

Sundhed og trivsel på arbejdspladsen  
- en øget effektivisering?



Projekt i sundhedsfremme  
skrevet af:  
Tilde Maria Topp  
Studie nr: 47754  
6. Semester - Bachelor projekt

Alexander Hofmann Frisch  
Studie nr: 51661  
4. Semester - Alm. rojekt

Maria Egmosse Mortensen  
Studie nr: 52137  
4. Semester - Alm. projekt

Samira Aaqel Fakh  
Studie nr: 44926  
6. Semester - Bachelor projekt

Vejleder: Bjarne Jacobsen

Sundhed udgør en væsentlig del af vores kultur i dag. I takt med et øget fokus på medarbejdertrivsel, er der sket en omfattende udvikling inden for implementering af sundhedsfremmende initiativer. Er der tale om en udvikling der er til gavn eller opstår der nye udfordringer for medarbejdernes trivsel i det sundhedsfremmende arbejde? Dette projekt bliver anskuet ud fra et fænomenologisk perspektiv, der tager udgangspunkt i medarbejderes oplevelser af to virksomheders sundhedsfremmende indsats. Undersøgelsen er baseret på interviews af medarbejdere og ledere for implementering af sundhedsordninger i Novo Nordisk og Top Danmark. Dette sidestilles med teoretikere, der tilsammen belyser virksomhedernes magt til at influere medarbejdernes opfattelse af sundhed, og medarbejdernes måde at positionere sig i et arbejdsmiljø, hvor fokus på sundhed er en integreret del af tilværelsen. Resultatet af denne undersøgelse fremgår i at der opstår et sammenstød mellem de sundhedsfremmende tiltag og medarbejdernes autonomi, da der forekommer en (u)bevidst magt til at lede medarbejdernes opfattelser og adfærd. Medarbejderne er positivt indstillet over for den sundhedsfremmende indsats, men i takt med en øget opmærksomhed på sundhed, kan der fremprovokeres en magtkamp mellem sociale hierarkier, som fremgår i måden at bedrive sundhed på.

Health is an essential part of our culture today. As health has become focal practice, there has been a significant development in the implementation of health initiatives. Is this development beneficial or will new challenges arise for the employers well-being? This thesis utilizes a phenomenological approach and is based on interviews of employees and executives of the health departments in Novo Nordisk and Top Danmark. By comparing our interviews with theoretics we highlight the companies power to inflict its employers understanding of health and how the employees position themselves in a work environment where health practices is incorporated as a part of the existence. The result of this study appears from a clash between health promoting practices and the autonomy of the employers. It occurs that the companies possess an (un)intentional power to lead the employers perceptions and behaviors. The employers are positive towards the health promoting contribution, but at the same time, with the focal point of health a struggle of power can be provoked between social hierarchies in how to practice health.

## Indholdsfortegnelse

Indledning & Problemfelt.....	4
Problemformulering .....	7
Præsentation af virksomheder .....	8
Top Danmark.....	8
Novo Nordisk .....	8
Metode.....	8
Projektets videnskabsteoretiske position .....	9
Empiri og interviewets syv stadier .....	9
Valg af teori.....	15
Afgrensning .....	15
Teori .....	16
Foucault.....	16
Governmentality:.....	16
Conduct of conduct: .....	17
Panoptikon:.....	17
Bourdieu .....	18
Habitus:.....	18
Kapital: .....	18
Analyse.....	20
Top Danmark og Novo Nordisk - Lederne.....	21
Opsummering .....	29
Top Danmark - Medarbejderne .....	30
Novo Nordisk - Medarbejdernes .....	35

Opsummering .....	42
Problematikker i det sundhedsfremmende arbejde.....	42
Konklusion .....	45
Referenceliste .....	46

## Indledning & Problemfelt

Projektet udspringer fra en undren om sundhedsfremmende tiltag på arbejdspladsen har en positiv og god effekt for medarbejderen eller om der kan være negative konsekvenser ved disse tiltag. I gruppen har vi ofte hørt om virksomheder med fitnesscentre, sund kost og diverse andre sundhedstiltag, men vi har undret os over hvordan det påvirker medarbejderne at have disse sundhedstiltag. Virker tiltagene stressende eller er det en positiv udvikling der sker når arbejdspladsen tager et sundhedsansvar? Er medarbejderne glade for at have sundhed og dyrke motion på arbejdspladsen eller er det noget som skal ligge uden for arbejdstiden og arbejdspladsen? Disse spørgsmål har været med til at danne rammerne for dette projekt og vi har været så heldige at få kontakt til både Top Danmark og Novo Nordisk. Det vil give os et indblik i sundhedsfremmende tiltag på arbejdspladsen, samt mulighed for at interviewe medarbejdere. Begge er store virksomheder der har sat sundheden på dagsordenen. Novo Nordisk vandt i 2009 titlen som Danmark Sundeste Virksomhed, med deres indsats på afdeling i Måløv (Becher Trier 2009). Top Danmark har med deres kampagne Sund i Top, sat øget fokus på sundheden i virksomheden. Her vil de både forebygge livsstilssygdomme og stress, samtidig med at de vil inspirere medarbejderne til en sundere hverdag.

Men hvad er sundhed? Sundhedsbegrebet er konstant under udvikling. Det er ikke længere bare individets sundhed, men også virksomhedens sundhed og sidst, men ikke mindst, samfundets sundhed. Sundhed er mange ting og kan defineres på utallige måder. Da projektet har sit omdrejningspunkt om sundhedsfremmende tiltag på arbejdspladsen og hvilken effekt disse har på medarbejderen, er det vigtig at definere hvad sundhed er og vi har derfor taget udgangspunkt i Steen Wackerhausens teori om det åbne sundhedsbegreb.

*“Det åbne sundhedsbegreb bliver bestemt som subjektets kontekstuelle handlekapacitet, hvilket mere detaljeret er et udtryk for relationsforholdet mellem subjektets mål (værdier), subjektets*

*livsbetingelser og dets 'kropsbundne' (psykiske og fysiske) handlefærdigheder.*” (Wackerhausen 1994:43)

Ifølge Wackerhausen er sundhed ikke blot bestemt af kroppens udseende og tilstand eller en mental forståelse. Sundhed skal forstås i en bred forståelse, som ikke udelukker forskellige faktorer som påvirker sundheden. Sundhed bliver en individuel tilstand, som den enkelte skal finde frem til og definere. Sundhed bliver dermed ikke generaliserbart, da der eksisterer lige så mange sundhedsforståelser, som der findes mennesker. For at forstå sundheden bliver man derfor nødt til at gå ud og snakke med folk om deres forståelse af sundhed og hvad der spiller ind på denne. Dette betyder også at det er svært at målrette sundhed til en større befolkning, da den afsatte sundhedsdagsorden ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med den enkelte modtager. Dette er blot et eksempel på et “clash” der kan være i sundhedsforståelserne. Sundhed er relativt fra menneske til menneske, og fra kultur til kultur. Derfor bliver vi nødt til at forholde os til analyser af kulturer, tidsaldre eller geografiske områder, for at forstå det dertil gældende sundhedsbegreb (Wackerhausen 1994:45). Det er dermed afgørende hvilken baggrund man har for hvordan man forstår sundhed. Noget der bliver betragtet som sundt i en kultur, kan forstås på en helt anden måde i en anden kultur. Der kan være en overordnet fælles forståelse af sundhed i en befolkningsgruppe, men den er ikke universel gældende. Derfor er det vigtigt at diskutere hvad der forstås ved sundhed, og hvordan sundheden har indflydelse på individet. Dette gør at vi bliver nødt til at forholde os til hvad sundhed er for hver enkelt person der bliver interviewet, samt hvilken sundhedsforståelse virksomhederne, som projektet har samarbejdet med, har. Dette gør at forståelsen af sundhed hos den enkelte er yderst vigtigt for at se på opfattelsen af sundhedstiltagene på arbejdspladsen. Det betyder også at dette projekt ikke producerer et endeligt svar på hvordan sundhedstiltag påvirker medarbejderne. Projektet kan med udgangspunkt i de foretagende interviews sige noget om, hvordan sundheden er i spil på givne virksomheder og hvilke konsekvenser det har. Projektet indplacerer sig dermed i debatten om sundhedstiltag på arbejdspladsen.

Ifølge Lars Andersen som er direktør i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, er der sket en udvikling i arbejdet med de sundhedsfremmende tiltag i erhvervslivet, til hvilket mange vil betragte som en positiv udvikling (Kastberg 2012). Dog kan der opstå ledelsesmæssige udfordringer i at implementere sundhedsordninger i virksomheder. Modsætningsvis er Nanna Mik-Meyer som er sociolog, antropolog og har ph.d. i flere af sine forskningsprojekter, hvor hun påviser, hvordan

individets privatsfære er under pres i det moderne danske samfund. Og er af den holdning, at der må være en grænse for hvor meget virksomhederne kan tillade sig at blande sig i medarbejdernes privatliv. Hun påpeger nogle væsentlige problematikker ved implementeringen af sundhedsordninger i arbejdslivet, som kan lægge et pres på medarbejdernes skuldre i forhold til at skulle leve op til et givent sundhedsideal (Kastberg 2012). Men hvordan betragtes sundhed i det postmoderne samfund? Her bidrager forfatteren Robert Crawford med en beskrivelse af de samfundstendenser der optræder i måden man anskuer sundhed på i dag. Crawford beskriver et postmoderne samfund, der bærer præg af et skærpet fokus på sundhed, og hvordan dyrkelsen af sundheden er blevet et primært mål for vejen til at leve et godt og meningsfuldt liv.

