arbejdsdagens indhold meget afvekslende, men Børge fastholder en fast tidsstruktur for arbejdsdagen, da han hver dag møder og går på samme tid. I

Børges jobfunktion er der yderligere en ansat, og de to hjælper hinanden ved større og fysisk tunge opgaver som f.eks. at flytte møbler.

Børges arbejdshverdag er kendetegnet ved, at han ofte skal være fysisk aktiv for at klare arbejdsopgaverne. Desuden cykler Børge dagligt til og fra arbejde, en tur på ca. 10 km hver vej.

Den ikke-deltagende Børge er eksempel på en ansat, som ikke har deltaget i motionsordningens aktiviteter, og som heller ikke viser den store interesse for at deltage.

Den motiverede Jonna

Jonna er en midaldrende kvinde, som bestrider et administrativt job med travlhed i forårsperioden. Hendes jobfunktioner er til dels at servicere en del henvendelser samt at indhente og distribuere informationer. I motionsordningens forsøgsperiode er Jonnas kontor blevet renoveret, hvilket har betydet daglige irritationer og besværligheder. Jonna mener, at hendes arbejdsplanlægning kunne være bedre i forhold til hendes motionsdeltagelse, hvis hun tidligere havde været vidende om motionsordningens mulighed.

Jonna havde i udgangspunktet bestemt sig for at ville deltage. Hun ville løbe og styrketræne, hvor hun selv ville "*betale den ene af tingene*" gennem overarbejde (Jonna, 10). Jonna har styrketrænet, løbetrænet og været med på en gåtur, alt sammen kun én gang.

Generelt er Jonna meget positiv i forhold til motionsordningen og til sine oplevelser hermed, og hun ville gerne have deltaget mere. Den motiverede Jonna er eksempel på en ansat, som gerne ville ændre sin arbejdshverdag for at deltage i motionsordningen, uden det i motionsordningens forsøgsperiode er blevet til noget.

Den sociale Bente

Bente er en midaldrende kvinde, som sidder i en slags "*blæksprutte funktion (...) med meget store kontaktflader*", hvor hun både har administration og servicerer henvendelser fra studerende og lærere (Bente, 1). Bente betragter sine arbejdsopgaver som værende det primære, og hun har prioriteret arbejdsopgaver over sin egen motionsdeltagelse. Desuden beskriver Bente, at motionsordningens forsøgsperiode har ligget i en periode, hvor hun ofte har travlt. Derfor har hun "*nok ikke kunnet udnytte det optimalt, som jeg egentlig gerne har villet*" (Bente, 2).

Bente har prøvet styrketræningsrummet én gang sammen med den motiverede Jonna, og ellers har hun været på gåtur en del gange. Den sociale Bente er eksempel på en ansat, som i rimelig høj grad har deltaget i motionsordningens aktiviteter, men som prioriterer sine arbejdsopgaver over sin motionsdeltagelse.

Den aktive Hanne

Hanne er ligesom de to andre kvindelige informanter en midaldrende kvinde, hun er den suverænt mest deltagende af informanterne. Hun har nemlig deltaget i gåturene alle de dage, hun har været på arbejde i motionsordningens forsøgsperiode på nær to gange. Hanne bestrider ligesom de andre informanter en serviceorienteret funktion, og i modsætning til de andre kvindelige informanter har hun nogle kollegaer, som kan varetage nogle af hendes arbejdsfunktioner.

Hannes begrundelse for sin motionsdeltagelse er, at hun har villet bakke op om hendes kollegaers initiativ (motionsordningen). Hanne har noteret gåturene i sin computers kalenderfunktion, således hun et kvarter før mødetiden blev adviseret om gåturen. For Hanne har det været en fordel ved gåturene, at omklædning og badning ikke var nødvendigt. Hun understreger flere gange, at det gode sommervejr og muligheden for, at kollegaer udfører hendes servicefunktioner, har været positivt for hendes deltagelse i motionsordningen.

Den aktive Hanne er eksempel på en ansat, som i forsøgsperioden har været meget deltagende i motionsordningen.

De ansattes arbejdsvilkår

Under analysearbejdet blev jeg opmærksom på, at informanternes servicefunktioner var væsentlige aspekter af deres arbejdsdag, og at de var bevidste om at prioritere arbejdsopgaver frem for motionsdeltagelse. Desuden fyldte det meget i informanternes bevidsthed, om de var eneansvarlige på deres områder. På den baggrund har jeg valgt at inddele afsnittet om informanternes arbejdsvilkår og disse betydning for deres motionsdeltagelse i følgende afsnit: *Informanternes servicefunktioner og Eneansvarlig på sit område*. I disse afsnit bliver arbejdsvilkårenes mulighedsskabende og/eller begrænsende betydning for informanternes motionsdeltagelse analyseret med udgangspunkt hhv. zoner for handling og at være eneste repræsentant for et ekspertsystem.

Informanternes servicefunktioner

Fælles for de fire informanter er, at de besidder et job med servicefunktioner, og servicefunktionerne er tilgængelige i hele deres arbejdstid. Ekspeditionen af disse servicehenvendelser er en fælles praksis mellem den ansatte og den henvendende person, og ifølge Grøn deles nutidens zone for handling af mennesker, ligesom mennesker sanser og handler i zonen (Grøn 2004b, 110). Derfor kan servicehenvendelser placeres indenfor nutidens zone for handling, hvis de kræver en interaktion mellem den ansatte den henvendende person.

Den motiverede Jonna og den sociale Bente beskriver, at de flere gange fra morgenstunden havde intention om at motionere, men at de ikke kom af sted alligevel, fordi de prioriterede at ekspederede henvendelser frem for deres egen motionsdeltagelse.

Jonna: "så er tiden forpasset, simpelthen altså, det [er] også fordi det her tidspunkt [midt på dagen], der er mange der ringer ind (...) jeg kan jo ikke bare sige, hov du, nu må jeg hellere afslutte, for nu skal jeg ud og løbe" (Jonna, 3).

Bente: "Det er mere med hvis, hvis der står nogen og gerne vi snakke med mig og gerne vil have et svar, og det så lige er omkring det tidspunkt der, så siger jeg altså ikke: 'nu skal jeg ud og gå', så tager jeg mig selvfølgelig tid til det" (Bente, 7).

Her fremhæves det, at den fælles praksis mellem informanterne og de henvendende personer var begrænsende for deres motionsdeltagelse. Dette uanset om den fælles praksis foregik som fysisk eller virtuel interaktion. Informanternes intentioner om at motionere i arbejdstiden er knyttet til fremtidens zone for handling, som ikke nødvendigvis deles med andre (Grøn 2004b, 110-111). At skulle løsrive sig fra og eventuelt afbryde den fælles praksis for at motionere, betragtes af informanterne som svært og ikke ønskværdigt. Derfor var intentioner i fremtidens zone for motionsdeltagelse ikke nok til, at informanterne afbrød den fælles sociale praksis.

Den aktive Hanne har benyttet computerens kalenderfunktion til at minde om gåturene. Computerens påmindelse kan ikke betegnes som noget, der deles af mennesker, men ikke desto mindre relaterer påmindelsen sig direkte til Hannes sanser og kan derfor betragtes, som værende en del af nutidens zone for handling (Grøn 2004b, 110).

En telefonsamtale mellem to kollegaer kan også betragtes som tilhørende nutidens zone for handling, og hvis samtalen relaterer sig til motionsdeltagelse, vil den måske være mulighedsskabende for de ansattes motionsdeltagelse. Dette var den underliggende tanke, da jeg under interviewet med den motiverede Jonna spurgte, om hun troede, hun var kommet af sted til motion, hvis hun var blevet ringet op af en kollega desangående. Hertil svarer hun:

Jonna: *"Det kan godt være,"*

Interviewer: *"oftere?"*

Jonna: *"nej jeg tror ikke, jeg var kommet af sted oftere, men lige den dag, der kunne det godt være, at vi så måske alligevel var gået ikke, men ellers så tror jeg ikke, fordi jeg vil gerne." (Jonna, 8).*

Jonnas svar er selvmodsigende, idet hun mener, hun den konkrete dag ville have deltaget efter et telefonopkald, men at telefonopkald ikke havde haft effekt på hendes generelle deltagelse. Da hun i alt kun har deltaget tre gange, vil en enkelt gangs deltagelse have haft betydning for hendes generelle deltagelse. Desuden kunne telefonopkald også have haft betydning andre dage, selv om hun ikke diskursivt mener dette.

På baggrund af de ovenstående analyser kan jeg konkludere, at handlinger placeret inden for nutidens zone for handling i høj grad er betydende for de ansattes motionsdeltagelse. Praksiser i nutidens zone for handling, som er relateret til de servicerelaterede arbejdsopgaver, er begrænsende, og praksiser i nutidens zone for handling, som er relateret til motionsdeltagelse, er mulighedsskabende for de ansattes deltagelse. Generelt har informanternes servicerelaterede opgaver og betjeningen heraf været begrænsende for deres motionsdeltagelse.

Eneansvarlig på sit område

At være eneansvarlig for sit område kan betyde, at ansatte er eneste repræsentant for det ekspertsystem, deres arbejdsområde udgør, og vedkommende er dermed også ekspertsystemets eneste personificering. Dette betyder, at den ansatte er adgangsporten til ekspertsystemer, hvorigennem agenter (brugere af ekspertsystemet) skaber tillid til ekspertsystemet. Desuden vil eventuelle henvendelser angående de ansattes ekspertviden skulle vente til efter den ansattes motionsdeltagelse, når de er eneste repræsentanter for

ekspertsystemet (Giddens 1994, 81-82). Derfor kan ansatte som eneansvarlige opleve at skulle tilsidesætte virksomhedens behov for at kunne motionere i arbejdstiden.

Under interviewene spurgte jeg både den motiverede Jonna, den sociale Bente og den ikke-deltagende Børge om, de har nogle kollegaer, som kunne overtage deres jobfunktioner, mens de motionerede. Bente og Børge henviste til én navngiven kollega, men sagde i næste sætning, at vedkommende også havde sine arbejdsopgaver (Bente, 1, Børge, 3). Deres udtalelser kan betragtes som et udtryk for, at Bente og Børge ikke ønsker at ligge sine kollegaer til last, at de ikke ønsker at give kollegaerne ekstra arbejdsopgaver, fordi de skal motionere. Dette bliver også beskrevet som en barriere for motionsdeltagelse i undersøgelserne "Kroppen i Vestsjælland" og "Projekt fysisk træning" (Roessler m.fl. 2003, 12, BST Århus Kommune 2002-2003,23).

Den motiverede Jonna blev også spurgt, om hun havde nogle kollegaer, der kunne tage over, mens hun motionerede. Hertil svarede Jonna: *"Nej det er der ikke (...), og det tror jeg heller ikke, jeg ønsker, hvis det bare var for så kort tid"* (Jonna, 3). Motiverede Jonnas svar kan tolkes på forskellige måder. Bl.a. at hun ønsker forsat at være eneste adgangsport til ekspertsystemet. At hun opfatter det som værende mere besværligt og tidskrævende at sætte en person ind i hendes arbejdsområde end selv at udføre arbejdsopgaverne efter motionsdeltagelsen. Yderligere kan Jonnas svar tolkes på linie med den sociale Bentes og den ikke-deltagende Børges, at hun ikke ønsker at ligge sine kollegaer til last. Uanset hvilke elementer, der ligger til grund for Jonnas svar, har det været begrænsende for hendes deltagelse, at hun var eneansvarlig for sit område, hvilket også gælder for den ikke-deltagende Børges og den sociale Bentes motionsdeltagelse.

Den aktive Hannes arbejdsvilkår adskiller sig fra de andre informanternes derved, at hun i forsøgsperioden havde kollegaer, som kunne fungere som adgangsport til ekspertsystemet under Hannes motionsdeltagelse. Hanne understreger flere gange under interviewet, at netop denne faktor har været mulighedsskabende for hendes deltagelse:

"(...) grunden til at jeg så glad har kunnet tage imod det her, det har også været, at jeg har vidst, at Peter har kunnet tage, dække baglandet" (Hanne, 2).

De to gange, den aktive Hanne har været på arbejde uden at deltage i motionsordningen, har hun været alene på kontoret. På sådanne dage ville hendes motionsdeltagelse medføre, at hendes servicefunktioner ikke ville blive udført imens. Dette har fået Hanne til, ligesom tilsvarende situationer flere gange har fået de andre informanter til, at fravælge sin motionsdeltagelse.

Det har været begrænsende for alle informanternes motionsdeltagelse, når de har været eneansvarlige for deres arbejdsområde og dermed eneste adgangsport til ekspertsystemet. Derimod har det været mulighedsskabende for den aktive Hannes motionsdeltagelse, at hun i motionsordningens forsøgsperiode ofte har haft kollegaer, der har overtaget hendes servicefunktioner, mens hun har motioneret.

At ændre praktikker omkring prioritering af servicefunktioner og motionsdeltagelse

I de foregående afsnit om ansattes arbejdsvilkår er informanternes reflektive handlingsregulering blevet analyseret. I Giddens model for den handlende agent er agenten i stand til at fastholde et fast intentionelt udgangspunkt igennem den reflektive handlingsrationalisering. Derimod kan agenten vurdere forhold mellem egne handlinger og årsager til handlingerne igennem handlingsrationaliseringen (Giddens 2004, 5-6, 176). Informanternes overvejelser omkring eventuelle ændringer i prioritering af servicefunktioner og motionsdeltagelse kan netop betragtes som en verbalisering af deres handlingsrationalisering. I det følgende analyseres den sociale Bentes og den aktive Hannes villighed til at ændre deres praktikker omkring prioritering af servicefunktioner og motionsdeltagelse. Dette kan betragtes som deres handlingsmotivering, som ifølge Giddens giver potentiale for handling, men ikke har særlig stor betydning for udførelse af hverdagshandlinger (Giddens 2004, 6).

Den sociale Bente er ikke villig til at ændre sine rutiner omkring prioriteringen af servicereleterede henvendelser, hvilket hun beskriver her:

"Så derfor er det meget svært at forudsige, for mig, om jeg kan være med den dag, som jeg nu har tænkt, at jeg gerne vil, eller jeg ikke kan. Også fordi, altså, jeg har så også den indstilling, at det må være mine arbejdsopgaver, der er det primære (...) nej, det, det er svært at sige: 'jamen nu lukker jeg' og så er der en anden der må passe på tingene. Jeg kan lukke, det kan jeg, hvis jeg vil, men den prioritering foretager jeg som regel ikke."
(Bente, 1)

Bente berører selv muligheden for at udelukke henvendelser i perioden for motionsdeltagelse, hvilket antyder, at hun forud for interviewet har overvejet dette. Den aktive Hanne blev under interviewet spurgt, om hun vil deltage i en eventuel, fremtidig motionsordning i en situation, hvor hun var eneansvarlig på sit område. Hertil svarede hun:

"Men er jeg væk eller ude på sidelinien en kortere periode, så jeg vil godt kunne forsvare det. Om ikke andet så indtil jeg finder ud af, at jeg måske svigter nogen ved at gøre det, så vil jeg da helt klart være udenfor og prøve det af" (Hanne, 2).

I forlængelse af de ovenstående overvejelser beskriver Hanne sine nuværende praktikker i forbindelse med mødeafholdelse eller andre situationer, hvor hun ikke kan være til stede på kontoret. Disse praktikker forestiller hun sig at kunne benytte i en situation, hvor hun er eneansvarlig på sit område. Fordi den aktive Hanne ikke selv bringer emnet på bane, og fordi hendes hidtidige handlinger er i modstrid med hendes svar, er det værd at overveje om interviewerens spørgsmål er blevet oplevet som ledende. I den første del af Hannes svar refererer hun til allerede etablerede praktikker, når hun som adgangsport til ekspertsystemet ikke er tilgængelig for servicehenvendelser. Først forholdsvis sent i svaret udtrykker Hanne sin villighed til at ændre praktikker. På baggrund af disse to forhold mener jeg, at Hannes svar ikke udelukkende er formet af interviewerens ledende spørgsmål men også af hendes reelle villighed til at ændre praktikker i forbindelse med motionsdeltagelsen.