*“In a health-valueing culture, people come to define themselves in part by how well they succeed or fail in adopting healthy practices and by the qualities of character or personality believed to support healthy behaviors” (Crawford 2006:402).*

Crawford anvender begrebet Healthism, der beskriver middelklassens moralisering af sundhed. Denne moralisering skulle betragtes som et sidestykke af den udvikling der havde fundet sted inden for den biomedicinske opfattelse af bekæmpelsen af sygdom. I takt med den videnskabelige udvikling inden for biomedicinen, blev eget ansvar for sundhed et ledende ideal for “den gode borger” (Crawford 2006:401). Crawfords anvendelse af begrebet Healthism skulle dog forstås som et opgør med den biomedicinske tankegang om anvendelsen af medicinske præparater for at holde kroppen rask. I stedet opstod der forestillingen om at sætte “mind-over-matter”, hvor dyrkelsen af krop og mentale sind, blev essentielle parametre for at være sund.

*“For holistic health advocates and enthusiasts, health became a super-value; that is, a concept that subsumes under its expansive reach all that is good in the personal search for well-being or ‘wellness’... the failure to achieve health or to seek it was equated with a failure to embrace life, an inability to master one’s emotions or to appreciate the spiritual dimensions of being” (Crawford 2006:411).*

Denne tankegang udsprang ikke blot af et opgør med medicinalindustrien, men også af en udbredt usikkerhed blandt middelklasse borgerne, der levede i frygt for ikke at kunne efterleve de krav og den arbejdsbyrde som den økonomiske vækst i 1970’erne havde forårsaget. Der opstod den såkaldte

“*new health and fitness consciousness*”, der blev anvendt som en livsstrategi, der kunne bane vejen for succes. (Crawford 2006:412).

“*By making the body a task, the health conscious could demonstrate to self and others the core values that defined their class, reassuring themselves (and their employers) that they possessed the qualities that made them more quipped than their competitors for surviving the new economic realities*” (Crawford 2006:413).

Sundhed bliver på denne måde, et redskab til at udtrykke sin sociale status og værdier på. Crawford udviser dog en bekymring for sundhedsdyrkelsen og individets optagethed af at efterleve et ideal, hvor selvdisciplin, selvkontrol og overskud bliver essentielle parametre for at være sund.

“*Any thoughtful consideration of the social meaning of health must ponder the irony that the more important health becomes for us, the more insecure we feel*” (Crawford 2006:403).

Vi ønsker på baggrund af skitserede diskurs, at undersøge hvordan de forskellige sundhedstiltag benyttes i erhvervslivet og hvordan disse erfares af medarbejderne i en stor privat virksomhed.

## **Problemformulering**

Med udgangspunkt i aktuelle tendenser til at større virksomheder iværksætter sundhedsfremmende tiltag for medarbejdere undersøger projektet problematikker inden for dette felt gennem følgende problemformulering:

*Hvordan oplever medarbejderne det sundhedsfremmende arbejde i Novo Nordisk og Top Danmark, og kan det sundhedsfremmende arbejde medføre problematikker for medarbejdernes trivsel?*

Projektets undersøgelse tager udgangspunkt i tre arbejdsspørgsmål der samlet medvirker til at besvare problemformuleringen:

- *Hvordan forholder medarbejderne sig til egen og andres sundhed?*
- *Hvordan kan de to virksomheder påvirke deres medarbejdere til at leve et sundere liv?*
- *Hvilke faktorer kan medføre problematikker for medarbejdernes trivsel?*

## Præsentation af virksomheder

Vi har valgt at beskæftige os med to private virksomheder, Top Danmark og Novo Nordisk som begge har stort fokus på at fremme sundheden på arbejdspladsen. Begge virksomheder har gjort en stor indsats for at implementere sundhed på arbejdspladsen og dermed givet medarbejderne mulighed for at benytte sig af diverse muligheder for at opretholde deres fysiske og mentale sundhed.

### Top Danmark

Topdanmark har cirka 2.700 medarbejdere fordelt over hele landet. De har fokus på at det er vigtigt at være en attraktiv arbejdsplads med et fagligt stimulerende miljø og sund trivsel. De arbejder hele tiden på at styrke arbejdsglæden for deres medarbejdere og har bl.a. sund og velsmagende frokostordning, kunst-, vin- og foredragsforeninger, samt mulighed for fleksible arbejdstider, sundhedsordning og motionsklub. De gennemfører hvert andet år en stor trivselsundersøgelse blandt alle medarbejdere, for at vurdere om deres medarbejdere er glade for deres arbejdsliv.

*“I 2011 lancerede Topdanmark kampagnen Sund i Top, der sætter yderligere fokus på både et arbejdsliv og fritidsliv med mere energi og velvære. Målet er blandt andet at forebygge livsstilssygdomme og stress ved at inspirere til sunde vaner og sjove og gode aktiviteter sammen med kollegerne.”* (Top Danmark)

### Novo Nordisk

Vi har valgt at beskæftige os med Novo Nordisk, da de igennem årene har fået opbygget et ry for deres sundhedsfremmende indsats for deres medarbejdere. De kører med et sundhedsprogram ved navn NovoHealth for deres medarbejdere. Formålet er at udvikle en arbejdspladskultur, der fremmer og støtter en sund livsstil for alle medarbejdere. Deres fokus er på at de tilbyder sund mad og drikkevarer til deres medarbejdere, de tilbyder regelmæssige sundhedstjek. Der er også både mulighed for og opmuntring til at deltage i fysiske aktiviteter, samt et røgfrit arbejdsmiljø med rådgivning og støtte til medarbejdere, der ønsker at holde op med at ryge.

## Metode

I følgende kapitel vil vi præsentere og redegøre for den metodiske tilgang til projektets fremgangsmåde. Heri vil vi redegøre for vores videnskabelige overvejelser til projektet, samt vil vi præsentere vores empiri,



herunder Kvaales 7 stadier som vi benytter i forbindelse med kvalitative undersøgelser. Herefter følger en præsentation af valg af teori og en afgrænsning.

### **Projektets videnskabsteoretiske position**

Projektet er forankret i en fænomenologisk orienteret tilgang, der udspringer af en interesse for hverdagssociologien i virksomheder, som arbejder med at fremme den fysiske psykiske sundhed. Igennem vores interesse for arbejdsmiljø og forståelse for medarbejdernes livsverden, har vi til at begynde med haft en induktiv fremgangsmåde, hvor empirien var afgørende for hvilke teorier og begreber, vi ville benytte til at analysere vores empiri. Dog har projektet taget udgangspunkt i en tese om at det ikke er alle sundhedsfremmende tiltag som bidrager til større trivsel. Denne tese er motivationen bag projektet. Det har vi gjort for at møde medarbejderne og lederne med et åbent sind, hvor vi spørger ind til informanternes oplevelser og erfaringer. Efterfølgende har vi fundet teoretikere, som vi har betragtet som relevante til bearbejdelsen af vores empiri. For at forstå hvordan sundhed opfattes blandt interviewpersonerne og deres kritik af de sundhedsfremmende tiltag, har vi fundet det relevant at inddrage Wackerhausens teori om det åbne sundhedsbegreb. Det at der er mange forskellige forståelser af sundhed, er givende, fordi vi får en masse meninger om hvad sundhed er for medarbejderne, og her kan der blive lagt forskellig vægt på hvad sundhedsbegrebet betyder. Som supplerung hertil kan Crawford's teori om Healthism inddrages til at forstå hvilke samfundstendenser der optræder i det postmoderne samfund, og hvordan denne tendens bliver integreret på arbejdspladsen.

### **Empiri og interviewets syv stadier**

I og med at vores projekt er forankret i et fænomenologisk perspektiv, hvor "vejen til objektiv erkendelse går gennem indsigt i menneskers subjektive og intentionelle erfaringsverden" (Juil & Pedersen 2012:67), har vi fundet det relevant at tage udgangspunkt i en kvalitativ tilgang baseret på interviews. Denne fremgangsmåde har vi fundet relevant, da vi søger at få indblik i medarbejdernes erfaringsverden og deres oplevelse af de sundhedsfremmende tiltag på arbejdspladsen. Derfor vil vi i dette afsnit beskrive samt bruge Steiner Kvaales og Svend Brinkmann metode om de syv stadier i en interviewundersøgelse, som gennemgår hvordan man kan udføre et interview. Der er som følgende: Tematisering, Design, Interview, Transskription, Analyse, Verifikation og Rapportering (Kvale 2009:122).

## Tematisering og design (stadie 1 & 2)

En interviewundersøgelse kræver tre grundlæggende spørgsmål i planlægning; *Hvad, hvorfor og hvordan* (Kvale 2009:122).

*Hvad:* For at erhverve forforståelse af det emne, der skal undersøges. Undersøgelsen har til formål at udlede en viden om det sundhedsfremmende arbejde i to virksomheder, og hvordan de sundhedsfremmende tiltag opfattes og påvirker den enkelte medarbejder. Tilhørende om det sundhedsfremmende arbejde i sig selv kan medføre nogle problematikker i medarbejderens hverdagsliv, som initiativerne ikke tager højde for.

*Hvorfor:* Afklare formålet med undersøgelsen. For at besvare problemformuleringen og bekræfte eller afkræfte vores tese om at det ikke er alle sundhedsfremmende tiltag som bidrager til større trivsel. Derfor har vi uden teoretisk baggrund interviewet ledere og medarbejdere i Novo Nordisk og Top Danmark. Det har vi gjort for at møde medarbejderne og lederne med et åbent sind, hvor vi spørger ind til informanternes oplevelser og erfaringer.