Den aktive Hannes villighed til at ændre praktikker kan anskues som en handlingsmotivering, idet villigheden giver potentiale for handling og den er knyttet til Hannes ønsker om at handle. Ifølge Giddens har handlingsmotiveringen ikke den store betydning for udførelse af hverdagshandlinger men derimod i situationer, hvor der

forekommer brud på rutinerne (Giddens 2004, 6). Sandsynligheden for, at Hannes villighed reelt bliver omsat til ændrede praktikker, er altså ikke særlig stor, med mindre Hanne oplever, at motionsordningens indførelse (eller andre forhold) bevirker et brud med hendes rutiner.

Den aktive Hanne og den sociale Bente viser forskellig villighed til at ændre deres praktikker for at kunne deltage i motionsordningen. Bentes afvisning af at ændre praktikker giver stor mulighed for, at hun fastholder den nuværende praksis. Modsat kan Hannes villighed til forandring medvirke til, at hun reelt ændrer sine praktikker omkring sin motionsdeltagelse, og at dermed hun er med til at ændre den sociale praksis, både hendes egen og arbejdspladsens samlede sociale praksis.

Arbejdsvilkårenes betydning for ansattes motionsdeltagelse

Generelt kan det siges, at informanternes arbejdsvilkår har været begrænsende for deres motionsdeltagelse, men den begrænsende effekt er måske blevet underbygget af deres villighed eller mangel på samme til at ændre praktikker omkring prioritering af servicefunktioner og motionsdeltagelsen.

At det er begrænsende at være eneansvarlige på sit område skyldes til dels, at informanterne ikke ønsker at være til besvær for kollegaer, og til dels at de ved at være eneste ekspert på området oplever at måtte tilsidesætte arbejdspladsens behov til fordel for egne. Måske kan informanternes oplevelser sidestilles med det som i "Projekt fysisk træning" betegnes som dilemmaer mellem arbejde og motion. Ansatte i Århus kommune oplevede, at især dilemmaer som krævede ekstraordinær planlægning var begrænsende for deres deltagelse (BST Århus Kommune 2002-2003, 26). Mine informanter kan også have haft oplevelsen af at skulle lave ekstraordinær planlægning for at kunne motionere i arbejdstiden. Under alle omstændigheder var det begrænsende for deres deltagelse at være eneansvarlig på sit område.

Handlinger placeret inden for nutidens zone for handling var generelt betydende for, hvilke handlinger de ansatte prioriterede. Derfor har servicehenvendelser i nutidens zone for handling været begrænsende for deres motionsdeltagelse, mens praksiser i nutidens zone for handling relateret til motionsdeltagelsen har været mulighedsskabende for informanternes deltagelse.

Ifølge en undersøgelse om udviklingen i danske lønmodtageres arbejdsforhold fra 1990-1995 er øget kundeorientering og service en del af nye produktionskoncepter, som mange virksomheder indfører pga. globaliseringen (Csonka 1999, 7).²³ Dette tyder på, at flere ansatte får en fælles praksis med kunder i nutidens zone for handling. Når flere og flere virksomheder samtidig indfører motionsordninger, kan det være svært for de ansattes at prioritere motionsdeltagelse, især hvis de er eneste repræsentant for ekspertsystemet og til rådighed i hele deres arbejdstid. Ønsker virksomhederne, at ansattes arbejdsvilkår skal være mulighedsskabende for motionsdeltagelse, må motionsaktiviteter derfor foregå på tidspunkter uden servicehenvendelser. Virksomhederne kan desuden også indføre procedurer, som knytter motionsdeltagelsen til nutidens zone for handling.

Motionsdeltagelse – et gode for de ansatte eller for arbejdspladsen?

Som analyseret i det ovenstående afsnit var det væsentligt for informanterne at fastholde det intentionelle udgangspunkt, at være en god ansat. Den reflektive handlingsregulering og handlingsrationaliseringen foregår begge kontinuert på det praktiske bevidsthedsniveau, og sørger for at agentens handlinger giver et resultat tættest muligt på det ønskede (Giddens 2004, 5-6). Derfor kan den betydning motionsdeltagelsen tillægges formodes at være afgørende for, hvorvidt informanterne benytter motionsordningen. I dette afsnit analyseres informanternes opfattelse af, hvorvidt motionsordningen og de ansattes motionsdeltagelse er et gode for de ansatte eller for virksomheden. Informanternes forskellige deltagelsesgrad betyder, at denne del af analysen både kan tage udgangspunkt i deres forventninger til og deres oplevede gevinster

²³ Csonkas undersøgelse bygger på to survey-undersøgelser og har til formål at belyse udbredelsen af det fleksible arbejde, i hvilket omfang det fleksible arbejde er psykisk sundt og det fleksible arbejde i et kønsperspektiv. Dataene fra 1990 og 1995 er indhentet i form af telefoninterviews med et repræsentativt udsnit af den danske befolkning af lønmodtagere. (Csonka 1999, 3, 8, 93-98). Fordi man i udformningen af spørgeskemaerne har været opmærksom på forskelle fra 1990 og 1995, må det formodes, at undersøgelsen giver et fornuftigt sammenligningsgrundlag. Det kan dog ikke udelukkes, at valget af den kvantitative forskningsmetode udelukker forskerne fra at få nye informationer om forhold, som er betydende for respondenterne. Valget af survey-undersøgelser som forskningsmetode giver forskerne mulighed for at kortlægge, hvem af den arbejdende danske befolkning, der gør hvad på undersøgelsestidspunkterne (Harboe 2006, 34, 70).

ved motionsdeltagelse. Desuden bliver det undersøgt, hvorvidt forskelle i opfattelsen af motionsordningens betydning har haft betydning for informanternes brug af motionsordningen.

At skelne mellem personlige, kollegiale og virksomhedens gevinster er en analytisk konstruktion, jeg har lavet, og informanterne oplever ikke de samme tydelige skel. Derfor vil analysens opdelinger nogle steder overskride informanternes oplevelser, og andre steder vil der forekomme overlap mellem de forskellige aspekter.

Motionsdeltagelse – et gode for de ansatte

Betragtes motionsdeltagelse som et gode for de ansatte vil deltagelse være i modsætning til et intentionelt udgangspunkt om at være en god ansat. De tre mindst aktive informanter udtrykker alle at motionsdeltagelse er et gode for de ansatte. Børges svarer således på spørgsmålet, om han ville benytte en motionsordning, hvis andre ville cykle sammen med ham:

"det tror jeg godt, jeg kunne tænke mig og sidde og snakke lidt samtidig, hvis man fik en halv time eller en time til at gå" (Børge, 4).

Her antydes det, at Børge betragter motionsdeltagelse som en mulighed for at få arbejdstiden til at gå. Den motiverede Jonna betragter sin motionsdeltagelse som et supplement til hendes egen træning. Hun forventer, at den fælles praksis omkring træningen vil være en motiverende faktor, således hun vil få trænet oftere (Jonna, 2,3). Bente overdriver under interviewet tidsforbruget til motionsdeltagelse (Bente, 7). Uanset om dette er en bevidst eller ubevidst overdrivelse fra Bentes side, antyder dette på linie med Børges og Jonnas udtalelser, at hun betragter motionsdeltagelsen som et gode for de ansatte. Når informanternes intentionelle udgangspunkt for arbejdshverdagen er at være gode ansatte, vil oplevelsen af motionsdeltagelse som et gode for de ansatte være i modsætning til det intentionelle udgangspunkt. Oplevelsen vil derfor være begrænsende for deres motionsdeltagelse. Det er da også de tre mindst aktive informanter, der betragter motionsdeltagelse som et gode for de ansatte.

Praktisk og diskursivt forankret viden om betydningen af motionsdeltagelse

I deres overvejelser om motionsdeltagelsen værdi for de ansatte og arbejdspladsen trækker informanterne både på viden forankret i det praktiske bevidsthedsniveau og i det diskursive bevidsthedsniveau. Når den ikke-deltagende Børge og den motiverede Jonna forventer, at motionsdeltagelse har betydning for de ansattes velvære, kan det både være grundet i deres egne praktiske erfaringer og i en diskursive viden om motions positive effekt (Børge, 6, Jonna, 7). Den aktive Hanne og den sociale Bente beskriver begge, at deres motionsdeltagelse har givet velvære og energi til resten af eftermiddagen (Bente, 5, Hanne, 3), en viden som er praktisk forankret.

Informanterne knytter også motionsdeltagelsen til en kollegial dimension. Den ikke-deltagende Børges forestillinger må formodes at have udspring i en diskursivt bevidst viden om, at motionsdeltagelse kan påvirke fællesskabet på IFI i positiv retning. De tre aktive informanters oplevelser af, at motionsaktiviteterne var et forum for skabelse af uformel kollegial kontakt og et muligt forum for uformel diskussion af problemer, underbygger Børges forestillinger. Især oplevede de aktive informanter, at gåturene havde betydning for den kollegiale kontakt, idet der her blev snakket om private forhold, ting der var oppe i tiden og ting fra arbejdspladsen (Jonna, 7-8, Bente, 2).

I Csonkas rapport om det fleksible arbejde understreges det, at der er "en klar sammenhæng mellem det psykiske velbefindende og den kollegiale støtte, sådan at en høj grad af kollegial støtte korrelerer med et godt velbefindende" (Csonka 1999, 12). Informanterne udtrykker ikke en diskursivt bevidst viden om kobling mellem psykisk velbefindende, kollegiale støtte og motionsdeltagelse, men de kan have en praktisk bevidst viden herom. Når de aktive informanter beskriver gåturene som et uformelt problemløsningsforum, sker dette på baggrund af deres praktisk bevidste viden. Det er dog ikke ensbetydende med, at de diskursivt bevidst kobler deltagelsen til et gode for virksomheden. At informanterne desuden forbinder motionsdeltagelse med velvære og kollegial støtte på både det diskursive og praktiske bevidsthedsniveau, kan være mere afgørende for, hvilken betydning motionsdeltagelsen bliver tillagt end deres diskursive forståelse af motionsdeltagelse som et gode for virksomheden. I det næste afsnit bliver det tydeligt, at aktive Hanne i udgangspunktet har betragtet motionsordningen som et gode for

virksomheden, og at den måde at betragte sin motionsdeltagelse har været mulighedsskabende for hendes deltagelse.

Motionsdeltagelse – et gode for virksomheden

Ifølge Giddens er et intentionelt udgangspunkt betydende for de handlinger agenter udfører (Giddens 2004, 10). Når den aktive Hanne gennem handlingsrationaliseringen tillægger sin motionsdeltagelse positiv betydning for hendes arbejdsplads, kan hun både motionere i arbejdstiden og fastholde 'at være god ansat' som intentionelt udgangspunkt.

At Hanne betragter motionsdeltagelse som et gode for virksomheden, bliver tydeligt under interviewet. Bl.a. er hun interesseret i at deltage i motionsordningen, fordi hun ønsker at bakke kollegaers gode initiativ op, og fordi IFIs ledelse formelt stillede rammer til rådighed (Hanne, 5). På spørgsmålet, om hun har motioneret i perioden mellem forsøgsordningens afslutning og interviewet, svarer hun:

" jeg har ikke efterfølgende følt trang til at holde det i hævd og sige (...) om jeg får den tid eller ej, så vil jeg have den tur, der har jeg ikke været og har ikke følt, hvad skal man sige trangen til at bryde de rammer (...), jeg har ikke haft den anarkistiske indfaldsvinkel til det og sagt: 'jeg VIL gerne gå og dermed så gør jeg det så bare'" (Hanne, 4-5).

Det er tydeligt, at Hanne vægter det at være loyal både over for ledelsen, kollegaer og deres initiativer højt. Denne loyalitet kan også have betydet, at Hanne har deltaget i gåturene mange gange, fordi hun har følt en forpligtigelse hertil.

Under interviewet siger Hanne desuden, at man i sit arbejdsliv gerne skal være villige til forandring, hvilket hun indirekte kobler til at være villige til at motionere i arbejdstiden:

"Det er noget vi alle sammen burde sætte højt i vores arbejdsliv, at vi ikke gror fast (...) Altså ting må godt ændres, hvad det angår, så man er lidt mere fysisk aktiv måske lidt mere synlig i lokalmiljøet også" (Hanne, 6).

I udtalelsen antyder Hanne også, at motionsordningen er en måde, hvorpå IFI kan brande sig selv (Hanne, 6).

Generelt har den aktive Hanne oplevelsen af, at motionsdeltagelse på flere punkter kan være et gode for virksomheden, derfor kan hun deltage i motionsaktiviteterne og have en oplevelse af, at hendes handlinger er et gode for hendes arbejdsplads. Hun kan fastholde oplevelsen af at være en god ansat under sin motionsdeltagelse, og det har været mulighedsskabende for hendes deltagelse.

Praktisk og diskursiv viden samt sociale strukturers betydning for motionsdeltagelsen

Informanternes intentionelle udgangspunkt om at være en god ansat er en gennemgående tråd i de fire interviews. Derfor er opfattelsen af, at motionsordningen er et gode for de ansatte, begrænsende for informanternes deltagelse.

Informanterne kan se fordele for virksomheden ved ansattes motionsdeltagelse på det diskursive og det praktiske bevidsthedsniveau. Derfor kunne det være nærliggende at tro, at de kunne koble motionsdeltagelse til det at være en god ansat. Når kun den aktive Hanne laver denne kobling, kan det skyldes, at de tre andre informanter på linie med virksomhederne betragter motions- og kostvaner som et privatanliggende (Sundhedsstyrelsen 2006b, 18). Det vil i denne optik være de ansattes eget ansvar at opbygge og fastholde en sund livsstil, og når virksomheden stiller en motionsordning til rådighed, vil det grundlæggende kun kunne betragtes som et frynsegode. Informanternes oplevelser af og forestillinger om gevinster for virksomheden ved ansattes motionsdeltagelse har øjensynligt ikke været stærke nok til at overvinde denne overbevisning. En overbevisning der kan betragtes som en social struktur for at motion er et personligt anliggende og gode. De aktive informanter har altså på trods af praktisk og diskursivt bevidst viden om motions positive betydning for virksomheden fastholdt sociale strukturer for, at motions betydning er individrelateret. Dette påviser en utydelighed i strukturationsteorien i forhold til, hvor meget handling skal der til, før sociale strukturer forandres. I afsnittet *Hvordan igangsættes og fastholdes forandring af en social praksis?* diskuteres dette yderligere.

Konkluderende på dette afsnit kan det siges, at det var mulighedsskabende for informanternes motionsdeltagelse at betragte denne som et gode for virksomheden. Dette skyldtes, at de kunne fastholde et intentionelt udgangspunkt om at være gode ansatte. Selv

om de mindst aktive informanter på både det praktisk og det diskursive bevidsthedsniveau kunne se virksomhedsrelaterede gevinster ved ansattes motionsdeltagelse, var det ikke nok til, at deres sociale strukturer om motions betydning blev ændrede. De fastholdt sociale strukturer om, at motionsvaner er et personligt anliggende, og derfor betragtede de motionsordninger som være et gode for de ansatte, hvilket var begrænsende for deres deltagelse.

At være kyndig/ikke-kyndig agent

I en hvilken som helst kontekst stilles specifikke krav til agenten, for at vedkommende fremstår som kyndig agent. På mange arbejdspladser er kravene oftere knyttet til kognitive, faglige og sociale færdigheder end til kropslige færdigheder. Ved indførelse af motionsordninger kommer kroppen og den ansattes kropslige kapaciteter i centrum for samværet på en helt anden måde end tidligere, og der afkræves større kropslige bevægelser og en anden interaktion end i en almindelig arbejds hverdag. Dette er for mange 'nye' færdigheder i arbejdskonteksten, og dermed noget som skal læres, før man kan fremstå som kyndig agent. At være kyndig agent er ifølge Giddens betydende for den ontologiske sikkerhed, som beskytter agenten mod en truende angst²⁴. Derfor vil en ansat i perioden, inden vedkommende har lært at være en kyndig agent i motionsdeltagelse, kunne opleve at miste noget selvværd (Giddens 2002, 72, 53, Kaspersen 1995, 59).