*Hvordan:* Interviewguiden bygger på en semistruktureret tilgang, hvor vi har formuleret åbne spørgsmål og emner med underpunkter. Ved struktureringen af interviewguide har vi benyttet os af *den blandede tragtmodel*, som begynder med åbne spørgsmål til hen mod afslutningen at være styret og specifikt. På denne måde gives der både plads til informanternes perspektiver og få belyst forskeren egen forskningsinteresse (Juul 2015:142). Dette har vi valgt at gøre for at give informanterne oplevelsen af en naturlig samtale, for derved at opnå et så flydende og dybdegående interview som muligt. Vi har forsøgt at sætte vores fordomme i parentes, for at undgå at lede den interviewede i retning af vores forventninger for undersøgelsen. Dog er vi opmærksomme på at dette kan være en udfordring i det vores undren udspringer af et problem som vi søger at få besvaret, samt også for at vores forforståelse ikke vil påvirke spørgsmålene. Den semistrukturerede interviewform tillader os, at bede den interviewede om at tage stilling til et emne, hvorfor vi er i stand til at følge det emne og på den måde opnå viden som vi ellers ikke ville komme frem til. Vi har valgt at foretage i alt tolv interviews, da vi har bedømt antallet som rimelige indenfor den tidsramme vi er blevet givet. Vi har foretaget ét fokusgruppeinterview af fire medarbejdere, tre semistruktureret interview med en leder og to medarbejder fra Novo Nordisk. I Top Danmark har vi foretaget fem semistruktureret interviews: Et af lederen for implementering af de sundhedsfremmende tiltag og fire af medarbejderne.

### Interview (Stadie 3)

Vi har to medarbejder fra Novo Nordisk som gerne vil være anonyme. Vi vil referere til dem som - Anonym 1 og Anonym 2. Udførelsen af interviewene med lederen og medarbejderne fra Top Danmark er udført hos Top Danmark i Ballerup. Først inviterede virksomheden til frokost, så vi kunne se kantineforholdene, hvor de har lagt særligt vægt på at lave sund mad. Derefter havde vi tid til at interviewe Marianne, lederen for de sundhedsfremmende tiltag, i 40 minutter, hvorefter de fire medarbejdere, Pernille, Morten, Linda og Stine var til rådighed i et kvarter hver. Hos Top Danmark har det været Marianne der har været gatekeeper i forhold til at få interviews med medarbejderne. Hos Novo Nordisk havde vi mulighed for at komme ud til deres afdeling i Bagsværd, hvor vi blev inviteret til frokost i deres kantine med efterfølgende rundvisning. Herefter fik vi tid til at udføre fokusgruppeinterviewet med fire medarbejdere: Joan, Kirsten, Camilla og Tine. Her har Joan været gatekeeper til afdelingen i Bagsværd. Interviewet med Jesper som er HR-leder, beskæftiger sig med de sundhedsfremmende tiltag som er indordnet i NovoHealth. Vi havde desværre kun mulighed for at lave et telefoninterview med, som varede cirka en halv time. Han havde ikke mulighed for at mødes med os hvorfor interviewet blev udført telefonisk. Anonym 2 fungerede som vores anden gatekeeper og var tilknyttet afdelingen i Gentofte. Det var igennem hende at vi fik adgang til feltet i Måløv. Vi var én om at interviewe Anonym 2 i sit eget private hjem. Herefter anskaffede hun os yderligere interviews fra tidligere kollegaer, hvor vi fik taget kontakt til Anonym 1, som arrangerede en rundvisning i Måløv, hvor vi efterfølgende fik lov at interviewe hende.

Foruden interviews har vi været ude i feltet hvor vi kunne danne os et samlet indtryk af arbejdsmiljøet og de sundhedsfremmende tiltag virksomheden har implementeret. Samtidig med at vi spiste i deres kantiner, snakkede vi med andre medarbejdere i virksomheden angående vores projekt og stillede spørgsmål til virksomhedernes sundhedsfremmende tiltag. Disse indtryk har været brugbare til at spørge ind til bestemte emner udover vores semistrukturerede interviewguide. Vi har fået en masse baggrundsviden, som ikke kan findes i dokumenter eller bøger, der har kunnet bidrage til en større indlevelse og forståelse for informanternes arbejdsliv.

### Transskribering (stadie 4)

I transskriberingen af de tolv interviews har vi undladt at inkludere lydord som 'hmm' og 'øhh' fra teksten, med mindre vi vurderer det til have væsentlige relevans for fortolkningen og formidlingen

af samtalen. Vi har ligeledes lavet mindre justeringer af visse sætninger, hvor vi har skønnet det nødvendigt at gøre dem mere forståelige på skrift.

### Analyse (stadie 5)

Vores analyse indeholder to delanalyser, hvor der gøres brug af arbejdsspørgsmål 1 og 2 der tilsammen besvarer vores første del af problemformuleringen:

*Hvordan oplever medarbejderne det sundhedsfremmende arbejde i Novo Nordisk og Top Danmark?*

Herefter er der et afsnit hvor vi gør brug af arbejdsspørgsmål 3, hvor vi belyser problematikker der kan fremgå i sundhedsfremmende tiltag på arbejdsmarked, her bliver andel del af problemformulering besvaret:

*Kan det sundhedsfremmende arbejde medføre problematikker for medarbejdernes trivsel?*

Analyselstrategi:

Første delanalyse: *Hvordan kan de to virksomheder påvirke dets medarbejdere til at leve et sundere liv?*

Med henblik på at forstå de institutionelle rammer for sundhed og hvordan Novo Nordisk og Top Danmark kan lede deres medarbejdere til at varetage en sundere livsstil, har vi valgt i vores første del af analysen, at behandle vores to interviews med Jesper og Marianne, da disse repræsenterer virksomhedens indsats inden for det sundhedsfremmende felt. Vi vil anvende Foucaults governmentality-begreb, som analyseværktøj til at behandle uddrag fra vores interviews, hvormed vi vil undersøge virksomhedernes sundhedsstrategier og hvordan disse kan disciplinere dets medarbejdere.

Anden delanalyse: *Hvordan forholder medarbejderne sig til egen og andres sundhed?*

Til at belyse hvordan medarbejderne forholder sig til egen sundhed og hvordan deres syn på sundhed har udviklet sig, har vi i anden delanalyse valgt, at bruge Bourdieus habitus- og kapitalbegreber til at analysere vores materiale af medarbejderne.

Tredje afsnit: *Hvilke faktorer kan medføre problematikker for medarbejdernes trivsel?*

I dette afsnit vil vi sammenholde vores delanalyser til at belyse hvilke problematikker, der kan forekomme for medarbejderne ved iværksættelsen af de sundhedsfremmende tiltag. Som supplement inddrages Crawford til at give et videre perspektiv på en øget opmærksomhed omkring sundhed på arbejdspladsen.

### Verifikation (stadie 6)

Verificeringsstadiet handler om at forstå reliabiliteten og validiteten af interviewresultaterne. Med hensyn til reliabiliteten er vi bevidste om, at projektet blot er et billede af hvad virkeligheden (i dette tilfælde sundhed) er for de 12 informanter. Samtidig er vi bevidste om, at det aldrig er muligt at forholde sig objektivt til informanternes udsagn, når man foretager interviews. Kvale nævner her vigtigheden i at være bevidst omkring subjektivitetsgraden i interviewarbejdet (Kvale 2009:270). Validiteten vurderes gennem alle syv stadier. Ved kontinuerligt at forholde sig kritisk til den valgte metode og fremgangsmåde gennem hele undersøgelsen, kontrolleres gyldigheden (Kvale 2009:275).

### Rapportering (stadie 7)

Fokusgruppeinterview og individuelle interviews:

Vi anvender begge interviewformer, da de hver især komplementerer hinandens svagheder og styrker i vores projekt. Projektet har til formål at undersøge en common-sense forståelse i en given virksomhed. Ifølge Søren Juul ligger fokusgruppeinterviewets styrke i at indsamle mere kompleks data om sociale grupperes fortolkninger, interaktioner og normer. Hvis man derimod søger at få indsigt i det enkelte menneskes livsverdenen, er det mere relevant at foretage individuelle interviews (Juul 2015:139). For at få en større indsigt i de opfattelser og oplevelser der er i Novo Nordisk og Top Danmark, har vi fundet det relevant at benytte disse to forskellige kvalitative tilgange, da de tilsammen bidrager til en overordnet forståelse for de enkelte og fælles forståelser der er for det sundhedsfremmende arbejde.

Individuelle interviews:

Enkeltinterviews er en interviewform, som kun indebærer tilstedeværelse af respondent og interviewer, hvilket navnet i sig selv også angiver. Fordelen ved at benytte enkeltinterview er, at respondenterne ikke skal tænke på andres holdning til, hvad han/hun svarer. Det kan dog være en ulempe at benytte enkeltinterviews, da det kan virke ubehageligt at skulle fortælle intervieweren om

ens egne holdninger. Enkeltinterviews kræver, at interviewerens er god til at skabe en behagelig stemning og samtidig udviser en afslappet attitude, således at respondenterne tør udtrykke sig frit og ærligt. Vi har foretaget individuelle interviews i to forskellige settings. Et i det private hjem og resterende på arbejdspladsen. Forskellen mellem settings i det private og på arbejdspladsen, har vi på baggrund af egen erfaring bidt mærke i væsentlige forskelle i meninger og holdninger mellem de forskellige settings. Vores ene informant, som blev interviewet i sit hjem var mere kritisk overfor de sundhedsfremmende tiltag i forhold til de interviews, som foregik på arbejdspladsen. Der kan være en forskel i måden man ytrer sig på når man er i private eller offentlige omgivelser. Særligt når der er tale om en væsentlig forskel mellem rammerne for det private hjem og en given arbejdsplads. Det private hjem kan skabe nogle trygge vante rammer for informanten, hvorimod arbejdspladsen kan være drevet af en virksomhedsmentalitet, hvor medarbejderen er i et miljø hvor denne konstant gøres opmærksom på at denne er repræsentant for virksomheden og dens værdier.

#### Fokusgruppeinterview:

Fokusgruppeinterviews består af en interviewer og en mindre gruppe respondenter. Gruppeinterviewet er meget rig på data, mere uddybende og opretholder en dynamik, hvilket er med til at gøre interviewet dybdegående. Det kan dog på den anden side diskuteres, hvor effektivt et gruppeinterview er, hvis der er flere kulturer, som mødes i en gruppe. Ligeledes kan gruppeinterviewet let blive påvirket, hvis fx. en respondent er meget dominerende. Vedkommende kan undertrykke de andre respondenter i gruppen, således at de ikke svare oprigtigt. Dette må anses som at være en af ulemperne ved gruppeinterviews. Denne situation kan undgås ved enkeltinterviews, men enkeltinterview kan som sagt til gengæld virke for nærgående på respondenterne, alt afhængig af interviewerens opførsel. Vores gatekeeper til Novo Nordisk i Bagsværd udvalgte selv sine kollegaer (Brinkmann & Tanggaard 2010:140-141). Dette bidrog til en god gruppedynamik, hvilket har kunnet bidrage til en tryk og åben atmosfære. Derudover har disse kunnet uddybe hinandens perspektiver og oplevelser, hvilket har kunnet bidrage til større indsigt i oplevelser, og motivere hinanden til yderligere kommentarer.

#### Telefoninterview:

Ved et telefoninterview er man afskåret fra at få mening ud fra kropssproget. Ligeledes er et interview en mellemmenneskelig situation, hvor begge parter reagerer på hinanden, hvilket også besværliggjort ved at gennemføre et telefoninterview. Fordelen består dog i at forskeren får

gennemført et interview med den efterspurgte informant, til trods for de forhindringer eller geografiske afstande der afskærer muligheden for at mødes.

## Valg af teori

Filosoffen Michel Foucault kan bidrage til en større forståelse for hvilken indflydelse magten har på medarbejderens måde at håndtere egen sundhed på. Vi vil beskæftige os med hans begreb, governmentality, som beskæftiger sig med samfundet/institutionens magt til at lede borgere/medarbejdere til at foretage bestemte valg. Projektet forankres ikke i en socialkonstruktivistisk orienterede tilgang, til trods for at vi vælger at beskæftige os med Foucault og hans magtbegreb. Projektets hovedvægt lægges på medarbejdernes livsverdenen og hvordan de fremtræder i et førstepersons perspektiv. Vi vælger dog at inddrage dele af Foucaults teori, da vi mener at disse bidrager til en forståelse for hvordan institutioner kan (re)producere en given sundhedsdiskurs, som konstruerer et fælles rationale for, hvordan man tænker og handler i sundhedens tegn.

Sociologen Pierre Bourdieu inddrages i vores analyse, da han med sin teori om kapitaler og habitus, kan give os et indblik i hvordan medarbejderne forholder sig til egen sundhed og hvordan de positionere sig ud fra en given sundhedsforståelse. Bourdieu beskæftiger sig ikke med individers valg i forhold til sundhed, men med at kontekstualisere dette i en bredere sammenhæng. Han forklarer hvordan valgene hænger sammen med individernes liv i bredere forstand. Disse to teorier komplementere hinanden, da Foucault kan give os en indsigt i de institutionelle rammer og dens måde at influere individer på, og Bourdieu, et indblik i medarbejderne og hvordan de interagerer med hinanden.

## Afgrænsning

Vi beskæftiger os med to store private virksomheder, Top Danmark og Novo Nordisk. De har ry for deres sundhedsfremmende indsats på arbejdspladsen, hvorfor vi har fundet dem relevant at beskæftige os med. Der forekommer et bredt sortiment af sundhedsfremmende tiltag, hvorfor vi har valgt at afgrænse os til de fysiske tiltag.

## Teori

I dette kapitel introducerer vi de to teoretikere, Foucault og Bourdieu, og deres begreber, som anvendes i analysen.

### Foucault

Vi har i vores arbejde valgt at inddrage governmentality-perspektivet, som er udviklet af Michel Foucault. Governmentality, som kommer fra fransk verbum *gouverner*, og som på dansk er oversat til styring, analysere relationen mellem stat og borger i en situation, hvor problemet om styring og forpligtigelse kontra autonomi og frihed er sat på spidsen. Borgerne skal stimuleres og motiveres gennem forskellige styringsredskaber/styringsteknologier til selv at tage ansvar for deres eget liv. Denne dannelse skal finde sted ved at individet danner sig selv ved at blive selvstyret.

### Governmentality:

Foucault (1926-84) var fransk filosof og professor i "Tankesystemernes historie" ved Collège de France. Han lancerede begrebet "Governmentality" ved en forelæsning i 1978, og den blev efterfølgende udgivet af et engelsk tidsskrift (Andersen & Kaspersen 2007:338).

Foucault er en central teoretiker inden for diskursanalyse, og næsten alle andre teoretikere inden for dette felt forholder sig i større eller mindre grad til Foucault og hans arbejde. Diskurs forstås som sociale praksisser, der får betydning for vores virkelighedsopfattelse og handlemuligheder. En grundlæggende antagelse er, at man ikke kan opnå nogen erkendelse uden om dens diskursive formning. Foucault ønsker at undersøge, hvad grænserne er for, hvem der siger hvad indenfor hvilke diskurser. Med andre ord undersøger Foucault reglerne for, hvad der bliver italesat og dermed strukturen i forskellige videnregimer (Andersen & Kaspersen 2007:330-331).

Foucault mener, at subjekter skabes i diskurser. Foucault giver udtryk for, at subjektet ikke er "sin egen", men derimod kommer til udtryk gennem diskurserne. Det er diskurserne, som sætter rammerne for, og er med til at skabe bestemte subjekter og dertilhørende bestemte handlemåder og bestemte kapaciteter. Dette knyttes til magtudøvelse, som Foucault ser som produktivt, og som et fænomen, der påvirker formelt frie individer, deres handlinger og selvopfattelse. Foucaults magtbegreb skal ikke forstås som en dominerende kraft. Heller ej skal det opfattes som et positivt eller negativt ladet begreb (Andersen & Kaspersen 2007:330-331). Han bruger ordet government som begreb for magtudøvelse og magtrelationer, hvilket senere har affødt begrebet



governmentality. Hans brug af ordet handler om at lede andre til at lede sig selv, hvilket kaldes "conduct of conduct". Denne dualistiske styreform forudsætter, at de styrede besidder en grundlæggende frihed i kraft af deres evne til at tænke og handle, også på måder, der ikke var hverken forudsete eller tiltænkt af styringens autoriteter. Der er således en dobbelthed i den moderne magt, idet den henviser både til den måde, subjekterne leder sig selv, og den måde hvorpå de lader sig lede af andre. Governmentality-begrebet dækker over den særlige styringsrationalitet i velfærdsstaten, hvor styring principielt altid må rette sig mod individernes selvstyring. I Foucaults governmentality kædes magt direkte sammen med styring af sig selv og/eller andre, hvormed magt og styring bliver sammenfaldende størrelser (Andersen & Kaspersen 2007:338-340).

### **Conduct of conduct:**

Foucaults begreb *conduct of conduct* har flere betydninger, da *conduct* både kan betyde at føre eller dirigere, og betyde selvledelse eller adfærd. Når disse betydninger af *conduct* lægges sammen, henviser termen til at styre menneskers adfærd. Det betyder, at så længe styringen er forudsat af nogle bestemte mål og retningslinjer, sætter den dermed også standarden for, hvad der er rigtigt og forkert. Og ud fra denne normative opfattelse af, hvad korrekt adfærd er, bliver individer styrbare. Styring handler derfor ikke blot om at styre eller dirigere folk, men er også et forsøg på at lede menneskelig adfærd. Der ligger derfor i denne styreform en implicit forståelse af, at menneskelig adfærd kan reguleres og kontrolleres mod eksakte mål (Andersen & Kaspersen 2007:338-340).

### **Panoptikon:**

Begrebet panoptikon stammer fra den engelske filosof Jeremy Bentham, der i 1791 præsenterede idéen om en fængselsbygning, hvor alle fangerne kunne overvåges på samme tid. Fængslet skulle bestå af en ydre ring af celler, hvor der i midten skulle være et tårn, hvor alle fangerne kunne overvåges fra. Således kunne disciplineringen optimeres, idet en enkelt person kunne overvåge et større antal individer, uden selv at blive set af de overvågede. På samme måde, måtte individet konstant adfældsregulere sig ud fra det princip, at han når som helst kunne blive overvåget. Ifølge Foucault virker dette konstante pres forebyggende på fejl og forbrydelser samtidig med, at overvågningen virker disciplinerende. Uden brug af direkte magt, er overvågningen således i stand til at skabe en flittig skoleelev, en arbejdsom arbejder og en forbryder, der opfører sig ordentligt. Det interessante er imidlertid, at det er en form for selvdisciplinering, der foregår under overvågningen. Selve overvågningen er ikke konstant, men risikoen for at blive overvåget er. Denne

bekymring tilskynder dermed menneskene til at følge normalen og rette sig efter normer. Overvågningen kan derfor gå på kompromis med en persons identitet, da personen konstant vil føle sig usikker og fortrænge tanker eller meninger, der stride mod normerne. Resultatet bliver et homogent samfund, hvor der er en konstant bekymring for at skille sig ud (Andersen & Kaspersen 2007:331-333).