I de følgende afsnit bliver informanternes valg af aktivitet og oplevelser i forbindelse med aktiviteten analyseret i forhold til deres kyndighedsstatus. Yderligere bliver betydningen af en instruktørs og /eller tovholders tilstedeværelse under aktiviteten analyseret.

At være kyndig agent ved valg af og i forbindelse med aktiviteterne

At vælge aktiviteter, hvor man forventer at være kyndig agent, giver mulighed for at skærme den ontologiske sikkerhed og undgå angst. Angst er ifølge Giddens relateret til noget udefinerbart og kan derfor lamme agentens handling frem for at generere handling. Ved at vælge og deltage i aktiviteter hvor de er kyndige agenter, vil informanterne

²⁴ Giddens skelner mellem angst og frygt, hvor frygt "er respons på en specifik trussel", er angst en generel følelses tilstand uden et specifikt objekt (Giddens 2002, 58-59).

forvente og opleve at være trygge og kunne fastholde selvværd (Giddens 2002, 58-59). Alle informanter har netop i valg og ikke mindst fravalg af aktiviteter taget udgangspunkt i deres forventninger om at være kyndig agent i den fysiske del af aktiviteterne. Således fravalgte den ikke-deltagende Børge, den motiverede Jonna og den sociale Bente aktiviteter, hvor de forventede at være ikke-kyndige. Børge udtaler sig omkring løb og relaterer udtalelsen til sin astma:

"det befinder jeg mig ikke ret godt ved, det er lige som om, mange gange det [er] fysisk anstrengende for mig. Nogen gange når jeg er dårlig, så befinder jeg mig bedre på cyklen, der kan man bedre afpasse tempoet" (Børge, 4).

På spørgsmålet om den motiverede Jonna vil svømme, svarer hun: *"Det skal jeg ikke, for jeg kan ikke svømme"* (Jonna, 6). På samme vis afviser den sociale Bente at løbe, fordi *"det er jeg blevet for gammel til, jeg kan ikke følge med de andre, og jeg er ikke i træning til at løbe"* (Bente, 2). Informanternes argumenter for ikke at deltage er: helbredsmæssige årsager, at kunne disciplinen, alder, at kunne følge med og træningstilstand. Alle argumenterne understreger informanternes fravalg af aktiviteter på baggrund af deres forventninger om, at de i aktiviteterne vil være ikke-kyndige agenter.

I interviewet med den sociale Bente bliver svømmeaktiviteten og hendes eventuelle deltagelse berørt to gange. Hun afviser begge gange at deltage med to forskellige begrundelser: At det tager for lang tid, og at hun ikke vil modtage svømmeundervisning (Bente, 2, 5). Som det vil fremgå, kan begge hendes argumenter rationelt afvises, hvilket gør hendes udtalelser interessante.

I forhold til tidsforbruget siger hun, at det tager for lang tid at *"klæde om og tørre hår og alt det der"* (Bente, 2). Denne udtalelse fik mig til at spørge om, hvordan hun fik tid til at styrketræne. Hertil svarede hun, at det er nemmere først på dagen frem for *"midt på dagen hvor alting er i sving, og [jeg] skal prioritere tid"* (Bente, 4). Bente flytter her sine argumenter, således aktiviteterernes tidsmæssige placering blev begrundelsen for hendes fravalg. Bente siger senere, at hun kan svømme, men ikke ønsker at modtage svømmeundervisning (Bente, 5). Hendes forventning om at skulle modtage svømmeundervisning stemmer ikke overens med de indtryk, jeg fik af svømmeaktiviteten under mine observationer, der var nemlig hverken en instruktør eller en synlig tovholder til stede. Bentes forventninger

til svømmeundervisning kan være dannet på baggrund af, at en af de studerende undervisere står som svømmeaktivitetens instruktør på motionsordningens hjemmeside. På baggrund af mine feltobservationer kan Bentes argument i forhold til undervisning rationelt afvises. Dette er interessant, fordi det understreger hhv. den praktiske og den diskursive bevidstheds betydning for handlinger. At Bentes begrundelser kan afvises rationelt, er ikke ensbetydende med, at hendes handlinger bliver ændrede, da den praktiske viden påvirker hendes handlinger i større grad end den diskursive viden.

I begge den sociale Bentes argumenter (tid til omklædning og ikke at ville undervises) kan der ligge en forventning om at være ikke-kyndig agent i svømmeaktiviteten, som hun forestiller sig, at den vil forløbe. Det er dog interessant, at Bente uden kvaler tilkendegiver sin manglende færdigheder i forhold til løb, men giver et mere sløret billede af sine svømmefærdigheder. Måske er det lettere for Bente at acceptere mangel på færdigheder i forbindelse med løb, hvilket hun kan begrunde med sin alder, end det er at acceptere at være ikke-kyndig på et område, hvor hun mener at kunne beherske den grundlæggende aktivitet. Det kan også være, at hun i forhold til løbeaktiviteten kan definere en frygt for f.eks. ikke at kunne følge med, mens hun omkring svømningen har en undefinerbar angst, som på grund af det undefinerbare er svært at håndtere.

Både den aktive Hanne og den motiverede Jonna oplevede at være kyndige agenter i motionsdeltagelsen. Hanne beskriver, hvordan hun oftest afsluttede gåturene med en hurtig tur op af trapperne til sit kontor. Desuden beskriver hun, hvordan hun en enkelt gang kom for sent af sted til at mødes med de andre inden gåturen, og at hun derefter løb for at indhente de andre – hun har haft et fysisk overskud (Hanne, 1). Derudover har de andre deltagende på gåturene hovedsagligt været fra hendes egen gruppe af ansatte (administrationen), hvorfor jeg formoder, hun har oplevet at kunne indgå i det sociale samvær på gåturene som kompetent agent (i afsnittet *Brug af sociale rutiner i motionsdeltagelsen* bliver det sociale samvær under motionsaktiviteterne analyseret yderligere).

Også den motiverede Jonna oplevede at være kyndig agent i løbeaktiviteten, i og med hun kunne håndtere løbeturens fysiske krav, selv om de andre løbere "*alle sammen [er] bedre til at løbe, end jeg er*" (Jonna, 4). Jonnas hukommelse og beskrivelse omkring løbeturen er hovedsagligt relateret til hendes egenkropslige oplevelser og

færdigheder, og hun er meget positiv i sin beskrivelse af løbeturen. Dette antyder, at det var en bekræftende oplevelse for hende, og det er ikke tydeligt, hvorvidt dette var relateret til den kollegiale kontakt eller til hendes løbemæssige færdigheder. Selv om Jonna oplevede at være en kyndig agent i løbeaktiviteten, deltog hun kun én gang. På den baggrund er det ikke muligt entydigt at konkludere, at Jonna oplevede at være kyndig agent var mulighedsskabende for hendes fortsatte deltagelse.

Informanterne valgte aktiviteter ud fra forventninger om at være kyndige agenter, hvorfor det var mulighedsskabende for deres deltagelse, at aktiviteterne gav mulighed for at være kyndige agenter. Derimod var det begrænsende for deres deltagelse, hvis informanterne forventede at være ikke kyndige agenter i aktiviteten. Både den aktive Hanne og den motiverede Jonna oplevede at være kyndig agent i forbindelse med deres motionsdeltagelse. Hvorvidt dette var mulighedsskabende for aktive Hannes motionsdeltagelse fremgår ikke tydeligt, derimod var den motiverede Jonnas oplevelse af at være kyndig agent i forbindelse med motionsaktiviteterne ikke i sig selv mulighedsskabende for hendes motionsdeltagelse. Men gør det modsatte sig gældende – at oplevelsen af at være ikke-kyndig i forbindelse med motionsaktiviteten begrænser de ansattes motionsdeltagelse? Dette vil jeg analysere i det kommende afsnit i forhold til den motiverede Jonnas og den sociale Bentes oplevelser i styrketræningsrummet.

At være ikke-kyndig agent

Den motiverede Jonna og den sociale Bente var sammen gået ned for at styrketræne, første gang motionsordningen gav denne mulighed. Begge har tidligere trænet i et fitnesscenter, og de havde forventet at kunne genkende og benytte styrketræningsrummet – at de var kyndige agenter. Træningsmaskinerne var ukendte og både Jonna og Bente efterlyste under interviewet en instruktørs tilstedeværelse:

Bente: *"altså selvfølgelig mange af tingene, dem kan man selv godt finde ud af, det er slet ikke det, men hvis man ligesom vil skulle benytte det optimalt, så er det meget rart, at der er en, der kender til det, som lige kan instruere en, så man i hvert fald ikke gør noget forkert (...) så kom vi der faktisk ikke mere, så tog vi med på gåture i stedet for. Så det endte det så med, vi havde*

intentionerne, men ja det kom ikke sådan lige allerbedst i gang, så det blev så ikke lige til noget. (Bente, 3).

Selv om Jonnas oplevelse i styrketræningsrummet var mere positiv end Bentes, manglede hun også instruktørens tilstedeværelse:

"men så var der nogen søde studerende derovre, de hjalp os jo lidt frem og tilbage, hvad vi skulle, hvordan vi skulle med de her remedier, og hvad vi ikke skulle. Og det [at der ikke var nogen træner] synes jeg var lidt ærgerligt, fordi jeg havde glædet mig meget til styrketræning" (Jonna, 2).

Informanterne kunne ikke genkende styrketræningsrummet fra deres tidligere erfaringer med fitness-centre. De havde svært ved at navigere i det ukendte og var i høj grad ikke-kyndige agenter i aktiviteten. Netop derfor manglede de en instruktør til at oversætte styrketræningsrummets muligheder, således Jonna og Bente kunne benytte dem. I næste afsnit *Den begrænsende effekt af at være ikke-kyndig agent* bliver betydningen af instruktørens tilstedeværelse for informanternes motionsdeltagelse analyseret.

Den sociale Bente styrketrænede kun en enkelt gang, men deltog flere gange i gåturene. Dette kan indikere, at hun måske havde styrketrænede flere gange, hvis hun oplevede at være kyndig agent i aktiviteten. På den baggrund kan Bentes oplevelse af at være ikke-kyndig siges at være begrænsende for hendes motionsdeltagelse. Den motiverede Jonna styrketrænede også kun en enkelt gang, hvilket svarede til hendes deltagelse i de andre aktiviteter. På den baggrund kan det ikke konkluderes, at Jonnas oplevelse af at være ikke-kyndig agent i aktiviteten var begrænsende for hendes fortsatte deltagelse, derimod var oplevelsen ikke mulighedsskabende for Jonnas fortsatte deltagelse.

Den begrænsende effekt af at være ikke-kyndig agent

Både træningsmaskiner og træningsregimer kan betragtes som ekspertsystemer, som agenter ifølge Giddens ikke behøver at kende alt til for at kunne bruge. Dog må agenterne have tillid til ekspertsystemet og besidde nogle færdigheder for at kunne beherske dette. Når personer indhenter ekspertoplysninger sker dette ved et møde med en repræsentant for ekspertsystemet. Repræsentanten betegner Giddens som 'bestyreren af en adgangsport', og den tillid

personen får til bestyreren har betydning for, hvorvidt personen får tillid til ekspertsystemet (Giddens 1994, 31-32, 81, Giddens 2002, 136-137, 155).

Den motiverede Jonnas og den sociale Bentes mangel på en oversætter af styrketræningsrummets muligheder (en bestyrer af ekspertsystemets adgangsport) betød, at de hverken fik tillid til ekspertsystemet eller oplevelsen af at kunne beherske ekspertsystemet. Som beskrevet var deres oplevelser forskellige, og Jonnas positive omtale af de tilstedeværende studerende kan antyde, at hun i højere grad end Bente fattede tillid til dem som adgangsporte til ekspertsystemet. På trods af dette blev styrketræningsrummets muligheder ikke gjort tilgængelige for Jonna og Bente, hvorimod løbeinstruktørens tilstedeværelse på løbeturen gjorde træningsregimet tilgængeligt for Jonna.

Løbeinstruktøren fremstod som ekspertsystemets adgangsport, og i kraft af hans tilstedeværelse kunne løberne nøjes med at koncentrere sig om den fysiske aktivitet og behøvede ikke at skulle forholde sig til, hvordan træningen bedst kunne udføres. På løbeturen blev den motiverede Jonna introduceret til intervaltræning, hvilket hun efterfølgende har overført til sine egne løbeture i fritiden (Jonna, 4). Hun fik en bekræftende oplevelse af sine færdigheder, og instruktøren fungerede som oversætter af træningsregimet, og Jonna fik umiddelbart tillid til ekspertsystemet.

På trods af den motiverede Jonnas meget positive løbeoplevelse var hun kun ude at løbe én gang, og det er derfor ikke muligt at konkludere, at instruktørens tilstedeværelse var mulighedsskabende for Jonnas motionsdeltagelse. Derimod var den manglende tilstedeværelse af en instruktør i styrketræningen begrænsende for den sociale Bentes fortsatte styrketræning. På den baggrund kan det konkluderes, at en instruktørs manglende tilstedeværelse var begrænsende for informanternes motionsdeltagelse.

Konkluderende kan det siges, at forventninger til og oplevelser af at være ikke-kyndige agenter var begrænsende for informanternes motionsdeltagelse. Derimod kan det ikke entydigt konkluderes, at det var mulighedsskabende at være kyndig agent i aktivitet. Ved at være ikke-kyndig agent mister informanterne muligheden for at skærme den ontologiske sikkerhed og at fastholde et selvværd. Dette kunne eventuelt modvirkes af en instruktørs tilstedeværelse, hvor

vedkommende fungerer som oversætter af ekspertsystemet og som mediet, hvor informanterne skaber tillid til ekspertsystemet. Den manglende tilstedeværelse af en instruktør var netop begrænsende for informanternes deltagelse i motionsaktiviteter, hvor informanterne ikke på forhånd kunne beherske aktivitetens ekspertsystem. Betydning af instruktørens tilstedeværelse kan også være i relation til, at de ansatte gennem instruktøren kan lære at være kyndige agenter, og at de dermed kan undgå en oplevelse af angst forbundet med motionsdeltagelse.

Brug af rutiner i motionsdeltagelse

Denne del af analysen tager udgangspunkt i følgende hypotese: det er mulighedsskabende for de ansattes deltagelse, hvis motionsaktiviteterne bygger på allerede etablerede arbejdsmæssige, personlige (kropslige) og sociale rutiner. Derfor bliver informanternes brug af rutiner i forbindelse med deres motionsdeltagelse (eller manglende motionsdeltagelse) analyseret, ligesom rutinernes mulighedsskabende og begrænsende betydning for informanternes brug af motionsordning bliver analyseret. Jeg har lavet et analytisk skel mellem kropslige, sociale og arbejdsmæssige rutiner, fordi jeg i udgangspunktet havde en formodning om, at de forskellige rutiner var væsentlige aspekter af informanternes motionsdeltagelse. Som det bliver tydeligt var de forskellige dimensioner af rutiner ikke så væsentlige som at kunne fastholde rutiner og at skulle bryde rutiner i forbindelse med motionsdeltagelsen.

Informanternes brug af kropslige rutiner i udvælgelsen og deltagelsen i motionsaktiviteterne er allerede analyseret i afsnittene under *Betydningen af at være kyndig/ikke-kyndig agent*. Som afsnittene viste, var det mulighedsskabende for motionsdeltagelsen, når informanterne forventede at kunne være kyndige agenter og dermed at kunne bruge allerede etablerede kropslige rutiner i aktiviteterne. Desuden var det begrænsende for informanternes deltagelse, at de ikke kunne benytte kropslige rutiner i aktiviteterne.

Ifølge Giddens læres rutiner gennem lang og kyndig opmærksomhed, og derfor kræver rutiner kun lidt opmærksomhed for at blive udført (Giddens 2002, 151-152). Alle de aktive informanter beskriver gåturene som en situation med høj grad af kollegialt samvær, der ikke

var svær at deltage i. De har hverken følt det anstrengende eller opmærksomhedskrævende at deltage, og at de har kunnet benytte sociale rutiner i deltagelsen, hvorved den ontologiske sikkerhed er blevet beskyttet, og de har oplevet at være trygge i deltagelsen. Betydningen af at kunne beskytte den ontologiske sikkerhed understreges af evalueringsrapporten fra "Projekt fysisk træning", der fandt, at velkendte og trygge rammer for motionen var motiverende for ansattes træning (BST Århus Kommune 2002-2003, 30).

At informanterne har kunnet benyttes sociale rutiner i gåturene understreges af, at deltagerne hovedsagligt var kvindelige ansatte i administrationen (Bente, 2). De har normalt en vis interaktion, som de er bekendte med. Egentligt synes den sociale Bente, det havde været godt, hvis flere lærere havde deltaget i motionsaktiviteterne, men hun udviser forståelse for deres manglende deltagelse:

"så de [lærerne] får måske deres behov dækket andre steder (...) men det kunne da være hyggeligt, hvis de også kunne afse tid til at være med i noget af det (...) de er måske også i andre aktiviteter" (Bente, 6).

Den motiverede Jonnas erindringer om løbegruppens samtaleemner i løbeintervallerne (de omhandlede vist *"vind og vejr"* (Jonna, 4)) kan betyde, at det praktisk bevidste sociale samvær var mere væsentlig for Jonnas oplevelse end det diskursivt bevidste. Udtalelsen kan også betyde, at det sociale samvær for Jonna var rutineret handling, og at hun derfor ikke var bevidst om sine og de andres handlinger. Fordi alle aktive informanter har benyttet sociale rutiner i motionsdeltagelse er det ikke muligt på baggrund af en kobling mellem deres motionsdeltagelse og brugen af sociale rutiner entydigt at konkludere, om brugen af sociale rutiner har været mulighedsskabende eller begrænsende for de ansattes deltagelse.

Brug af arbejdsmæssige rutiner i motionsdeltagelsen

Brugen af allerede etablerede arbejdsmæssige rutiner til at trække motionsdeltagelsen ind i nutidens zone for handling har været mulighedsskabende for den aktive Hanne og den motiverede Jonnas deltagelse. De har benyttet computerens kalenderfunktion.

Modsat har de aktive informanter oplevet motionsaktiviteternes tidsforbrug som en begrænsende faktor. Den ikke-deltagende Børge afviser helt at deltage i motionsordningen, fordi han ikke mener at have tiden hertil (Børge, 3). Ligeledes har den sociale Bente og den

aktive Hanne forbehold omkring et stort tidsforbrug (Bente, 2), Hanne siger:

"En af fordelene har jo været, at jeg ikke har skullet skifte tøj og bade og alt det der, fordi det havde jo også taget tid, så (...) havde man måske nemt kunne bruge en time altså med omklædning før og efter, så ville jeg begynde at måske tvivle lidt på, at, at det passede ind" (Hanne, 6).

At klæde om er for informanterne en uvant handling i arbejdsmæssige sammenhænge, men de opfatter ikke omklædningen i sig selv som begrænsende. Derimod er en tidsmæssige prioritering af motionsaktiviteterne begrænsende for deres deltagelse. Desuden oplever de aktive informanter alle, at motionsaktiviteternes tidsmæssige placering på arbejdsdagen har været en begrænsende faktor for deres deltagelse. På trods heraf agerer informanterne forskelligt, hvilket bliver analyseret i det følgende.

Den motiverede Jonna har flere gange været så optaget af sine arbejdsopgaver, at hun har glemt motionsaktiviteterne. Både den sociale Bente og den motiverede Jonna mener, at de havde deltaget oftere, hvis motionsaktiviteterne lå fra morgenstunden frem for midt på dagen: *"inden arbejdsdagen har omklamret en for meget"* (Jonna, 3, Bente, 4). Motionsaktiviteternes tidsmæssige placering var begrænsende for deres deltagelse. I modsætning hertil har den aktive Hanne ikke ladet sin motionsdeltagelse begrænse af, at middagsstunden også kan være et travlt tidspunkt for hende. Hanne var ikke eneansvarlig på sit område, og hun har haft mulighed for at deltage i motionsaktiviteterne og på samme tid fastholde arbejdsrutinen, at henvendelser skal ekspederes i hele arbejdstidens længde.

De aktive informanter begrundede besværligheder omkring deres motionsdeltagelse med to tidsmæssige dimensioner; tidsforbruget i forbindelse med bl.a. omklædning og motionsaktiviteternes tidsmæssige placering. Dette kan være reelle begrænsende faktorer for deres motionsdeltagelse, og det kan være undskyldninger for ikke at deltage. Ifølge Giddens er der to mulige strategier, når rutiner drages i tvivl; at fortsætte allerede etablerede rutiner og at ændre rutinerne (Giddens 2002, 156-157). Informanternes fastholdelse af etablerede rutiner kan indikere, at deres tidsmæssige begrundelser for ikke at motionere i arbejdstiden blot er undskyldninger herfor. Det kan

dog også være, at de oplever, de tidsmæssige dimensioner har været begrænsende.

Konkluderende på dette afsnit kan det siges, at brugen af allerede etablerede arbejdsmæssige rutiner har været mulighedsskabende for de aktive informanternes motionsdeltagelse. Derimod har det været begrænsende at skulle ændre arbejdsmæssige rutiner.

At følge rutiner eller træffe diskursivt bevidste valg

Ifølge Giddens er rutiner mere afgørende for agenters handlinger end motiver for handling selv i situationer med store forandringer (Giddens 2004, 6, 87). Derfor har informanternes diskursivt bevidste overvejelser omkring motionsdeltagelse sandsynligvis mindre betydning end deres reelle handlinger. Den ikke-deltagende Børge har i forbindelse med motionsordningens implementering fortsat sine daglige rutiner. Det fremgår ikke klart om hans første diskursivt bevidste overvejelser i forbindelse med motionsordningen var udfyldelsen af det indledende spørgeskema. Uanset hvad, har Børges handlinger været styret af rutiner og dermed det praktiske bevidsthedsniveau. I modsætning hertil har den aktive Hanne truffet nogle diskursivt bevidste valg om sin egen motionsdeltagelse, som hun efterfølgende i høj grad har fulgt op af handlinger. Hun har knyttet sin motionsdeltagelse til allerede etablerede rutiner, og efter at have truffet sine valg har hun ikke overvejet sin deltagelse fra gang til gang.

Den motiverede Jonna og den sociale Bente udtrykker begge et diskursivt bevidst ønske om at benytte motionsordningens muligheder, men det er ikke lykkedes dem at omsætte ønsket – og motiveringen – til motionsdeltagelse. Bente beskriver under interviewet, at hun har prioriteret sit arbejde over sin motionsdeltagelse (Bente, 1). I ordet prioritering ligger et diskursivt bevidst valg, men i forhold til at afbryde arbejdsopgaver til fordel for sin motionsdeltagelse har Bente ladet sine handlinger styre af rutiner. At Bente betegner sine valg for prioriteringer, kan skyldes, at hun mener at træffe disse valg i situationen. Det kan også skyldes, at hun efterfølgende rationaliserer sine handlinger og tillægger dem en diskursiv bevidst værdi. Uanset hvilken begrundelse, der ligger bag, handler Bente rutineret i situationer, hvor hun skal bryde med rutinerne for at kunne deltage i motionsaktiviteterne. Selvom Bente og Jonna havde intentioner om og motivering for at motionere bliver

deres handlinger i højere grad styret af rutiner end deres diskursivt bevidste valg.

Informanternes diskursivt bevidste overvejelser har haft mindre betydning for deres motionsdeltagelse end allerede etablerede rutiner. Dette sammenholdt med at brugen af etablerede rutiner – kropslige, sociale såvel som arbejdsmæssige – har været mulighedsskabende for informanternes motionsdeltagelse, giver mulighed for at kunne konkludere at: Brugen af rutiner i og omkring motionsdeltagelsen er mulighedsskabende, mens det er begrænsende at skulle bryde med etablerede rutiner for at kunne deltage i motionsaktiviteterne.

Motionsordningen og informanternes livsstil

I dette afsnit analyseres, hvorvidt informanterne i forbindelse med motionsordningens implementering har ændret deres livsstil. Den livsstilsforståelse, som benyttes i dette speciale, udspringer af Giddens forståelse, hvor livsstil er relateret til et sæt af rutinerede praksiser (Giddens 2002, 100-101). Derved vil en analyse af informanternes eventuelle livsstilsændringer også være relateret til forandring af rutiner, og specifik forandring af rutiner i den sociale praksis på arbejdspladsen.

Som beskrevet i afsnittet *Forandring af signifikante rutiner* skelner jeg mellem rutiner og signifikante rutiner. Derfor vil jeg i denne del af analysen undersøge hvorvidt informanterne har ændret rutiner og signifikante rutiner.

Rutinedannelse i forbindelse med motionsdeltagelse

Den ikke-deltagende Børge har qua sin manglende deltagelse ikke ændret handlinger i forbindelse med motionsordningens indførelse. Den motiverede Jonna har prøvet tre forskellige aktiviteter en enkelt gang. At Jonna kun har deltaget få gange i motionsordningen betyder, at hun ikke har kunnet gennemføre den lange og kyndige opmærksomhed, som indlæring af rutiner ifølge Giddens kræver (Giddens 2002, 151-152). Derfor er Jonnas motionsdeltagelse ikke blevet en rutine, og den er ikke betydende for hendes oplevelse af arbejdshverdagens gentagende karakter.

Den aktive Hanne har deltaget i gåturene de fleste gange, det har været muligt for hende at deltage i den organiserede aktivitet. Hun har modsat de andre aktive informanter organiseret det at komme af sted, og hendes motionsdeltagelse er blevet en

tilbagevendende aktivitet og kan i kraft heraf beskrives som en rutine. På trods af rutiniseringen har det ikke afstedkommet et behov hos Hanne for at motionere på egen hånd i arbejdstiden. Derimod har hendes deltagelse i gåturene har givet hende et andet tilhørsforhold til sine kollegaer (Hanne, 4). På baggrund heraf kan det siges, at Hannes nyetablerede motionsrutine i arbejds hverdagen mere er knyttet til hendes tilhørsforhold til kollegaer og hendes identitet som kollega end til hendes identitet som fysisk aktiv person.

Den sociale Bentes handlinger er mere tvetydige i forhold til, hvorvidt hun har etableret rutiner omkring sin motionsdeltagelse. Hun er den næstmest deltagende informant, har gået flere gange og styrketrænet en enkelt gang. Styrketræningen er derfor ikke blevet etableret som en rutineret aktivitet, men er gåturene?

At deltage i gåturene kræver handlinger, som for Bente allerede er etablerede som kropslige og sociale rutiner (dette blev belyst i afsnittene *Brug af rutiner i motionsdeltagelsen*). Hvis Bente har indlært nye rutiner i forbindelse med hendes motionsdeltagelse, vil disse i højere grad være relaterede til at prioritere sin motionsdeltagelse frem for at være relateret til de sociale og kropslige handlinger, gåturene fordrer. For at undersøge graden af rutinisering i Bentes motionsdeltagelse, må en analyse udover handlingernes gentagelser også indeholde en analyse af, hvorvidt motionsdeltagelse giver en oplevelse af identitet og tilhørsforhold (jf. Giddens forståelse af rutiner).

Ligesom de to andre aktive informanter har den sociale Bente oplevet, at deltagelsen i gåturene har fungeret som forum for en kollegial interaktion (Bente, 2). Derfor har hendes deltagelse haft betydning for hendes tilhørsforhold til arbejdspladsen og dens agenter. Derimod antyder hendes prioritering af arbejdsopgaver, at det er mere væsentligt for Bentes identitet at arbejde end at være fysisk aktiv. Den motiverede Jonna og den aktive Hanne fremstår generelt mere positivt stemt over for motionsordningens muligheder end Bente. Dette kan hænge sammen med, at hun ikke i samme grad som de to andre opbygger sin identitet omkring at være motionsaktiv, men at hun deltager i motionsaktiviteterne på grund af det sociale samvær med kollegaerne.

På baggrund af det ovenstående vil jeg beskrive Bentes motionsdeltagelse som både rutinedannende og ikke-rutinedannende, idet hun gennem sin motionsdeltagelse er blevet mere knyttet til

arbejdspladsen, og idet hendes identitet fortsat er knyttet til at arbejde frem for til at deltage i motionsordningen.

Etablering af signifikante rutiner i forbindelse med motionsdeltagelse

I spørgsmålet om motionsdeltagelsen er blevet etableret som signifikante rutiner for informanterne, må analysen tage udgangspunkt i de informanter, som i forbindelse med deres motionsdeltagelse har etableret rutiner. Disse informanters rutiner og oplevelse af motionsdeltagelse må analyseres i forhold til, hvorvidt de oplever deres motionsdeltagelse som omsorg, og hvorvidt motionsdeltagelsen er med til at give arbejdshverdagen sit særpræg. Derfor tager denne analyse udgangspunkt i den aktive Hannes og den sociale Bentes oplevelser omkring gåturene, mens den motiverede Jonnas oplevelser vil blive inddraget i det omfang, de supplerer eller modsiger Hannes og Bentes erfaringer.

At kere sig om sig selv og andre – italesættelse af oplevelser og handlinger

En væsentlig del af Grøns forståelse af signifikante rutiner er at kere sig om sig selv og andre (Grøn 2004a, 125). Når de aktive informanter oplever, at de på gåturene har diskuteret og dermed løst problemer af personlig og arbejdsmæssig art, kan det betragtes som en måde at kere sig om sig selv og kollegaer. Undersøgelser viser, at de følgende tre elementer har betydning for, hvor psykisk sundt et arbejde er: 1) krav til den ansatte, 2) kontrol over eget arbejde og 3) oplevelsen af social støtte fra kollegaer og overordnede (Csonka 1999, 42). At gåturene har været et forum for at danne og opleve kollegial støtte bevirker, at de kan betragtes som værende fremmende for informanternes psykiske sundhed på arbejdspladsen, og dermed yderligere en måde man kan kere sig om sig selv og hinanden på.

Den ovenstående delanalyse er udtryk for diskursive vurderinger af aktiviteterets betydning for både ansatte og andre. I analysen benyttes det senmoderne samfunds refleksivitet, hvor viden fra forskellige områder bringes sammen og giver viden og forståelse, som kan benyttes i produktionen af videnskabelig viden og i informanternes hverdagsliv (Giddens 2002, 32). Analysen tager udgangspunkt i informanternes oplevelser og inddrager teoretisk viden, som informanterne ikke nødvendigvis besidder diskursivt. Derfor er det ikke sikkert, at informanterne oplever, at de gennem det

kollegiale samvær kerer sig om sig selv og hinanden. Informanternes oplevelser af kollegial støtte i forbindelse med gåturene er hovedsagligt praktisk forankret, hvorfor informanterne måske har oplevet støtten på det praktiske bevidsthedsniveau. En oplevelse som kan blive inkorporeret i informanternes reflektive handlingsregulering, og dermed blive en del af deres intentionelle udgangspunkt for motionsdeltagelsen.