## **Bourdieu**

Pierre Bourdieu (1930-2002) var fransk sociolog. Han blev født i en landsby i det sydlige Frankrig. Bourdieu voksede op under beskedne kår, men afsluttede sin karriere på det franske samfunds allerhøjeste top. Han er uddannet i filosofi, sociologi og antropologi, og blev i 1964 ansat som forskningsleder ved Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales. Fra 1981 virkede han som professor ved Collège de France i Paris (Andersen & Kaspersen 2007: 346).

I vores analyse bygger vi særligt på en række basale begreber i Pierre Bourdieus teorier:

### **Habitus:**

Gennem vores liv udsættes ethvert menneske for et bredt sortiment af stimuli: Holdninger, normer og moral, som absorberes og lagres, samt sociale relationer i forskellige arenaer (Bourdieu 2005:197). Alle disse stimuli forankres og bliver til vores habitus og er således afgørende for det enkelte individs måde at tænke og handle på. Der findes en dobbelthed i habitus begrebet, idet det både er et produkt af samt et udgangspunkt for det, vi foretager os. Habitus er ifølge Bourdieu kropsligt lagret og udgøres som nævnt af de samlede livsvilkår og erfaringer, vi har gjort os gennem livet i forskellige arenaer. Habitus udvikles i takt med individets møde med verdenen, og her har den enkeltes opvækst en afgørende funktion (Bourdieu 2005:97-198).

### **Kapital:**

Bourdieu mener, at vi er meget afhængige af ressourcer, når vi vokser op. Jo flere ressourcer man har haft, jo større er sandsynligheden for, at man senere vil blive stillet godt i samfundet. Bourdieu kalder disse ressourcer kapital og opererer i sin teori med en tredeling af kapitalen: social, kulturel og økonomisk kapital (Andersen 2011:71).

### **Social kapital:**

Ifølge Bourdieu udvikler individet sin sociale kapital gennem investeringer i andre mennesker, som på den måde knytter bånd. Bourdieu ser den sociale kapital instrumentalt og som et led i den sociale reproduktion. En given person med en lav social status vil oftest omgås andre personer med en lav social status i samfundet. Personen har altså ikke adgang til så mange ressourcer gennem sine egne sociale relationer, som en person med en høj social status. Eksempelvis får mange deres arbejde gennem deres eget personlige netværk. Der er en forskel på, hvilken branche man tilhører. Ens sociale kapital kan altså sammenfattes til at være familie, venner, kollegaer og andre grupper eller netværk, man tilhører. Ud over at disse relationer er vigtige, er det altså også vigtigt, hvem det er, man har relationer til, i forhold til deres adgang til forskellige ressourcer (Andersen 2011:71-72).

### **Kulturel kapital:**

Sammenlignet med de to andre kapitalformer er kulturel kapital nok mere flydende, og det kan være svært for udenforstående at vurdere mængden af kulturel kapital. Bourdieu genkender tre former, som kulturel kapital kan have. Den første er tilknyttet individet gennem indlæring. Det kan fx være uddannelse eller bestemte evner. Individet skal investere ressourcer for at tillære sig disse, og dets værdi i forhold til kulturel kapital kommer ikke af selve det tillærte, men i stedet af hvordan det opfattes udefra. Hvis individet mestrer en form for kunst fx opera, vil denne kunst kun blive værdsat i nogle sammenhænge. Det kan også være bestemte handlemåder, der gør individet i stand til at agere hensigtsmæssigt i forskellige situationer. Kulturel kapital kan også optræde i en fysisk form. Her er der tale om fysiske genstande, der tillægges en kulturel værdi fx en bog eller et maleri. Den tredje form som kulturel kapital fremkommer som er en institutionaliseret form. Her er der tale om uddannelsessteder, der udsteder eksamensbeviser til deres elever. På den måde kan individer sammenlignes og tilskrives en bestemt værdi på arbejdsmarkedet ud fra nogle fastsatte normer (Andersen 2011:71).

Kulturel kapital opnås hovedsageligt gennem socialisering samt uddannelse. Uddannelse foregår som allerede nævnt ved at erhverve sig forskellige kompetencer. Socialisering er noget mere kompliceret. Den måde, som et barn lærer at tale og formulere sig på hjemmefra, er bl.a. et udtryk for kulturel kapital, men det er også værdier og normer, som tilegnes gennem socialisering. Opnåelsen af kulturel kapital tilegnes altså allerede fra børnene er helt små (Andersen 2011:71).

Når man snakker om kulturel kapital, er det vigtigt at skelne mellem forskellige kulturer. Nogle kulturer tillægges en højere værdi end andre. Begrebet finkultur er altså vigtigt i denne sammenhæng. Man kan have en høj kulturel forståelse inden for en bestemt subkultur, men hvis denne subkultur ikke værdsættes af det øvrige samfund, har det ikke den samme positive effekt for individet, som hvis det havde været anset for at være en finere kultur (Andersen 2011:71).

### Økonomisk kapital:

Økonomisk kapital kan siges at være den mest håndgribelige af de tre kapitalformer. I modsætning til de andre kapitalformer er den nemlig fysisk håndgribelig og kan måles helt nøjagtigt. Økonomisk kapital er et udtryk for individets økonomiske råderum, altså hvor meget en person er værd i kroner og ører. Når man måler økonomisk kapital, er det individets indkomst samt dets værdier som fx grundbesiddelser og aktier. Når man forsøger at lave en klassesdeling i samfundet fx arbejderklasse og kapitalejer, har det oftest været økonomisk kapital, som man har målt på. Bourdieu mener dog, at økonomisk kapital ikke alene udgjorde et fuldstændigt grundlag for individets position i samfundet (Andersen 2011:71).

### Symbolisk kapital:

Derudover kan de tre grundformer for kapital optræde i en fjerde kapitalform. Det er den kapital som ens omgivelser tillægger værdi. Man kan bruge de tre ovenstående kapitaler til at veksle mellem og opnå højere ressourcer i hver kategori. En kapitalform tillægges altså en symbolsk værdi. Eksempelvis kan en smart bil (økonomisk kapital) fremstå som et statussymbol (symbolsk kapital). Det, der skaber denne symbolske kapital, er netop, at individernes opfattelser tillægger kapitalen noget mere (Andersen 2011:71).

## Analyse

I følgende kapitel præsenterer vi analysen opdelt i tre afsnit. Først analyseres lederne fra både Top Danmark og Novo Nordisk ud fra Foucaults begreber. Dernæst bruger vi Bourdieu til at analysere medarbejderne fra begge virksomheder. Efter hver af de to første analyser er der en opsummering. I den sidste analyse belyser vi de problematikker medarbejderne giver udtryk for, som følger af sundhedstiltagene. Dette gør vi ud fra Crawford, Foucault og Bourdieu.

## Top Danmark og Novo Nordisk - Lederne

Top Danmark har haft øget fokus på sundhed siden 2011 hvor de indførte Sund i Top. Til at begynde med var der mest fokus på de fysiske sundhedstiltag, men løbende har den psykiske del fået lige så stor betydning. Marianne, som er leder for implementering af de sundhedsfremmende tiltag i Top Danmark, lægger meget vægt på at det er frivilligt at deltage i de sundhedsfremmende aktiviteter, som primært ligger uden for arbejdstiden. Valget af aktiviteter og tiltag skal igennem Trivselsudvalget, men når det kommer til stykket er det Marianne selv der står for at finde på aktiviteterne. I denne proces vægter hun hvad der er tidens trend og hvilke forslag der kommer fra medarbejderne side. Der er dermed ikke en overordnet strategi for sundhedstiltagene, men retningen af dem bliver bestemt af Trivselsudvalget år for år. Selvom at tiltagene ikke kommer efter en fastlagt plan, bliver de gennemtestet og virksomheden går all-in på det givne tiltag når det først er besluttet. Marianne understreger at Top Danmark ikke laver målinger på tiltagene. Den eneste feedback er medarbejdernes tilbagemelding, samt at de kan se hvor mange der deltager på hver aktivitet.

I Novo Nordisk har man fire standarder til sundhed, som alle medarbejdere skal kunne have adgang til. Disse omfatter let adgang til sund mad og drikkevarer, fysisk aktivitet, sundhedstjek og et røgfrit miljø. Derudover udbydes der yderligere tiltag som kan veksle fra afdeling til afdeling. Ydermere har Novo Nordisk delt tiltagene op i to hovedgrupper, hvor den ene gruppe beskæftiger sig med det psykiske aspekt, og den anden del det fysiske. Ligeledes lægger HR-lederen, Jesper, vægt på at disse tiltag udelukkende skal opfattes som frivillige tilbud, som medarbejderne kan benytte sig af. Mange af disse tilbud kan i ligeså stor grad foregå indenfor og udenfor arbejdstiden. Fælles for de to virksomheder gør man en stor indsats for at udbrede sundheden på arbejdspladsen, hvorfor vi spurgte Jesper, hvorfor sundhed var vigtigt på arbejdspladsen:

**Jesper:** *“Jeg tror en af dem er at vi tilbringer rigtig meget af vores vågne tid på arbejdspladsen, og samtidig har vi indrettet vores arbejdsliv sådan at vi nedbryder vores helbred... i stedet for at vi skal vinke farvel til en hel masse medarbejdere, både sådan rent økonomisk men også sådan rent menneskeligt, så vil vi faktisk hellere sige vi vil egentlig gerne investere noget tid i dem her til at de kan træne i arbejdstiden...”* (Jesper, Novo Nordisk, 4/7).