Grøns forskning viser, at den diskursivt bevidste viden om sundhedsfremmende handlinger ikke alene er afgørende for hendes informanternes livsstilsændringer, men at hverdagens signifikante rutiner er af større betydning. Nogle patienter formåede under Grøns feltarbejde at ændre livsstil på baggrund af den tilegnede reflektive viden, men de måtte udvise stor grad af kreativitet for at kunne omforme og tilpasse signifikante rutiner til denne viden. Som eksempel beskriver Grøn overvægts-patienten Karsten og hans familie, som har inddelt ugedagene i 'knap op og spænd til' (mandag til fredag), 'stoppestedet' (lørdag) og 'store kyllinge dag' (søndag). På 'knap op og spænd til' dage efterlever familien de anbefalinger, Karsten har fået på LC. 'Stoppestedet' er fridagen, hvor familien gennemfører familiens foretrukne rutiner omkring sofabordet og spisebordet, mens de hører og diskuterer dansk popmusik og grand prix. 'Store kyllinge dag' hygger familien sig fortsat med weekend-hygge, dog vender de tilbage til de anbefalede spisevaner. At gennemføre den sunde livsstil hele ugen vil for Karsten være ensbetydende med et liv uden glæde. Ind imellem kan han blive entusiastisk og overveje, om han skulle efterleve anbefalingerne hele ugen. I de situationer tænker han på familiens eventuelle ofre og fastholder 'stoppestedet' (Grøn 2004a, 117-125). Grøns forskning understreger altså, at arbejdet med at omsætte viden til signifikante rutiner er en besværlig proces, som kræver væsentlig og konstant opmærksomhed. Derfor kan det betvivles, om mine informanter har omsat en eventuel diskursiv viden om den kollegiale støttes betydning for velværet til praktisk forankret opfattelse af motionsdeltagelsen som en måde at udvise omsorg på.

Både den sociale Bente og den aktive Hanne tilkendegiver under interviewene, at motionsdeltagelsen har givet dem mere energi til at gennemføre arbejdsdagen. Da arbejdsopgaver løses hurtigere og mere effektivt med et energimæssigt overskud, kan motionsdeltagelsen betragtes som en måde at være god ved sig selv, sine kollegaer og

'kunderne' på. Informanternes oplevelse af forøget energi ved motionsdeltagelse er forankret i det praktiske bevidsthedsniveau. Igennem interviewets samtale om motionsdeltagelsens betydning for deres arbejdsdag, bliver oplevelserne placeret i det diskursive bevidsthedsniveau. Denne handling kan med Giddens begreb betegnes som handlingsrationalisering, og samtalen kan betyde, at informanterne bliver mere diskursivt bevidste om motionsdeltagelsens betydning for dem (Giddens 2004, 5).

Tolkningen af gåturenes positive betydning for kollegial støtte var, som analyseret ovenfor, hovedsagligt forankret i en diskursiv bevidst viden. Derfor har denne viden sandsynligvis ikke særlig betydning for informanternes oplevelse af motionsdeltagelse som en måde at kere sig om sig selv og hinanden. Oplevelsen af energimæssigt overskud som følge af motionsdeltagelse er derimod forankret i en praktisk bevidst viden. Derfor kan det energimæssige overskud sandsynligvis i højere grad blive oplevet som værende omsorg, og det vil derfor i højere grad blive koblet til en eventuel signifikant rutine.

At kere sig om sig selv og andre – informanternes konkrete handlinger

For at opnå yderligere viden om mine informanternes oplevelse af, hvordan de udviser omsorg for sig selv og andre, må deres handlinger undersøges. En sådan undersøgelse vil give en viden om deres handlinger på det praktiske bevidsthedsniveau. I det følgende vil jeg ud fra informanternes (selvbeskrevne) handlinger analysere, hvad informanterne betragter som værende en måde at kere sig om sig selv og andre på²⁵. Deres handlinger vil blive inddelt i forhold til at kere sig om sig selv og andre i arbejdsrelaterede forhold samt at kere sig om sig selv og andre i privatsfæren.

Samtlige informanter har prioriteret servicehenvendelser over deres egen motionsdeltagelse. På trods af den aktive Hannes etablering af rutiner omkring sin motionsdeltagelse har hun også gennemført rutineret prioritering af arbejdsopgaver de gange, hun ikke har motioneret. Med deres handlinger antyder informanterne, at de oplever ekspeditionen af servicehenvendelser som en måde at kere sig om sig selv og andre på i en arbejdsmæssig kontekst.

²⁵ Afsnittet *Interview* i kapitlet *Metode* indeholder en diskussion af rimeligheden af at benytte informanternes diskursivt bevidste, verbaliserede overvejelser til at indfange deres rutiner.

Den sociale Bente beskriver, hvordan regnvejr har kunnet afholde hende fra at deltage i gåturene: *"og hvis det har øst ned, så har vi selvfølgelig ikke gået nogen steder"* (Bente, 4). Her tilkendegiver hun indirekte, at en gåtur i regnvejr ikke vil være en behagelig oplevelse. Derfor tolker jeg denne udtalelse som, at Bente gennem sin vejrafhængige deltagelse har udvist omsorg for sig selv.

Den aktive Hanne beskriver, hvordan hun tog hensyn til sin familie, da hun valgte, hvilke motionsaktiviteter hun skulle deltage i. Gåturene havde frem for de andre mulige motionsaktiviteter den fordel,

"at jeg ikke har skullet skifte tøj og bade og alt det der, fordi det havde jo også taget tid, så havde jeg jo ikke kunnet klare det med en halv time de tre gange (...) så ville jeg begynde at måske tvivle lidt på, at det passede ind ikke også. Så der havner jeg nok ikke, også fordi jeg har den lange transport, som gør, at det er små ti timer, jeg er af sted hver dag. Og det er lige før, det er smertegrænsen for, hvad jeg synes er rimeligt, når jeg også har en familiesfære, som skal passes og har krav på, at jeg bare er en smule synlig" (Hanne, 6).

I Hannes prioriteringer ligger en hensyntagen til sit familieliv, hvilket kan betragtes som en måde, hvorpå Hanne udviser omsorg for sig selv og sin familie.

De tre ovenfor beskrevne måder at udvise omsorg på er rettet mod tre forskellige dimensioner: Informanternes prioritering af arbejdsopgaver er omsorg rettet mod arbejdspersonerne og mod arbejdspladsen, vejrafhængige motionsdeltagelse er omsorg rettet mod sig selv, og den aktive Hannes valg af aktiviteter er omsorg for sin familie og sig selv. De sidste to dimensioner kan både betragtes som omsorg rettet mod privatsfæren og indirekte som omsorg rettet mod arbejdslivet. At betragte den direkte privat rettede omsorg som også værende rettet mod arbejdslivet springer ud af en forståelse af, at velvære og et velfungerende familieliv har positiv betydning for arbejdslivet.

Begivenheders særpræg

En signifikant rutine er betydende for en begivenheds særpræg, i dette tilfælde at give arbejdsdagen sit særpræg. Den første del af denne analyse vil derfor tage udgangspunkt i hvilke forhold, der giver informanterne oplevelsen af arbejdshverdagen som arbejdshverdagn.

Efterfølgende vil analysen forholde sig til, hvorvidt informanternes motionsdeltagelse har fået betydning for arbejdshverdagens særpræg. Ifølge Grøn vokser handlingers betydning (signifikans) gennem gentagelse (Grøn 2004a, 114-115). Derfor bliver motionsdeltagelsens betydning for arbejdshverdagens særpræg hovedsagligt analyseret med udgangspunkt i de informanter, som har deltaget gentagende gange.

Alle fire informanter har arbejdet på IFI i flere år, hvilket jeg begrundet med min erindring om deres tilstedeværelse siden 1999, hvor jeg blev optaget på IFI. I deres ansættelsesperioder har deres arbejdsdage været fyldt af forskellige handlinger som gennem årene har fået en signifikant betydning for arbejdshverdagen. Oplevelser af motionsdeltagelsens betydning for arbejdsdagens særpræg skal sættes i relief til informanternes oplevelse af arbejdsrelaterede opgavers betydning for arbejdshverdagen – især når motionsordningen lige er blevet implementeret og kun bliver fastholdt i en periode på syv uger. Alle fire informanter peger på serviceorienterede funktioner og det svære ved at planlægge endelige forudsige henvendelser, som værende væsentlige for deres arbejdsdags forløb og dermed også for at give arbejdshverdagen sit særpræg. Da prioritering af arbejdsopgaver er rutineret handling, giver det informanterne en oplevelse af ontologisk sikkerhed, eller som Grøn udtrykker det, så giver rutinerne tryghed (Grøn 2004a, 115).

Hverken den aktive Hanne eller den sociale Bente har efter motionsordningens ophør motioneret i arbejdstiden. Hanne ler sågar, da jeg spørger hende, om hun har motioneret i arbejdstiden i perioden fra motionsordningens ophør til interviewets gennemførelse (Hanne, 4). Bente besvarer et tilsvarende spørgsmål med, at hun i foråret har en periodebetiget travlhed, som har hindret hende i at motionere i arbejdstiden (Bente, 2). Deres udtalelser antyder, at hverken Bente eller Hanne har fået motionsdeltagelsen etableret som betydende for deres oplevelse af arbejdshverdagen. Deres udtalelser kan også være et resultat af, at de ikke har været interesseret i at motionere på egen hånd i perioden efter motionsordningens ophør, hvor aktiviteterne ikke har været strukturerede.

Informanternes overvejende positive oplevelse af motionsdeltagelsen har mindre betydning for deres oplevelse af arbejdshverdagen som arbejdshverdag end serviceopgaverne. Desuden giver motionsdeltagelsen ikke samme grad af tryghed, som

de gentagende handlinger, der udgør allerede etablerede, arbejdsrelaterede rutiner. Derfor har motionsdeltagelsen ikke fået betydning for informanternes oplevelse af arbejdshverdagens særpræg, ligesom den heller ikke har givet dem oplevelse af ontologisk sikkerhed på samme vis, som den normale varetagelse af arbejdsopgaver.

Motionsordningens betydning for informanternes livsstil

Da indlæring ifølge Giddens kræver en lang og kyndig opmærksomhed (Giddens 2002, 151-152), er det kun få af informanterne, som har haft mulighed for at etablere rutiner omkring deres motionsdeltagelse. For disse informanter har deltagelsen betydet en ændring i tilhørsforhold til arbejdspladsen, idet motionsdeltagelsen har fået betydning i kraft af det kollegiale samvær nærmere end i kraft af det kropslige samvær. På samme tid er deres identitet stadig knyttet til at være ansat og at være kollega mere end til at være fysisk aktiv i arbejdstiden. Desuden har den mest deltagende informant etableret rutiner omkring sin motionsdeltagelse som har været mulighedsskabende for hendes deltagelse.

Jeg kan ikke på baggrund af min empiri påvise, at informanternes motionsdeltagelse er blevet etableret som signifikante rutiner. Derfor kan jeg hverken afvise eller underbygge min oprindelige hypotese, at: etablering af motionsdeltagelse som en signifikant rutine, er mulighedsskabende for de ansattes motionsdeltagelse. Derimod har analysen vist, at informanterne oplever deres servicefunktioner som værende væsentlige både som en måde at udvise omsorg for sig selv og andre og som noget, der giver arbejdshverdagen sit særpræg. Informanternes håndtering af deres servicefunktioner kan derfor betragtes som en signifikant rutine, og som tidligere analyseret er netop informanternes prioritering af serviceopgaver begrænsende for deres motionsdeltagelse. Dermed kan det siges, at de allerede etablerede signifikante rutiner er begrænsende for informanternes motionsdeltagelse. For at kunne undersøge den oprindelige hypotese ville der skulle udvælges minimum to grupper af informanter: én hvor motionsdeltagelse er etableret som signifikant rutine, og én hvor dette ikke er tilfældet. På baggrund af et sådant empirisk materiale ville det være muligt at sammenligne betydning af den signifikante rutine for motionsdeltagelsen.

Konkluderende på dette afsnit kan det siges, at kun meget aktive informanter er i nærheden af at forandre livsstil som følge af motionsordningens implementering. Selv om de meste aktive informanter har etableret rutiner i forbindelse med motionsdeltagelsen, er de nyetablerede rutiner ikke stærke nok til at overvinde den allerede etablerede, signifikante rutine, at prioritere sine serviceopgaver. Derfor har motionsordningens implementering derfor ikke haft en sundhedsfremmende effekt i forhold til informanternes fysiske aktivitetsniveau.

Den sociale praksis og motionsordningen på IFI

I denne del af analysen vil jeg undersøge, hvorvidt den sociale praksis er blevet ændret som følge af motionsordningens implementering. Ifølge Giddens reproduceres og produceres den sociale praksis gennem sociale strukturer og sociale systemer (Giddens 2004, 17). Derfor vil analysen tage udgangspunkt i, hvordan de sociale strukturer har været mulighedsskabende og/eller begrænsende for agenternes motionsdeltagelse. Dette vil ske i forhold til formelle og 'intensive' regler og deres betydning for informanternes motionsdeltagelse, og i forhold til informanternes ressourcer og dermed deres mulighed for at påvirke den sociale praksis omkring motionsdeltagelse. Desuden vil jeg analysere, hvorvidt motionsordningens implementering har medført nye sociale systemer i arbejdspladsens sociale praksis.

Sociale strukturer omkring motionsordningen

Sociale strukturer er både middel til og resultat af agenternes handlinger, hvilket også gælder de sociale strukturers byggestene – regler og ressourcer (Giddens 2004, 19). I det ledelsen på IFI implementerer en motionsordning, som giver de ansatte mulighed for at motionere i arbejdstiden, indføres nogle formelle regler. Ledelsens magt og transformative kapacitet udtrykkes bl.a. gennem disse formelle regler, som giver de ansatte mulighed for at ændre deres hverdagshandlinger med ledelsens formelle godkendelse (Giddens 2004, 33). At den formelle tilladelse er væsentlig for de aktive ansatte, kommer bl.a. til udtryk ved, at ingen af informanterne har benyttet motionsordningen efter forsøgsperiodens ophør. De formelle regler har altså en regulerende effekt på de ansattes handlinger i arbejdstiden og er derfor middel til informanternes handlinger. IFIs regelsæt er altså både begrænsende og mulighedsskabende for,

hvorvidt de ansatte motionerer i arbejdstiden. Begrænsende når regelsættet ikke eksplicit giver tilladelse, og mulighedsskabende når regelsættet giver tilladelse til at motionere i arbejdstiden.

De 'intensive' regler kan betragtes som en social struktur for, hvordan man på den pågældende arbejdsplads kan handle for at blive betragtet som en god ansat. Dette er i høj grad knyttet til det at være en kyndig agent, og som analysen har vist, har informanterne prioriteret at være gode ansatte over deres motionsdeltagelse. Dermed har de 'intensive' regler for, hvordan man er en god ansat, været middel til deres handlinger. Ifølge Giddens har de 'intensive' regler stor betydning for hverdagslivet, fordi de benyttes konstant (Giddens 2004, 22).

I motionsordningens forsøgsperiode havde alle ansatte på IFI mulighed for at motionere i arbejdstiden, men ikke desto mindre motionerede kun ca. 30 af de ansatte ifølge evalueringsrapporten. Det vil sige, at ca. 2/3 af de ansatte ikke har benyttet motionsordningens muligheder²⁶. Ifølge evalueringsrapporten har flere medarbejdere været interesseret, men "forhindret på det pågældende tidspunkt pga. arbejdspress" (Bilag 1, 3). Når de ansatte har været forhindret pga. arbejdspress stemmer deres begrundelser for manglende deltagelse nok meget godt med de 'intensive' regler, som har været bestemmende for informanternes deltagelse. De har nemlig prioriteret arbejdsopgaver over deres motionsdeltagelse, og denne prioritering kan betragtes som 'intensiv' regel, der var middel til og begrænsende for deres deltagelse. De 'intensive' regler for, hvordan man er en god ansat i arbejdskonteksten, var altså begrænsende for deltagelsen.

Ressourcer

Ifølge Giddens er ressourcer agents magt og evne til at handle, og igennem handlinger kan agenter være med til at ændre den sociale praksis. Derfor kan agents ressourcer betragtes som deres transformative kapacitet (Kaspersen 1995, 64). En analyse af informanternes transformative kapacitet må på den baggrund tage udgangspunkt i de handlinger, informanterne har foretaget. Desuden må analyse også belyse de forhold, der har været mulighedsskabende og begrænsende for informanternes handlinger. I den følgende analyse refereres til allerede analyserede forhold, da betydende faktorer for informanternes magt og evne til at handle anderledes er

²⁶ Jeg skønner på baggrund af en optælling på IFIs hjemmeside, at der i alt er omkring 93 ansatte (www.ifi.ku.dk/ifi/side1259.asp, 05.02 2007).

blevet analyseret. Disse faktorer er at være kyndig agent og at kunne benytte rutiner i motionsdeltagelsen, en instruktørs tilstedeværelse og informanternes villighed til at ændre praktikker omkring prioritering af servicefunktioner og motionsdeltagelse, alle faktorer som var mulighedsskabende for informanternes deltagelse. På den baggrund kan det siges, en motionsordningens udformning har betydning for, hvorvidt de ansatte har ressourcer til at benytte motionsordningen og dermed til at ændre den sociale praksis. Dette understreges af evalueringsrapporten fra "Motion på fynske arbejdspladser", hvori det beskrives, at motionsaktiviteternes udbud og udformning skal ramme de ansattes ønsker (DFIF 2005, 35) for at være mulighedsskabende.

Den sociale praksis ændres først, når agenterne handlinger anderledes end tidligere. Derfor kan en agents konkrete handlinger betragtes som vedkommendes reelle transformative kapacitet. I afsnittet *At ændre praktikker omkring prioritering af servicefunktioner og motionsdeltagelse* blev det belyst, at den aktive Hanne og den sociale Bente i forskellig grad var villige til at ændre rutiner og praktikker for at kunne deltage i motionsordningen. Dette er deres diskursivt bevidste interesser i at ændre deres handlinger. For at undersøge deres reelle transformative kapacitet må deres handlinger analyseres.

De tre aktive informanter har udvist forskellige grad af transformativ kapacitet i forhold til at motionere i arbejdstiden, men alle tre fastholder at prioritere serviceopgaver, hvis de er eneste tilstedeværende repræsentant for ekspertsystemet. Den aktive Hanne er gennem sine handlinger med til at ændre den sociale praksis i forhold til motionsdeltagelsen. Hendes fastholdelse af arbejdsmæssige rutiner omkring at stille servicefunktioner til rådighed i hele arbejdstiden medvirker til, at hun fastholder den sociale praksis heromkring. Hanne besidder ressourcer til at påvirke den sociale praksis i retning af mere motion i arbejdstiden, men disse ressourcer er betingede af gunstige arbejdsvilkår, hvor hun ikke er eneansvarlig på sit område.

Den motiverede Jonnas har et ønske om at motionere i arbejdstiden, men hun fastholder den sociale praksis omkring prioritering af serviceopgaver. I modsætning til Jonnas er den sociale Bentes handlinger i højere grad end Jonnas med til at ændre den sociale praksis, idet hun har motioneret i arbejdstiden flere gange end Jonna. Det er ganske interessant, idet Bentes tilkendegivelser i forbindelse med prioritering af arbejde og motionsdeltagelse antyder,

at hun er interesseret i at fastholde den sociale praksis. På trods af Bentes indirekte intentioner om at fastholde den sociale praksis og Jonnas intentioner om at motionere i arbejdstiden giver deres handlinger det modsatte resultatet, end deres intentioner sandsynligvis var. Deres handlinger har måske haft utilsigtede konsekvenser, og deres transformative kapacitet kan derfor have været fremtrædende på punkter, hvor de ikke forventede det. Bente og Jonnas ressourcer til at transformere den sociale praksis går imod deres italesatte intentioner, uden de dog behøver at være bevidste herom.

De sociale strukturer på IFI som arbejdsplads var i høj grad betydende for informanternes motionsdeltagelse. Både de formelle og 'intensive' regler var middel til informanternes handlinger, da informanterne fulgte de formelle regler om at måtte dyrke motion i arbejdstiden, og de 'intensive' regler blev fulgt i forhold til at prioritere arbejdsopgaver over motionsdeltagelse. De aktive informanternes transformative kapacitet fik betydning i forhold til at motionere i arbejdstiden, men ikke i forhold til prioriteringen af arbejdsopgaver og motionsdeltagelse. Nogle af deres handlinger gav utilsigtede resultater, og generelt var deres ressourcer ikke transformative. Det er dog muligt for virksomheder at tilrettelægge en motionsordning, som giver de ansatte mulighed for at benytte deres ressourcer og udføre transformative handlinger i forhold til at motionere i arbejdstiden. I Kapitel 10 *Perspektivering* vil jeg komme nærmere ind på, hvordan en motionsordning på IFI kan udformes, så den giver de ansatte bedst mulige betingelser for motionere i arbejdstiden.

Motionsordningens status som socialt system

Sociale systemer er ifølge Giddens mønstre af sociale relationer på tværs af tid og rum, som eksisterer på trods af den enkelte agents fravær (Giddens 2004, 25). I opstarten af en motionsordning er hverken ordningen eller aktiviteterne etablerede som mønstre af relationer, og de ansattes deltagelse er betydende for etableringen. Først, når den enkelte kan udeblive, og det sociale system stadig eksisterer, er der skabt et socialt system. Derfor er motionsordninger og aktiviteter først sociale systemer, idet der eksisterer relationer på tværs af tid og rum.

Det er forskelligt fra motionsaktivitet til motionsaktivitet, om den under motionsordningens forsøgsperiode bliver etableret som et socialt system. Dette vil jeg analysere i de følgende afsnit, hvor

aktiviteterne analyseres enkeltvis. En analyse, som bliver foretaget med udgangspunkt i evalueringsrapporten, feltnoter og informanternes beskrivelser (Bilag 1, Bilag 5.1 og Bilag 5.2).

Gåturene bliver i kraft af de deltagendes vedholdenhed etableret som et socialt system. Det er den aktivitet, som bliver gennemført flest gange, idet den ifølge evalueringsrapporten kun bliver aflyst 2 af 19 mulige gange. Endvidere beskrives det, at der minimum deltog 2 ansatte, og at de fleste deltagere deltog mere end én gang (Bilag 1, 2-3). Dette stemmer fint overens med mine feltobservationer, selv om jeg i observationsperioden oplevede flere ansatte, som kun deltog én gang, hvilket kan skyldes observationsperiodens tidsmæssige begrænsning.

Selv om gåturene altså gennemføres gentagende gange, beskriver den sociale Bente under interviewet, at hun var i tvivl om, der overhovedet var og i fald hvornår, der var gåtur. Derfor har hun et par gange henvendt sig til kollegaer for at undersøge, om der var gåtur den pågældende dag (Bente, 4). Det fremgår ikke af interviewet, hvornår i motionsordningens forsøgsperiode hun har opsøgt sine kollegaer for at indhente denne viden. Tidspunktet for gåturenes afvikling blev flyttet i perioden (Bilag 1, 2), og Bente begrundede bl.a. sine henvendelser med forskydningen af tidspunktet (Bente, 4). Den aktive Hanne var i modsætning til Bente på intet tidspunkt i tvivl om, hvorvidt gåturene bliver gennemført (Hanne, 1).

Det interessante i forhold til informanternes oplevelse af gåturene er, at de i Hannes bevidsthed er etableret som en fast forekommende aktivitet – og dermed et socialt system. Bente derimod udviser tvivl om aktivitetens tilbagevendende status, hvorfor gåturen af Bente ikke opleves som et socialt system.

Løbeturene bliver i evalueringsrapporten beskrevet som et socialt system, da det fremgår, at "både tovholder og instruktør deltog for det meste", og at "Der deltog for det meste 2 – 4 personer" (Bilag 1, 2). Ordene 'for det meste' betyder i min forståelse oftere end én ud af fire mulige løbedage. Jeg har observeret fire dage med mulighed for løb og kun den ene dag, var én ansat ude af løbe. En dag i observationsperioden mødte jeg en af løbeholdets instruktører, som sagde: "*Du kan se, jeg havde glemt, at det er i dag, jeg ville ikke have husket det, hvis du ikke havde spurgt.*" (Bilag 5.2, 4). Når en instruktør kan glemme aktiviteten, uanset om hun skulle instruere den

specifikke dag eller ej, er aktiviteten ikke etableret som et socialt system i instruktørens bevidsthed. Desuden viser mine observationer, at løbeturene som organiseret aktivitet ikke var fast tilbagevendende i motionsordningens forsøgsperiode.

Den motiverede Jonna er den eneste informant, som har løbet, og det kun en gang. På trods heraf omtaler hun løbeturene, som noget fast tilbagevendende, hun på sigt gerne vil deltage i – i hendes bevidsthed er løbeturene et socialt system.

Der var forskellige oplevelser af løbeturenes status som socialt system, og løbeturene var kun et socialt system i evalueringsrapporten og i motiverede Jonnas bevidsthed. På den baggrund kan jeg ikke entydigt konkludere, om løbeturene i motionsordningens forsøgsperiode blev etableret som socialt system, men mine observationer i motionsordningens slutfase og samtalen med løbeinstruktøren sandsynliggør, at dette ikke er tilfældet²⁷.

Svømmeaktiviteten havde fast tidsrum og fysisk placering, og på den vis er svømningen en fast etableret aktivitet. Dog udgøres et socialt system af relationer mellem aktører eller kollektiviteter og dermed ikke kun af den tidsligt tilbagevendende tilgængelighed af fysiske objekter (Giddens 2004, 25). Ifølge evalueringsrapportens afsnit om svømning blev "Alle periodens fastsatte tidspunkter anvendt" (Bilag 1, 3). Denne betragtning stemmer ikke overens med mine observationer, idet jeg tre af fire gange har observeret ansatte i svømmehallen på de fastsatte tidspunkter. Dog er denne uoverensstemmelse mellem mine observationer og evalueringsrapporten ikke så store som i forhold til løbeturene.

Jeg har under samtaler med ansatte og interviewet med den ikke-deltagende Børge hørt nogle navne nævnt flere gange i forbindelse med svømningen. For disse ansatte kan svømmeaktiviteten godt fremstå som et socialt system. Da svømning som aktivitet i højere grad lægger op til enkelt-mands træning²⁸ end

²⁷ I den afsluttende fase af specialeskrivningsperioden blev jeg i en samtale med en ansat informeret om, at en gruppe ansatte har en selvorganiseret løbegruppe. Gruppen fungerer med en tovholder og 4-5 andre deltagere. Dermed kan løbeaktiviteten måske godt betragtes som et socialt system, selv om mine empiriske data ikke viser dette.

²⁸ Ligesom svømning kan gå- og løbeture foretages alene og i grupper. Forskellen er dog, at under svømning har de fleste hovedet under vand (i hvert fald de ansatte, jeg observerede i svømmehallen). Det er derfor svært at samtale og se hinanden under en svømmetur. Mine observationer understregede også denne tendens, at svømmerne talte sammen før og efter svømningen og i pustepauser. Motiverede Jonna beskriver også, at hun kun samtalte med løbepartnerne i gåperioderne. Forskellen mellem dette og svømningen var, at løbeturen var centralt organiseret, således pauserne i træningen lå på samme tid for alle løberne.

en social begivenhed, vil aktiviteten måske i højere grad end løbe- og svømmeturene blive betragtet som en mulighed, der eksisterer i kraft af den afsatte tid og rum – fastsatte tidspunkter og svømmehallen som rum. At svømningen i højere grad end løbe- og gåturene er en enkeltmandsaktivitet understreges af mine observationer, hvor de ansatte under svømningen hovedsagligt trænede løs. Samtaler mellem de ansatte foregik i stedet i omklædningsrummene før og efter samt i bassinet efter gennemført træning.

I forhold til styrketræningen stemmer mine observationer og evalueringsrapportens oplysninger overens, idet jeg ikke observerede ansatte i styrketræningsrummet. Evalueringsrapporten beskriver netop, at kun to ansatte har benyttet muligheden for styrketræning (Bilag1, 3). Styrketræningsaktiviteten er altså ikke blevet etableret som et socialt system under den forsøgsvise motionsordning, hverken i informanternes bevidsthed eller for andre ansatte, som benyttede motionsordningens tilbud.

Motionsaktiviteterne har forskellige statusser som sociale systemer i evalueringsrapporten, informanternes bevidsthed og mine feltobservationer. Da aktiviteterne ikke alle er uafhængige af den enkeltes deltagelse, er motionsordningen kun delvist etableret som et socialt system i slutningen af forsøgsperioden.

Har motionsordningen medført forandring af den sociale praksis?

Overordnet set kan det siges, at den sociale praksis på IFI er blevet fastholdt på trods af motionsordningens implementering. Dette begrundes med, at der ikke har været en gennemgående forandring af sociale systemer endsige en forankring af motionsaktiviteters status som sociale systemer. Sociale strukturer omkring at kunne motionere i arbejdstiden er blevet ændret, men de 'intensive' regler for, hvordan man er en god ansat, er blevet fastholdt. Ifølge Giddens er 'intensive' regler af stor betydning for hverdagen (Giddens 2004, 22), og de var af afgørende betydning for informanternes motionsdeltagelse. På den baggrund kan det konkluderes, at implementeringen af motionsordningen ikke medførte social forandring.

Svømmernes selvstændige træning betyder, at deres eventuelle pauser ligger forskudt af hinanden, og svømmerne har derfor svært ved at interagere både under svømningen og i pauserne.

En af mine indledende hypoteser var, at brug af motionsordningen medfører social forandring og livsstilsforandringer på arbejdspladsen som livsstilssektor. Den sociale praksis på IFI er ikke forandret, og kun den mest deltagende informant kan antydningssvis siges at have ændret sin livsstil, som følge af motionsordningens implementering. På den baggrund kunne det være nærliggende at afvise hypotesen, men da de færreste informanter har deltaget særligt meget i motionsordningens aktiviteter, vil dette være forhastet. Derimod kan hypotesen kritiseres for ikke at sige noget om, i hvilket omfang 'brug af motionsordning', der skal til, for at ændre den sociale praksis og de ansattes livsstile. Mine analyser antyder, at ansatte skal bruge motionsordningen ofte for at ændre deres livsstil, og at den sociale forandring først indtræder, idet motionsaktiviteterne etableres som sociale systemer i alles bevidsthed.

Kapitel 8 Diskussion

Kan enkeltindividet ændre en social praksis?

Min forskning viste, at den sociale praksis ikke ændredes, og at kun den mest deltagende informant ændrede sin livsstil en smule som følge af motionsordningens implementering. På den baggrund er det vedkommende at spørge, om det er muligt for ansatte at ændre den sociale praksis og deres livsstil på arbejdspladsen?

Selv om den sociale praksis omkring at motionere i arbejdstiden blev ændret med mine informanternes motionsdeltagelse, blev den grundlæggende forståelse af, hvordan man er en 'god og rigtig' ansat ikke ændret. Min holdning er, at forståelsen ikke tilhører individet, men den fælles sociale praksis, og derfor kan en enkelt ansats handlinger ikke ændre på forståelsen. Dette underbygges af evalueringsrapporten fra "Motion på fynske arbejdspladser", hvor det beskrives, at ansattes handlinger både kan påvirkes af en enkelt person – en ildsjæl – og et virksomhedsinternt socialt system – motionsudvalget. Ildsjæle var på de fleste virksomheder centrale for indførelse og fastholdelse af motionsordninger. Men der er en tendens til, at motionen og motionsdeltagelsen stopper, når ildsjælen har ferie, er syg eller skifter arbejde(funktion). Motionsdeltagelsen på arbejdspladser med et motionsudvalg er mindre sårbar i forhold til ildsjælens fravær, hvilket i evalueringsrapporten begrundes med, at udvalgets arbejde fortsætter på trods af en enkelt ansats fravær (DFIF 2005, 30-31). Betydning af ildsjælens tilstedeværelse i forhold til kollegaernes motionsdeltagelse kan udlægges som, at ildsjælen fremhæver et intentionelt udgangspunkt frem for et andet – at være en god kollega frem for at være en god ansat, men at ildsjælen ikke har ændret betydningen af motionsdeltagelsen.