Som det fremgår af ovennævnte, pointerer Jesper at måden man har indrettet arbejdslivet på i dag, har en effekt på medarbejdernes helbred. Det kan dermed forstås at virksomheden tager del i et ansvar for medarbejdernes sundhed, hvorfor virksomheden, udover at have struktureret arbejdsmiljøet efter ergonomiske forhold, også opfordre medarbejderne til aktivitet. Ligeledes spurgte vi lederen for de sundhedsfremmende tiltag hos Top Danmark om det samme spørgsmål, hvor hun svarede:

**Marianne:** *“Det er jo fordi at vi tror på en sund sjæl i et sundt legeme, så hvis man er inde i en god fysisk cirkel så vil det have en afsmittende effekt på det psykisk velbefindende. Og det har selvfølgelig også noget at gøre med at vi også kigger på sygefravær, kan det være med til at forbedre sygefraværet. Men også bare det at hvis man er sund generelt, så har man det bedre, performer bedre generelt”* (Marianne, Top Danmark, 2/10).

Som Marianne siger, har virksomheden en interesse i at have velfungerende, glade og sunde medarbejdere, der ikke blot trives i deres arbejdsmiljø, men også er i stand til at *“performe bedre generelt”*. Ligeledes forklarer Jesper, *“...at vi tror på at med alle de tiltag vi gør, at der er en sammenhæng mellem det og så hvor mange penge vi tjener i sidste ende”*. Hvis man inddrager Foucault kritiske perspektiv på hvordan samfundet/institutionerne søger at effektivisere borgerne, kan ovenstående uddrag ses som eksempler på virksomhedernes interesse i at dirigere dets medarbejdere i en sund retning, da dette har betydning for virksomhedernes produktivitet, fastholdelse af medarbejdere og image. Med dette i behold kan man forstå virksomhedernes formål med at fremme sundheden, men hvordan kan virksomhederne så lede dets medarbejdere til at leve et sundere liv?

Kigger man nærmere på hvilke strategier virksomhederne benytter sig af for at fremme sundheden, benytter begge virksomheder sig ofte af foredragsholdere, til at formidle viden om sundhed, så deres medarbejder bliver mere opmærksomme på egen sundhed. Top Danmark har heriblandt haft fokus på at forbedre kantineforholdene, hvor de fik besøg af Christian Bitz (kendt ernæringsekspert), der har kunnet give tips til medarbejderne:

**Marianne:** *“Så har vi haft, hvor vi har vi tænkt at, så nu vil vi gerne fokusere på maden i kantinen. Så havde vi Christian Bitz ude og vurdere vores mad, hvor de vidste ikke hvornår han kom. Og så gav han nogle fifs til kantinen og så samtidig optog vi nogle film med ham, som egentlig var fifs til*

*medarbejderen, om hvordan kan du spise så du også kan holde dig frisk om eftermiddagen og findes der hjernemad, hvad er godt for hjernen. Sådan nogle små film som vi så lagde ud til medarbejderne.”* (Marianne, Top Danmark, 1/10).

Som det fremgår af ovenstående citat, benytter Marianne sig af sætninger som “ *Fifs til medarbejderen*”, “*holde dig frisk om eftermiddagen*” og “*hvad der er godt for hjernen*”. Initiativet fremstilles som fordele for medarbejderne selv, hvorfor dette initiativ kan betragtes som en måde, hvorpå virksomheden kan fremme sit mål om at effektivisere, ligeledes med at medarbejderne overbevises om, at sundhed er for egen vindings skyld. Det er med denne grundtanke, at inddrage begrebet *conduct of conduct*, da medarbejderen kan se fordele i at investere i egen sundhed for at effektivisere sig selv. Derigennem udvikler medarbejderen nogle selvteknikker til opretholdelse af egen sundhed. Efter Bitz besøg fortæller Marianne at man foretog ændringer i kantinen, da ernæringseksperter påpegede visse problematikker for medarbejdernes sundhed ved anvendelsen af bakker:

**Marianne:** *“Men det vi gjorde det var at på et tidspunkt så fjernede vi alle vores bakker, hvis i lagde mærke til det så var der tallerkner og bestik. Og det var også en del af det her med sundhed, fordi når man har en bakke, opdagede vi, det var Christian Bitz der lagde mærke til det da han var herude, at folk de brugte jo bakken som tallerken, og lagde mad på. Og man har jo typisk, og man har jo som model, det talte Christian Bitz også meget om, det der med du spiser hvad der er på tallerknen typisk. Og man er rigtig god til at fylde op, fordi 'ej man vil ikke gå glip af noget og hvad nu hvis jeg bliver sulten, hvis det ikke er nok' og sådan noget, så vi fjernede alle bakkerne...”* (Marianne, Top Danmark, 7/10).

Ovenstående er et eksempel på en måde at regulere sine medarbejders adfærd. Virksomheden benytter sig af styringsredskaber, der bevidst søger at lede dets medarbejdere til at begrænse sit madindtag. Disse ændringer er medvirkende til at påvirke subjektets handlingsmuligheder indenfor en given institutionel ramme. På denne måde foretager subjektet nogle ubevidste valg, ud fra de omgivelser de er en del af. Medarbejderne har også mulighed for at bestille mad udefra, dog gør Marianne opmærksom på at dette helst skal være i den sunde kategori:

**Marianne:** *“Normalt vil vi jo ikke have at man får sendt noget privat herud, kun hvis det har noget med sundhed at gøre.”* (Marianne, Top Danmark, 8/10).

Som det fremgik af vores fokusgruppeinterview fra Novo Nordisk (Joan), var der sket en udvikling i henhold til skærpelsen af sundhedstiltag i løbet af de sidste fem år. Slikautomater, som tidligere var til rådighed fjernede man, samt adgang til almindelig sodavand i kantinen. Disse blev udskiftet med light produkter. Jesper fortæller tilhørende: *“Der er skåret ned på saltet i suppen og alle de her ting som vi ved ikke er godt for os. At man ikke sådan skal tænke over ‘er det her nu sundt?’”* (Jesper, Novo Nordisk, 6/7).

I denne sammenhæng, kan det forstås at virksomheden foretager et valg for medarbejderne, så disse ikke behøver at tage stilling til om det er sundt eller ej. På denne måde slipper medarbejderne for at skulle tænke selv, og lader sig på denne måde blive forført af virksomhederne til at foretage virksomhedernes ønskede valg. Fælles for de to virksomheder, søger man at målrette indsatsen mod de risikofaktorer der er for medarbejdernes helbred. Men hvordan målretter virksomhederne disse tiltag efter bestemte risikofaktorer eller medarbejdergrupper, når informanterne påpeger at man ikke måler medarbejdernes sundhed, eller måler tiltagenes effekt?

Som det fremgår af Jesper måler man ikke på om disse tiltag har en effekt. Dog anvender Novo Nordisk anonymiserede data fra de hver anden årlige sundhedstjek fra medarbejderne, som anvendes som en status for virksomhedens sundhed. Disse data får den pågældende medarbejder selv adgang til. Dermed bliver den pågældende medarbejder selv gjort opmærksom på egen sundhed, og virksomheden får tilhørende adgang til de anonymiserede data. Som det fremgår af Marianne, er man yderst opmærksomme på de medarbejdere som har et meget stillesiddende og ensidigt arbejde. Hun fortæller:

**Marianne:** *“Og der har vi så også valgt at sige at det skal være dem der kører, fordi det er dem der har sværest ved også at tage imod de andre tiltag vi har, fordi mange af dem foregår her på hovedkontoret eller på nogle af vores andre kontorer, det er meget lidt, for der sidder primært folk her. Og dem der kører rundt ude på landevejene, det er dem der har sværest ved at holde en sund livsstil, fordi de skal have madpakke med i bilen eller også kører de ind på tanken. Og det der med at dyrke sport, de sidder jo bag rattet hele dagen, så derfor vil vi gerne målrette noget til dem og det tænker vi ofte på når vi laver noget”* (Marianne, Top Danmark, 4/10).



Som det fremgår af Jesper og Marianne, benytter Novo Nordisk sig af data observation, hvorimod Top Danmark blot observerer hvilke medarbejdergrupper der anvender de såkaldte tiltag og hvilke der undlader. Dette kan beskrives som to forskellige måder at monitorere medarbejdernes sundhed på, til at gøre en målrettet indsats for at forebygge risikofaktorer, og fremme sundheden blandt visse medarbejdergrupper. Marianne underbygger dette med følgende udsagn: *“Fordi vi har virkelig prøvet at tænke, hvad kan man gøre for at få alle med”* (Marianne, Top Danmark, 4/10). Men hvordan kan virksomheden fremme sundheden blandt de medarbejdere som er udfordret på det sundhedsmæssige område og hvilke strategier lægges der?

Top Danmark tilbyder typisk aktiviteter og foredrag uden for arbejdstiden. De tiltag som foregår uden for arbejdstiden tilbydes til alle. Dog er der særlige foredrag og tilbud som foregår inden for arbejdstiden, der henvender sig særligt til folk som gerne vil stoppe med at ryge og til medarbejdere som har kørselsrelateret arbejde:

**Marianne:** *“Typisk foregår de uden for arbejdstiden, men rygestopkurser de var i arbejdstiden. Altså hvor vi betalte arbejdstiden. Og nu skal jeg lige tænke mig om. Nogle gange holder vi så foredrag til nogle særlige medarbejder, vi har en masse leverandører og taksatorer, som kører i biler hele dagen. Der har vi planlagt nogle helt særlige foredrag for når man kører i bil hvordan kan man så stay fit og spise sundt, og der havde vi et foredrag ude for dem, og det var i arbejdstiden også”* (Marianne, Top Danmark, 3/10).

Virksomheden har bl.a. iværksat et projekt, “Health Camp” rettet mod de medarbejdere, som halter efter virksomhedens ønske om forbedret sundhed:

**Marianne:** *“Så er der når vi laver Health Camp, der var rigtig mange. Den var også målrettet folk som også virkelig skulle have et kick... Og det er op på vægten hver dag, eller hver gang at de var der”* (Marianne, Top Danmark, 5/10).

Som det fremgår af ovenstående udsagn, søger virksomheden at gøre en særlig indsats for at motivere de medarbejdere, der ikke lever efter den sundhed som virksomheden søger at opnå. Projektet betragtede man som en succes, hvor mange ansatte gennemgik en væsentlig

transformation vedrørende livsstilsændringer og vægttab. Dertil har man iværksat en pilottest af et lignende projekt, "My Life", hvor læger involveres.

**Marianne:** *"I øjeblikket kører vi også et testforsøg, det er også for nogle af vores kørende medarbejdere, der er igennem sådan et tre-måneders også a la Health Camp, men det er på den måde hvor der også er læger involveret. Og det er så folk der virkelig har en udfordring sådan sundhedsmæssigt, og så om en måned skal vi så evaluerer på det og se om det er noget vi skal tilbyde bredere. Men det er også nogle, nu har vi fået sådan en midtvejsrapport. Det er folk med sukkersyge, som tager medicin og sådan noget. Altså det er kæmpe stort"* (Marianne, Top Danmark, 3/10).

Til de medarbejdere som vælger at deltage i dette tilbud, får virksomheden også adgang til personlige data, hvor virksomheden kan monitorer den pågældende medarbejders sundhed og dennes udvikling. Marianne benytter sig af sætninger som *"målrettet folk som virkelig skulle have et kick"* og *"folk der virkelig har en udfordring sådan sundhedsmæssigt"*. Herigennem kommer det normaliserende blik til udtryk, hvor der skelnes mellem to typer medarbejdergrupper, afvigeren og normalen. Vi spurgte nærmere ind til hvad My Life gik ud på:

**Marianne:** *"Det er ændring af livsstil. Så det er sådan sport, altså hvordan kommer jeg i gang med at træne. For det her folk som ikke træner noget som helst. Hvordan kommer man i gang med at træne? Hvordan kommer jeg i gang med at få lagt hele min kost om? Og så er det med at der er læge på, som måler alle ens indre ting og støtter og hjælper og vejleder sådan hele vejen igennem sådan et tre-måneders forløb"* (Marianne, Top Danmark, 4/10).

Formålet med dette tiltag er at ændre folks livsstil, så de derigennem kan tilpasse sig den norm og kultur der er på den pågældende arbejdsplads. Ved at benytte sig af autoriteter som har en patologisk forståelse for sundhed, skal medarbejderen indordne sig under de retningslinjer der er givende for hvorvidt man kan betragte sig selv som sund eller usund. Med en foucaludiansk tilgang kan man betragte disse måleredskaber som disciplinerings teknologier, der skal forsøge at disciplinere den pågældende medarbejder. Som Jesper forklarede, havde medarbejderne hos Novo Nordisk adgang til sundhedstjek hvert andet år. Vi spurgte nærmere ind til hvordan det blev udført i praksis:

**Jesper:** *“Men til den screening får man målt... blodsukker, HDL og IDL og de her forskellige parametre. Så får man målt kondital, fedtprocent og livvidde, højde og BMI. Og så selvfølgelig blodtryk får man også målt... For det er jo på baggrund af de her tal at man (...) siger okay, mine tal ser sådan her ud og man anbefaler at de skal ligge her og det gør de faktisk eller de er måske lidt over og hvad tænker du egentlig om det”* (Jesper, Novo Nordisk, 4/7).

Hvis man inddrager Foucaults begreb, Panopticon, kan disse disciplinerings teknologier have en overvågende funktion. Ovenstående parametre som Jesper nævner, orienterer medarbejderen om egen sundhed, hvor den panoptiske effekt indtræder. Med andre ord kan medarbejderen betragte sin egen sundhed, og se om vedkommende skiller sig ud fra den øvrige mængde eller om denne lever op til den anbefalede norm. Novo Nordisk har som et midlertidigt projekt indført en sundheds-app, “NovoHealth”, kun tilegnet medarbejderne i Novo Nordisk, som de frivilligt kan benytte sig af. Vore ene informant fra fokusgruppeinterviewet, som anvender app'en fortæller:

**Tine:** *“Ja den er vildt nice. Så kan man logge hvad man spiser og så har man 26 felter om dagen og sådan noget, så logger du hvad du spiser for at holde styr på dit kalorieindtag, og så logger du din motion, og så kan man sætte sådan nogle mål om ugen, hvor du kan sige: I dag der vil slukke tørsten i vand, 5 dage om ugen. Og så gør man det hvis man nu er dårlig til at drikke vand... Så minder den dig om det og så får man points, og så har man hvis man opfylder ugens mål eller så er der ugens udfordring, så hvis man opfylder den får man x antal points, og så kæmper man i aldersgrupper”* (Tine, Novo Nordisk, 11/19).

Ovenstående uddrag er et eksempel på medarbejderens egen fri vilje til at monitorere sig selv for at opretholde egen sundhed. Medarbejderne har udover ovennævnte points-system mulighed for at konkurrere eller sammenligne data med sine kollegaer. Ligeledes forklarer Marianne, at nogle af medarbejderne fra Top Danmark har foreslået at lave en “Mål-skridt” kampagne, så man derigennem kan monitorer sin gennemsnitlige fysiske aktivitet. Ifølge Jesper og Marianne, møder de generelt stor opbakning i henhold til de aktiviteter og initiativer der iværksættes. Hvis vi kigger nærmere på hvordan virksomhederne ellers kan motivere medarbejderne til at tage aktiv del i de sundhedsfremmende aktiviteter, havde Top Danmark under Knæk Cancer-ugen, iværksat et initiativ, der havde til formål at støtte kampagnen og få de fleste med. Til det siger Marianne:

**Marianne:** *“Vi lavede en kampagne her sidste år, som vi kommer til at gentage i år, i Knæk Cancer-ugen, hvor vi spinnede. Vi lavede et spinningcenter ned i vores kantine, der hvor i sad. Hele det lokale lavede vi om til spinningcenter, og så kunne man så spinne om morgenen eller om eftermiddagen. Så lavede vi nogle hold dernede. Og så fik alle pulsmålere på og som målte hvor man kalorier man tabte, og Top Danmark donerede så penge til Knæk Cancer i forhold til hvor mange kalorier man havde tabt. Og der var alle også med, fordi det var også til en god sag, og igen du cykler i det tempo som du har lyst til, altså der var ikke noget. Og det var en stor stor succes. Så når man kan kombinere det der, det er for en god sag samtidig med at det er sundt og sjovt”* (Marianne, Top Danmark, 6/10).

Som Marianne selv siger, er det *“for en god sag samtidig med at det er sundt og sjovt”*. Ved at oprette en aktivitet der støtter et godt formål, kan man lede de fleste medarbejdere til at tage del i den udbudte aktivitet. Selve ordet “Cancer”, associeres tit og ofte med død, sygdom og sorg. Strategien henvender sig mod et etisk aspekt af subjektets handlinger. På denne måde kan denne strategi lede medarbejderne til tage del i et velgørenhedsarrangement der ikke blot bekæmper cancer, men også styrker medarbejderens egen sundhed. Som Marianne forklarer doneres der penge alt efter hvor mange kalorier man brænder af. Denne funktion er afgørende ledende for medarbejderens indsats på spinning-cyklen.

Der bliver iværksat mange initiativer fra begge virksomheders side, og som Marianne forklarer, bliver hun også selv nødt til at medvirke i de forskellige tiltag for at være et ledende eksempel, da hun selv står for implementeringen af tiltagene. Dertil forklarer Jesper at direktøren for Novo Nordisk, Lars Rebien, selv er en aktiv deltager af diverse løb. Vi spurgte Jesper om ledelsen også brugte de her tiltag, hvor han svarede:

**Jesper:** *“Altså når du siger ledelsen, så kan man jo sige at vores ledelse går i hvert fald forrest. Vi har en direktør som hedder Lars Rebien, som deltager i forskellige motionsløb rundt om i verden på Novo Nordisk vegne. Det er både cykelløb, det her VASA-løb var han lige med i og stiller sig ligesom frem og siger at det her er vigtigt at man også gør noget for sig selv. Så vi har i hvert fald en øverste direktør, som gør rigtig rigtig meget”* (Jesper, Novo Nordisk, 6/7).

Fælles for de to udsagn er, at det er ledelsen der går forrest i kampen for en bedre sundhed. Som det fremgår af Jesper, siger Rebien at det er vigtigt at man også gør noget selv for at opretholde egen sundhed. Disse ledere forekommer som en form for forbilleder for deres medarbejdere, hvorfor der kan være tale om sundhedsidealiser på de to arbejdspladser ud fra et teoretisk perspektiv. Begge virksomheder iværksætter mange initiativer for dets medarbejdere. Udover Top Danmarks visit af Christian Bitz, har de også haft besøg af Chris Macdonald (kendt foredragsholder omkring sundhed og mindfulness) og en af deres egne ansatte, som havde cyklet tværs over USA, til at motivere, inspirere og samle folk omkring et budskab om sundhed og velvære. Italesættelsen af sundhed og velvære i sine forskellige afskygninger, udgør tilsammen et arbejdsmiljø, hvor sundhed bliver en inkorporeret del af arbejdslivet.