Ifølge strukturationsteorien ændres den sociale praksis gennem agenters handlinger (Giddens 2004, 17), men dette er ikke sket på IFI i forhold til den sociale struktur for, hvordan man er en god ansat. "Motion på fynske arbejdspladser" undersøger ikke denne dimension eksplicit. Det påvises dog, at ansatte på 'meget' og 'middel' aktive virksomheder i modsætning til ansatte på 'lidt' aktive virksomheder ændrede motionsvaner som følge af motionsordningerne (DFIF 2005, 28). På de 'meget' og 'middel' aktive virksomheder har ansatte generelt ændret deres handlinger, og dette kan udlægges som, at den sociale struktur for motionsdeltagelsens betydning også er blevet ændret. Både min forskning og "Motion på fynske arbejdspladser"

viser, at det snarere er den betydning, som motionsdeltagelsen tillægges i den sociale praksis end den enkelte agents handling, der stimulerer brugen af motionsordningen. Desuden blev det vist, at den enkelte – 'almindeligt' ansatte og ildsjæle – ikke er i stand til gennem sine handlinger at ændre motionsdeltagelsens betydning. Det kan mange ansattes handlinger derimod, som vist på de 'meget' og 'middel' aktive virksomheder. Derfor kan en ansat deltage i motionsordningen og gennemføre ønskede handlingsændringer, men vedkommende vil gentagende gang stå i et dilemma mellem at handle som ønsket og at være et kyndigt og fuldgyldigt medlem af den sociale praksis, hvis ikke den fælles forståelse af handlingerne ændres.

Den ovenstående diskussion klarlægger, at den enkelte ansatte gennem sine handlinger kan ændre den sociale praksis i forhold til handlinger, men ikke i forhold til motionsdeltagelsens betydning. Derfor skal mange ansatte deltage i motionsordningen eller betydningen af motionsdeltagelsen ændres, før det er muligt at gennemføre forandring af livsstil og social praksis i forbindelse med en motionsordnings implementering.

Ledelsens betydning for ansattes brug af motionsordninger

I mine analyser blev det understreget, at de sociale strukturer for, hvordan man er en god ansat, hovedsagligt har været begrænsende for informanternes brug af motionsordningen. Ønsker virksomheden, at de ansatte skal blive mere fysisk aktive i arbejdstiden, må virksomheden derfor i højere grad være med til at forandre de sociale strukturer. Samme forhold beskriver strukturationsteorien, idet sociale systemer er med til at skabe sociale strukturer (Giddens 2004, 170). Derfor kan virksomheders ledelse både gennem påvirkning af de sociale systemer og de sociale strukturer gøre arbejdskonteksten mere mulighedsskabende for de ansattes motionsdeltagelse.

Organiserede motionsaktiviteter er et eksempel på ledelsens mulighed for at skabe rammer, så nye sociale systemer kan opstå. De sociale systemer skal dog benyttes for at være reelt eksisterende, og derfor er oprettelsen af motionsaktiviteterne ikke nok til at ændre den sociale praksis omkring motionsdeltagelse (Giddens 2004, 25). Ledelsen kan sikre en større deltagelse og dermed, at aktiviteterne bliver etablerede som sociale systemer, ved at gøre deltagelsen mere

forpligtigende. De ansatte kan pålægges at deltage i motionsaktiviteter, eller der kan indføres et system, hvor de ansatte tilmelder sig aktiviteterne og efterfølgende er forpligtiget til at melde afbud til aktiviteterens tovholder eller instruktør.

Ledelsens betydning for ansattes motionsdeltagelse fremhæves også i "Motion på fynske arbejdspladser" og "Projekt fysisk træning". Her er ledelsens opbakning og engagement væsentlig for de ansattes motionsdeltagelse, både i form af ledelsens egen deltagelse og i form af kommunikation af ledelsens positive holdning til de ansattes motionsdeltagelse (DFIF 2005, 31, BST Århus Kommune 2002-2003, 17). I sådanne handlinger fra ledelsens side ligger en implicit tilkendegivelse af, at ledelsen betragter motionsdeltagelse som en måde, hvorpå man kan være en god ansat. Ledelsens handlinger – både de verbaliserede og ikke-verbaliserede – kan påvirke de sociale strukturer for hvordan, man er en god ansat.

Den ovenstående diskussion viser, at ledelsen må og kan tage ansvar for at skabe sociale strukturer, således at motionsdeltagelse bliver ensbetydende med at være en god ansat. Min egen forskning har desværre ikke forholdt sig til ledelsens betydning for forandringen af de ansattes livsstil og den sociale praksis. Dette kan være et udtryk for min egen forforståelse af, at den enkelte selv kan og bør påvirke den sociale praksis, en implicit underkendelse af de sociale strukturers begrænsende betydning for ansattes brug af motionsordningen. Måske er jeg selv underlagt den gængse danske holdning, at den enkelte i høj grad har ansvar for sin egen livsstil, og at tilbud er tilstrækkeligt til, at mennesker kan gennemføre livsstilsændringer (Huset Mandag Morgen 2006a, 3). Da dette studium ikke inddrager ledelsens holdninger og handlinger i forbindelse med motionsordningen på IFI, vil det være interessant at undersøge betydningen af ledelsens holdninger og handlinger for implementeringen af motionsordninger. Det vil være væsentligt både at undersøge ledelsens egen opfattelse og ansattes oplevelser af ledelsens handlinger og betydningen heraf for ansattes brug af motionsordningen.

Min forforståelse hindrede, at studiet fokuserede på ledelsens ansvar for skabelse af sociale strukturer på arbejdspladsen. Men til gengæld styrkede forforståelsen studiets fokus på ansattes ønske om og villighed til at være gode ansatte, samt at de prioriterede dette over egne interesser i og ønsker for motionsdeltagelse.

Hvem bør tage ansvaret for individets livsstil?

De sociale strukturer for, hvordan man er en god ansat – en kyndig agent – blev ikke ændret som følge af, at de ansatte på IFI ændrede handlinger og deltog i motionsordningen. Det var dog muligt at indføre nye handlinger, hvorfor det må formodes, at det også er muligt at gennemføre livsstilsændringer i en etableret social praksis, når livsstilen forstås som handlinger. Men en person, som ændrer sin handlinger i en etableret social praksis, vil gentagende gange opleve at stå i et dilemma mellem at være kyndig agent og at følge sin nye livsstil. For mine informanter var valget øjensynligt ikke svært, de fastholdt gamle rutiner og fastholdt dermed deres status som kyndig agent. På samme måde viste Grøns forskning, at de færreste patienter på Vejle Amts Livsstils Center (LC) var i stand til at gennemføre livsstilsændringer på baggrund af videnstilegnelse. Ifølge Grøn bliver livsstilsændringsprojekter først gennemført, når det 'at ville' bliver overflødig, når dilemmaer og ambivalenser "i forhold til forandring af kroppens og hverdagens vaner, opløses til intet" (Grøn 2004a, 151). Grøns og mine resultater viser altså, at det er væsentligt for succesfuld gennemførelse af livsstilsændringer, at der skabes overensstemmelse mellem hverdagens handlinger og de ønskede resultater af handlingerne. Hermed påpeges væsentlige mangler ved regeringens fokus i forbindelse med sundhedsfremme i fællesskaber, som skal "skabe fysiske rammer, der stimulerer til fysisk aktivitet" og "skabe alsidige tilbud, der kan motivere folk" (Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2002, 20). At skabe overensstemmelse mellem handlinger og handlingernes betydning er mere afgørende for livsstilsændringer end muligheder for at motionere og videnstilegnelse. Hvem bærer så ansvaret for at skabe overensstemmelse mellem handlingerne og handlingernes betydning?

Som vist i dette studium vil den enkelte ansatte kunne ændre sine handlinger, men personen vil ofte stå i et dilemma mellem at være et fuldgældigt medlem af fællesskabet og at fastholde sine nye handlinger. Derfor må ledelsen påtage sig ansvaret for at skabe overensstemmelse mellem motionsdeltagelse og forståelsen af at være en god ansat. Dette gælder både virksomhedsledelser og offentlige instanser, som ser potentiale i befolkningens livsstilsændringer. Mandag Morgen beskriver i et debatoplæg om forebyggelse i Danmark²⁹ forskellige eksempler på, at offentlige

²⁹ Huset Mandag Morgens debatoplæg er lavet på Trygfondens opdrag og har til formål "at få en realistisk opfattelse af, hvad det enkelte menneske egentligt kan gøre" i forhold til, at

instanser har gennemført tiltag, som reelt har ændret den danske befolknings handlinger og forståelsen af handlingerne. Forandringerne har resulteret i, at det generelle sygdoms- og dødelighedsbillede inden for det pågældende område er ændret over en længere årrække (Huset Mandag Morgen 2006a, 7). Evalueringsrapporten fra "Motion på fynske arbejdspladser" beskriver ligeledes, at oprettelse af motionsudvalg og motionspolitikker betyder fastholdelse af motionsdeltagelsen (DFIF 2005, 31). Ved oprettelse af motionsudvalg har ledelserne påtaget sig ansvar ved at afsætte tid og ressourcer til fastholdelse af motionsdeltagelsen og ved at tillægge deltagelsen betydning for virksomheden. Dette understreger, at det kan medføre reelle ændringer i livsstil og opfattelse af handlingers betydning, hvis ledelser påtager sig ansvaret.

I modsætning hertil bliver ansattes motions- og kostvaner betragtet som værende et personligt anliggende (Sundhedsstyrelsen 2005, 18), og den gængse opfattelse i Danmark er da også, at livsstil er et personligt anliggende (Huset Mandag Morgen 2006a, 3). På den baggrund vil ledelsers styring og indblanding i ansattes livsstil kunne opleves som utidig indblanding og som en krænkelse af individets integritet. Det er en gængs dansk forståelse, at frihed er frihed fra indblanding (Vallgård 2003, 18), og omfattende ændringer af rammerne for danskeres og ansattes livsstil vil kunne medføre protester. Men mener de formelle magthavere – regeringen, offentlige instanser og virksomhedsledere, – at befolkningen bør ændre livsstil, må magthaverne også påtage sig sit ansvar. Dette kan med Huset Mandag Morgens ord bl.a. ske gennem "forbud, påbud og regler" (Huset Mandag Morgen 2006a, 15).

Hvad kan dette studium sige noget om?

Dette studium har til formål at udsige noget om arbejdspladsrelaterede forhold, som har været betydende for ansattes brug af en nyligt implementeret motionsordning. Studiet har været begrænset af valg af case og udvælgelse af informanter. At fokusere på en enkelt virksomhed udelukker muligheden for at få viden om

befolkningen i højere grad træffer sunde valg (Mandag Morgen 2006, 3). Debatoplægget trækker på forskellige videnskabelige discipliner og traditioner samt benytter et historisk helikopterperspektiv. Dette bevirker, at debatoplægget både forholder sig til menneskets natur og det forandrede moderne, civiliserede samfund. Desuden er det muligt at betragte forandringer i samfundet via det historiske helikopterperspektiv (Mandag Morgen 2006, 14).

forhold, der kan være betydende for ansatte på andre motionsordninger på andre typer virksomheder: f.eks. private, service- og produktionsvirksomheder. Den systematiske udvælgelse af informanter på baggrund af deres deltagelse i motionsordningens organiserede aktiviteter giver begrænsninger i forhold til at få viden om andre muligt betydende faktorer: f.eks. køn, forskellige fagfelter og ansatte, der selvorganiseret har benyttet motionsordningens tilbud. Når studiet har disse begrænsninger, hvad kan studiet så give viden om?

Studiet kan betragtes som et pilotstudium, der fortæller om betydende forhold for informanternes brug af motionsordningen. Studiet kan danne baggrund for undersøgelser af forholdenes udbredelse i andre virksomheder, med andre typer motionsordninger og med fokus på andre faktorer såsom køn, fagfelter mm.. Det er værd at overveje hvilken type af forskning, der i så fald skulle gennemføres. En kvantitativ forskning med udgangspunkt i specialets resultater ville kunne give viden om tilsvarende problemers omfang på flere virksomheder og for flere ansatte. Samtidig ville en kvalitativ forskning på andre virksomheder med en anden type informanter give mulighed for at undersøge, om andre forhold er betydende for deres brug af motionsordninger (Harboe 2006, 32-33). Men studiet kan mere end at danne grundlag for en undersøgelse af resultaternes udbredelse på andre virksomheder:

Studiets understregelse af, at handlingers betydning er en fælles forståelse forankret i den sociale kontekst, påpeger, at den gængse sundhedsfremmende praksis ikke er effektiv. Derfor kan kommende og nuværende sundhedsfremmende tiltag bruge studiet til at vurdere, om deres tiltage kan forventes at få den intenderede effekt på brugernes sundhed. Tages de rigtige midler i brug, eller må tiltagene i højere grad påvirke den sociale praksis? Tilsvarende må virksomhedsledere på baggrund af studiets resultater forholde sig til, hvad virksomhedens mål med motionsordningens implementering er. Er motionsordningen et tilbud, og betragtes den som et frynsegode, vil den forventeligt ikke blive brugt i særligt stort omfang, og de ansattes sundhed vil ikke blive påvirket af ordningen. Betragter virksomheden derimod de ansattes sundhed som sit ansvar, må motionsordningen reelt påvirke de ansattes livsstil, og ledelsen må påtage sig ansvaret for, at motionsdeltagelse bliver en del af den sociale praksis.

Kapitel 9 Konklusion

Udgangspunktet for dette speciale var en forståelse af, at den sociale kontekst har betydning for agenters livsstil og dermed også, at den sociale praksis på arbejdspladsen har betydning for ansattes livsstil på arbejdspladsen. I specialet undersøgte jeg, hvordan arbejdsvilkår og rutiner i forbindelse med implementeringen af en motionsordning er mulighedsskabende og begrænsende for forandring af de ansattes livsstil og arbejdspladsens sociale praksis. Den grundlæggende antagelse for problemformuleringen var, at deltagelse i motionsaktiviteterne både ville bevirke livsstilsforandringer og forandring af den sociale praksis. Antagelsen var dannet på baggrund af Giddens strukturteori, som sammen med Grøns forskning og egne forforståelser også var baggrunden for udviklingen af mine hypoteser. Undersøgelsen blev gennemført som et case studium på Institut for Idræt (IFI), hvor den forsøgsvisse motionsordning gav de ansatte mulighed for at motionere 1½ time ugentligt i arbejdstiden. At casens motionsordning skulle være i implementeringsfasen begrundede jeg med, at ansattes brug/ikke brug af motionsordningen i implementeringsfasen ikke var blevet en fast forankret social praksis. På baggrund af feltobservationer af organiserede motionsaktiviteter gennemførte jeg fire halvstrukturerede interviews, hvor informanterne i forskellig grad havde deltaget i aktiviteterne.

I det følgende vil jeg uddrage konklusioner af de undersøgte hypoteser, som var følgende:

- Ansattes arbejdsvilkår er begrænsende for de ansattes motionsdeltagelse.
- Det er mulighedsskabende for de ansattes motionsdeltagelse, hvis denne bliver betragtet som et gode for virksomheden
- Det er begrænsende, hvis de ansatte oplever at være ikke-kyndige agenter i og i forhold til motionsaktiviteten.
- Det er mulighedsskabende for de ansattes deltagelse, hvis motionsaktiviteterne bygger på allerede etablerede arbejdsmæssige, personlige (kropslige) og sociale rutiner.
- Etablering af motionsdeltagelse som en signifikant rutine er mulighedsskabende for de ansattes deltagelse.
- Brug af motionsordningen medfører social forandring og livsstilsforandringer i arbejdspladsen som livsstilssektor.

Overordnet underbyggede undersøgelsen de første to hypoteser. Størstedelen af informanterne var eneansvarlige for deres arbejdsområde, og det var begrænsende for deres motionsdeltagelse at være eneste repræsentant for det ekspertsystem, deres arbejdsområde udgjorde. I modsætning hertil var det et mulighedsskabende arbejdsvilkår ikke at være eneansvarlig. Samtlige informanter havde servicereleterede arbejdsopgaver, og prioriteringen af disse var begrænsende for deres motionsdeltagelse, uanset om de var eneansvarlige for deres arbejdsområde eller ej. Dette skyldtes, at den sociale struktur for, hvordan man er en god ansat, netop var relateret til at stille sit ekspertsystem til rådighed for servicehenvendelser. Dermed blev min hypotese om arbejdsvilkårenes begrænsende effekt for de ansattes motionsdeltagelse underbygget af det samme forhold som den efterfølgende hypotese: Det er mulighedsskabende for ansattes motionsdeltagelse, hvis denne bliver betragtet som et gode for virksomheden. Den eneste informant, der betragtede ansattes motionsdeltagelse som et gode for virksomheden, var også den mest deltagende informant. Hendes synspunkt gav mulighed for at motionere i arbejdstiden og samtidig fastholde sit intentionelle udgangspunkt om at være en god ansat.

De to efterfølgende hypoteser om at være ikke-kyndig agent og at kunne bruge rutiner i motionsdeltagelsen blev også underbygget af undersøgelsen. At forvente at være ikke-kyndig agent var begrænsende for informanternes tilvalg af en motionsaktivitet, ligesom det var begrænsende at opleve at være ikke kyndig agent i aktiviteterne. En instruktørs tilstedeværelse ved aktiviteterne kunne modvirke den begrænsende affekt af at være ikke-kyndig agent, da instruktøren kunne fungere som oversætter af motionsaktivitetens ekspertsystem, og kunne lære de ansatte at blive kyndige agenter i aktiviteterne. Specialets resultater underbyggede også hypotesen om, at det var mulighedsskabende, at aktiviteterne byggede på allerede etablerede rutiner. Men det blev også påpeget, at det var begrænsende at skulle bryde rutiner for at kunne deltage i motionsaktiviteterne. Dette gjaldt, uanset om informanterne var motiverede for at deltage, og at de havde truffet en diskursivt bevidst beslutning om at deltage. Da de to hypoteser blev bekræftet af undersøgelsen, kan det konkluderes, at udformningen af motionsordninger kan være mulighedsskabende for de ansattes deltagelse. For at få de ansatte i gang med og fortsætte med at

motionere, må motionsaktiviteterne give ansatte mulighed for at være kyndige agenter og for at benytte etablerede rutiner. Desuden vil en instruktørs tilstedeværelse være mulighedsskabende for de ansattes fortsatte motionsdeltagelse.

Da ingen af informanterne entydigt etablerede signifikante rutiner i forbindelse med deres motionsdeltagelse, blev den følgende hypotese hverken afvist eller underbygget på grundlag af det empiriske materiale: Etablering af motionsdeltagelse som en signifikant rutine er mulighedsskabende for de ansattes deltagelse. Informanterne handlede på baggrund af etablerede, signifikante rutiner ved prioritering mellem arbejdsopgaver og motionsdeltagelse, hvorfor de signifikante rutiner var begrænsende for deres motionsdeltagelse.

Min hypotese om, at brug af motionsordningen medfører social forandring og livsstilsforandringer i arbejdspladsen som livsstilssektor, kunne heller ikke eftervises. Hypotesen var i virkeligheden ikke særlig klar i forhold til, hvor ofte eller over hvor lang en periode ansatte skulle motionere, før der ville være gennemført social forandring og livsstilsforandringer. Undersøgelsen viste derimod, at sociale praksiser ikke forandres på baggrund af agenternes handlinger, men at handlingernes betydning skal ændres for, at den sociale praksis og agenternes livsstil forandres. Dette påpeger, at den almindelige sundhedsfremmende praksis med mulighed for deltagelse i aktiviteter og videnstilegnelse ikke er effektiv. Som diskussionen viste må ledelser – virksomhedsledelser, regeringen og offentlige instanser – påtage sig et ansvar og medvirke til at ændre den sociale praksis, hvis de mener, livsstilsændringer er fordelagtige. Som ansat er det muligt at ændre sine handlinger med henblik på livsstilsændringer. Men så længe handlingers betydning fastholdes, vil den ansatte gentagende gange stå i et dilemma mellem at udføre de ønskede handlingsændringer og at være en kyndig og fuldgyldig del af den sociale praksis.

Generelt kan det konkluderes, at informanternes intentionelle udgangspunkt - at være en god ansat – var af afgørende betydning for informanternes motionsdeltagelse. De arbejdsvilkår og rutiner, som både gjorde det muligt for informanterne at motionere i arbejdstiden og samtidig opleve sig som en god ansat, var mulighedsskabende. Det at opleve sig som en god ansat, var den

faktor, der var af afgørende betydning for, om forandring af livsstil og den sociale praksis fandt sted.

Kapitel 10 Seks punkter til en livsstilsændrende motionsordning

I dette afsnit gives et forslag til, hvordan en livsstilsændrende motionsordning på IFI kunne sammensættes. I forhold til mange andre virksomheder har IFI nogle specielle muligheder i og med, IFI allerede både besidder gode og alsidige træningsfaciliteter samt ekspertviden om motion og træning. Dette er en fordel i forhold til at kunne udbyde en varieret motionsordning. I modsætning hertil kan det være en ulempe, hvis de ansatte i sammenligning mellem sig selv og de yngre, veltrænede studerende oplever at være ikke-kyndige i forhold til motionsaktiviteterne. Andre virksomheder, som måtte være interesseret i at indføre livsstilsændrende motionsordninger, ville skulle undersøge, hvilke aktiviteter og faciliteter de ansatte måtte ønske at benytte før eventuel etablering af faciliteterne.

For at lette overblikket og læsningen af forslaget har jeg opstillet seks punkter, som alle indeholder forslag til beslutninger og handlinger med henblik på at skabe en livsstilsændrende motionsordning. Punkterne er hierarkisk opstillet, hvorfor punktets placering i rækkefølgen angiver dets vigtighed.

Punkt 1)

Træf en beslutning om, hvad IFI vil med motionsordningen. Skal den fungere som et **frynsegode eller være reelt livsstilsændrende?** Beslutningen må tages som en ledelsesbeslutning, som efterfølgende skal følges op af handling.

Beslutes det, at motionsordningen skal være et frynsegode, kan IFI blot fortsætte med den nuværende motionsordning. Bliver beslutningen derimod, at motionsordningen skal være livsstilsændrende, må ledelsen agere således, de sociale strukturer for, hvordan man er en god ansat, kan ændres (se punkt 2).

Punkt 2)

Ledelsen må vise, at motionsordningen og motionsdeltagelse anses som en væsentlig del af arbejdspladsens daglige praksis. Dette kan gøres gennem følgende tiltag:

- **Nedsæt et motionsudvalg og udarbejd en motionspolitik.** Herunder må der fastlægges nogle konkrete og målbare succeskriterier omkring motionspolitikken. F.eks. hvor mange ansatte

skal deltage? Skal der kunne spores fald i sygefravær? Skal der være en ændret kollegial stemning – og hvordan kunne det evt. måles?

- **Afsæt ressourcer til motionsudvalgets, instruktørernes og tovholderens arbejde** evt. i form af tid til arbejde med motionsordningen. Det er væsentligt at sikre, at arbejdet omkring motionsordningen ikke drukner i andre arbejdsopgaver. Derfor kan ledelsen eksplicit bortprioritere arbejdsopgaver, således motionsudvalgets medlemmer, instruktørerne og tovholderne får tid til arbejdet med motionsordningen og ikke blot pålægges ekstra arbejde.

- **Sørg for, at kommunikationen er bred og velfungerende.** Det er ikke nok at have en hjemmeside. Motionsordningen skal på dagsordenen f.eks. ved afdelingsmøder, i eventuelle nyhedsbreve, via opslag og mails samt i den daglige kollegiale samtale.

- **Vis ledelsens positive holdninger gennem tale og handlinger.** Dette kan bl.a. ske gennem egen motionsdeltagelse, italesættelse af virksomhedens gevinster ved ansattes motionsdeltagelse og ved at spørge til ansattes motionsdeltagelse.

Punkt 3)

Lad de ansatte være med til at bestemme motionsordningens aktiviteter. Derved vil aktiviteterne kunne give de ansatte mulighed for at være kyndige agenter og for at bruge rutiner i aktiviteterne. Ikke alle ansattes ønsker vil kunne gennemføres, og motionsudvalget må offentligt give begrundelser herfor.

Det må vurderes fra aktivitet til aktivitet, hvor mange ansatte der kan/skal deltage for, at aktiviteterne kan gennemføres. Desuden må der stilles instruktører til rådighed ved aktiviteterne. Instruktørerne skal fungere som adgangsporte til ekspertsystemerne, således de ansatte trygt kan deltage i aktiviteterne. Instruktørerne skal også sikre, at aktiviteterne er varierende. Da studerende også benytter idrætsfaciliteterne på IFI, kunne det være befordrende at lave tidsrum for ansatte i f.eks. styrketræningsrummet. Derved kunne de ansatte måle deres egen kyndighedsstatus med kollegaer i stedet for med yngre og måske mere veltrænede studerende.

Punkt 4)

Skab rum for de ansattes motionsdeltagelse. De ansatte skal kunne motionere uden at være i dilemma mellem arbejdsopgaver og motionsdeltagelse. For mine informanter var det begrænsende at være til rådighed for servicehenvendelser i hele arbejdstiden og at være eneansvarlig for sit område. Dette kan i mødekommes ved at flere besidder de samme jobfunktioner. Er dette ikke muligt eller ønskværdigt, kan ledelsen definere åbningstider for servicehenvendelser, således de ansatte kan motionere uden at skulle afvise en servicehenvendelse.

Punkt 5)

Motionsdeltagelsen skal være forpligtigende. Ansatte skal tilmelde sig aktiviteterne, og har man først meldt sig til aktiviteterne, skal man også melde afbud ved udeblivelse. Afbudet skal gives til instruktør eller tovholder personligt, per mail eller telefon. Eventuelt kan tovholderen eller instruktøren have en funktion, hvor vedkommende kontakter dem, som udebliver.

Punkt 6)

Der skal følge op på motionsordningen med jævne mellemrum. Hvordan går det med implementeringen af motionsordningen og motionspolitikken? Dette er motionsudvalgets opgave, og der skal følges op på succeskriterierne – har vi nået vores mål? Uanset svaret herpå må det besluttes, hvorvidt virksomheden skal fastholde eller ændre succeskriterierne. Desuden må motionsordningens midler evalueres, og her skal både instruktører, tovholdere, ansatte og ledelsen høres.

De ovenstående seks punkter er lavet med udgangspunkt i dette studiums resultater fra implementeringen af IFIs motionsordning. Det er også muligt at benytte punkterne som udgangspunkt for udformningen af livsstilsændrende motionsordninger på andre virksomheder. Det er dog væsentligt – uanset om virksomheden er IFI eller en anden – at virksomhedsspecifikke forhold inddrages. Især i forhold til punkt 3) **Lad de ansatte være med til at bestemme motionsordningens aktiviteter** og punkt 4) **Skab rum for de ansattes motionsdeltagelse** skal der inddrages virksomhedsspecifikke forhold. De resterende fire punkter er forhold,

som generelt må inddrages i virksomheders beslutning om at implementere motionsordninger.

Litteraturliste

Bille, Trine (et al 2005), Torben Fridberg, Svend Storgaard & Erik Wulff *Danskernes kultur- og fritidsaktiviteter 2004 – med udviklingslinjer tilbage til 1964*, akf forlaget, 2. oplag, juni 2005.

BST Århus Kommune (2002-2003) *Projekt fysisk træning – som en del af sundhedsfremme*, Udarbejdet af BST Århus Kommune for Magistratens 3. afdeling Afdelingen for Sundhed og Omsorg.

Csonka, Agi (1999) *Det fleksible arbejde*, Social forskningsinstituttet 1999.

Dansk Firmaidrætsforbund, Fyns Amt & Syddansk universitet (DFIF 2005) *Evalueringsrapport Motion på fynske arbejdspladser*, 2005.

Flyvbjerg, Bent (1994) *Rationalitet og magt Bind I: Det konkrètes videnskab* 1. udgave, 5. oplag, Akademisk Forlag A/S, Odense 1994.

Giddens, Anthony (1994) *Modernitetens konsekvenser*, Hans Reitzels Forlag, København 1994.

Giddens, Anthony (2002) *Modernitet og selvidentitet*, Hans Reitzels Forlag, København 1996.

Giddens, Anthony (2004) *The Constitution of Society*, Ninth paperback edition, Polity Press, Cambridge 1999.

Grøn, Lone (2004a) *Krop og hverdag i forandring Sundhedsfremme og forebyggelse i institution og hverdagsliv*, Vejle Amts Sundhedsforvaltning, Vejle 2004a.

Grøn, Lone (2004b) *Wind of change, bodies of persistence Health promotion and lifestyle change in institutional and everyday contexts*, Ph.D. thesis, Department of Anthropology and Ethnography University of Aarhus & department of Health, Vejle County, November 2004b.

Gulløv, Eva & Susanne Højlund (2003) *Feltarbejde blandt børn Metodologi og etik i etnografisk, børneforskning* Gyldendalske Boghandler, Nordisk Forlag A/S, København 2003.

Harboe, Thomas (2006) *Indføring i samfundsvidenskabelig metode*, Forlaget Samfundslitteratur, 4. udgave 2006, 2. oplag 2006, Frederiksberg 2006.

Huset Mandag Morgen (2006a), *Er sundhed et personligt valg? – et debatoplæg om forebyggelse i Danmark*, sammenfatning, Huset Mandag Morgen og Trygfonden 2006.

Indenrigs- og Sundhedsministeriet (2002) *Sund hele livet – de nationale mål og strategier for folkesundheden 2002-10*, København 2002.

Kaspersen, Lars Bo (1995) *Anthony Giddens – introduktion til en samfundsteoretiker*, Hans Reitzels Forlag A/S, København 1995.

Kaspersen, Lars Bo (2001) *Anthony Giddens – introduktion til en samfundsteoretiker*, Hans Reitzels Forlag A/S, København 2001.

Kjørup, Søren (1996) *Menneskevidenskaberne Problemer og traditioner i humanioras videnskabsteori*, Roskilde Universitetsforlag, 1. udgave, 1996.

Kvale, Steinar (2001) *InterView*, Hans Reitzels Forlag a/s, København 1997, 6. oplag 2001.

Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsen i samarbejde med De Regionale Netværk (NCSA 2006) *Sunde medarbejdere i sunde virksomheder*, 2006.

Roessler, Kirsten Kaya et al. *Kroppen i Vestsjælland*, Upubliceret manuskript, Syddansk Universitet, 2003.

Sundhedsstyrelsen 2005, *Terminologi – forebyggelse, sundhedsfremme og folkesundhed*, Scanprint (Elektronisk ISBN: 87-7676-100-2), 2005.

Sundhedsstyrelsen 2006b, *Sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser – med fokus på mad, motion, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø/stress*, Rambøll Management og Sundhedsstyrelsen februar 2006.

Vallgård, Signild (2003), *Folkesundhed som politik Danmark og Sverige fra 1930 til i dag*, Magtudredningen, forfattere og Aarhus Universitetsforlag, Aarhus 2003.

Internetsider

www.ifi.ku.dk/motion, 01.06 2006.

www.ifi.ku.dk/ifi/side1259.asp, 05.02 2007.

Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsen (NCSA 2003)
Evaluering af Roskilde Amts projekt Sundhed på Arbejdspladsen,
Februar 2003

http://www.ncsa.dk/fileadmin/template/ncsa/pdf_filer/evaluering-roskilde.pdf, 02.05 2006.

Oversigt over bilag

Bilag 1:	<i>Sunde medarbejdere giver energi Evaluering af motionsordningen på IFI maj-juni 2006 (s. 1-4).</i>
Bilag 2:	Brev og spørgeskema til informanterne.
Bilag 3:	Spørgeguide.
Bilag 4:	Interviewtransskriptioner.
Hanne:	Interviewtransskription den aktive Hanne.
Bente:	Interviewtransskription den sociale Bente.
Børge:	Interviewtransskription den ikke-deltagende Børge.
Jonna:	Interviewtransskription den motiverede Jonna.
Bilag 5.1:	Feltnoter.
Bilag 5.2:	Observationsdagbog.