### Opsummering

Vi har på baggrund af vores ovenstående analyse, kunnet konstatere at virksomhederne har et fælles mål om at effektivisere dets medarbejdere, da disse tror på at tiltagene fremmer produktiviteten og hæmmer medarbejdernes sygdomsfravær. I ovenstående analyse er der set flere forskellige eksempler på hvordan virksomhederne kan påvirke dets medarbejderes opfattelse og adfærd. Dette fremgår af:

1. Styringsredskaber som virksomheden bevidst søger at regulere medarbejdernes adfærd.
2. Formidle viden om sundhed og hvordan denne kan betragtes som fordel for medarbejderen selv.
3. Iværksættelsen af initiativer som henvender sig imod et etisk aspekt til at motivere.
4. Anvendelsen af disciplinerings teknologier til at monitorerer medarbejdernes sundhed og gøre disse opmærksom på egen sundhedstilstand.
5. En ubevidst magt til at dirigere dets medarbejdere, da disse konstitueres i et arbejdsmiljø med forskellige diskurser for sundhed.

Måden virksomhederne er i stand til at gøre en målrettet indsats for at fremme sundheden på arbejdspladsen sker ved anvendelsen af dataobservationer fra sundhedstjeks og observation af medarbejdergrupper. Igennem disse to fremgangsmåder monitorerer virksomhederne medarbejdernes sundhed, hvorefter man kan målrette bestemte tiltag efter risikofaktorer eller de medarbejdergrupper, som halter efter den anbefalede sundhedstilstand. Til de grupper som er udfordret rent sundhedsmæssigt, tilbydes der særlige ordninger for disse. Dermed kan

medarbejderen modtage hjælp og støtte til at ændre livsstil, så denne kan leve op til den anbefalede sundhedstilstand som virksomheden søger at opnå.

## Top Danmark - Medarbejderne

Pernille, Morten, Linda og Stine er de medarbejdere som stillede op til interviews hos Top Danmark. De har meget forskellig baggrund, men har en forholdsvis ens mening om sundhed på arbejdspladsen.

**Pernille:** *“Det vil jeg sige, det er heller ikke noget kardinalpunkt i forhold til at min arbejdsgiver skal tage ansvar for min sundhed. Det skal jeg jo selv i bund og grund for det mig som individ der er ansvarlig for at jeg har det godt”* (Pernille, Top Danmark, 1/5).

Stine mener at det er vigtigt at man har valget om sundhed. Hertil mener Morten at man som individ må vælge om man vil være sund eller ej. Det er op til den enkelte og det er her ansvaret ligger. Pernille mener også at det er individets ansvar, men pointerer at idet at arbejdspladsen har sundhedstiltag til rådighed bliver det lettere at vælge det sunde alternativ. Linda er af samme mening, men hun ser mere tiltagene som et los bagi til at komme i gang med at være sund. Tilgangen til sundhed er primært individets ansvar ifølge disse fire medarbejdere. Dette siger noget om deres habitus og den påvirkning de har fået fra virksomhedens tilgang til sundhed. Sundhed er noget man skal stræbe efter og det er godt at være sund. Derfor skal individet have muligheder for at opnå sundheden og dét skal selv vælge sundheden.

De aktiviteter som virksomheden faciliterer i forhold til sundhed er med til at skabe fællesskab og nye bekendtskaber mellem medarbejderne. Dette påpeger Pernille og Linda.

**Pernille:** *“Det giver noget. Uden at det sådan på den måde er en, altså sådan en, det er jo ikke nogen teambuildings aktivitet fordi det kan være altså halvdelen sidder helt dernede i den anden ende af bygningen og du ser dem ikke andet end til den der. Men når du så er der så kommer man jo til at kende folk lidt gennem de der sportsting eller hvad det nu kan være, foredrag hvor det nu er. Det har jeg i det øvrigt også deltaget i, når der har været foredrag”* (Pernille, Top Danmark, 2/5).

Det sociale er ikke generelt ekskluderende for dem der ikke deltager i aktiviteterne, men når man er til en aktivitet om det er et foredrag eller løb, så lærer man nye kollegaer at kende og får udvidet sit netværk herigennem. Den sociale kapital bliver hermed styrket i professionelt øjemed. Stine har valgt at dyrke sundheden uden for arbejdspladsen, og man kan argumentere for at hendes private sociale kapital er så stærk at hun ikke har behov for at skulle deltage i sundhedstiltagene på arbejdspladsen og være en del af det sunde fællesskab i aktiviteterne. Den sociale faktor i forhold til sundhed får hun primært fra sociale medier og lignende. Hun er dog helt med på at det giver noget kollegialt ved at deltage i et foredrag eller et andet tiltag.

**Stine:** *“Altså i forhold til hvordan jeg, altså, nej, jeg ved sgu ikke rigtig, altså. Jeg vil sige når jeg ikke er motiveret og der så er et spinings-event så giver det jo en effekt i at jeg jo kommer ned og spinner som jeg måske ikke ville have gjort ellers og deltager i en form for fællesskab og kollegialt. Men når jeg er motiveret så er det ikke på grund af arbejdspladsen jeg er motiveret så er det noget der kommer inde fra i mig og ikke fordi at jeg ser eller gøre eller høre et eller andet herude. Det er noget jeg selv, det er noget jeg finder fra andre, sociale medier fx Instagram eller et eller andet ik? Det kan være der jeg finder min inspiration til at prøve noget andet eller gøre noget nyt og så videre”* (Stine, Top Danmark, 3/5).

Morten har gennemgået en forandring mens han har arbejdet hos Top Danmark. Han var ikke vildt sund før han deltog i sundhedstiltaget Health Camp, som var med til at omlægge hele hans livsstil til en sund livsstil. Før Health Camp, sad han i økonomiafdelingen, hvor der var udbredt enighed om at sundhed var ens eget valg og at virksomheden ikke behøvede at blande sig i ens sundhed. Efter Health Camp har han fået en sund livsstil og gør nogle helt andre ting end før. Man kan argumentere for at han er kommet ind i et sundere fællesskab som er opmærksom på sundhed og dyrkelsen af denne. I sin tid hos Top Danmark har han på denne måde udvidet sin sociale kapital til også at indeholde et sundhedsaspekt, hvor det sociale opstår omkring sundheden.

**Morten:** *“I starten var jeg arg modstander af det. Jeg tænkte at der visse ting som en arbejdsgiver skulle blande sig i og så var der visse ting ens arbejdsgiver ikke skulle blande sig i. Så jeg var sådan lidt ambivalent i forhold til om jeg synes om det var noget der var fornuftigt. Men med tiden har jeg, kan man sige modent mig måske og har sagt at det giver noget god mening i forhold til at have nogle tilbud blandt andet vores fritids- vores fitness og alt det der. Og jamen den udvikling jeg selv har været igennem har ligesom gjort og så har det været helt naturligt at være med på vognen.*

*Så det var ikke noget hvor lige huggede til fra starten og synes at det var fantastisk, men det har fået betydning for mig at man ligesom har de muligheder” (Morten, Top Danmark, 1/5).*

Den kulturelle kapital kan deles op i tre kategorier: indlæring, fysiske form og institutionaliseret form. Interviewpersonerne berører hver især en del af den kulturelle kapital. Morten lægger vægt på indlæringen, ved at have haft den holdning at virksomheden ikke skal bruge ressourcer på at lære medarbejderne om sundhed. Sundhed er en privat sag, som ikke vedkommer virksomheden og denne kan ikke tvinge en ændring af sundheden igennem. Sundhedstiltaget Health Camp har ændret Mortens livsstil totalt, men dette har kun haft en effekt fordi Morten var 100% motiveret og havde indstillet sig på at der skulle ske en forandring.

**Morten:** *“Jamen, det var det rigtige tilbud på det rigtige tidspunkt. Og hvor min motivation var 100%. Altså alt det andet der ligesom er kommet, ja så har man taget det med og så har man prøvet tre uger uden effekt. Men det der det var en længere periode hvor jeg var mentalt indstillet på at nu skulle det være. Og det tror jeg, hvad kan man sige, hvis ikke det var kommet på det tidspunkt så havde jeg ikke været hvor jeg er nu, kan man sige, og så havde jeg måske heller ikke været lige så aktiv i forhold til hverken sportsklub eller noget som helst andet altså så havde det været ligesom før. Timingen tror jeg i hvert fald for mit eget vedkommende har været afgørende, at det lige er kommet hvor det er kommet. Så det har bare været heldigt tror jeg” (Morten, Top Danmark, 3/5).*

Sundhed er noget man skal forholde sig til privat og aktivt vælge til. Sund er altså ikke noget man kan blive påvirket til at være eller som man blot er, men noget man aktivt skal være bevidst om og have ind i sin hverdag. Der er dermed en række bevidste valg som man gør sig når man vælger sundheden, og det er op til den enkelte at finde frem til hvor meget sundhed skal fylde og påvirke ens liv og dermed også hvor meget viden om sundhed, man vil integrere i ens liv.

Stine bruger de sociale medier til at få inspiration om sunde vaner, og det kan være alt fra mad til alternativ træning. Her er billeder fx med til at give hende en øget viden om sund kost eller den nyeste trend indenfor træning. Sundhed er en vigtig del af hendes liv. Hun går meget op i at spise den rigtige kost, og kritiserer også Top Danmarks kantine for ikke at have en sundere kost i form af flere salater og mindre dressing i maden. Hun efterlyser også slankemad eller mad som tager hensyn til at man kan være på kur. Sundhed er en vigtig del af hendes dagligdag og hun er konstant opmærksom på hvad det nyeste indenfor sundhed er. Sundhed er en stor del af hendes kulturelle



kapital. I forhold til den fysiske form af den kulturelle kapital, lever Top Danmarks faciliteter ikke op til den dyrkelse af sundhed som Stine har, og derfor benytter hun ikke de faciliteter og tiltag som Top Danmark tilbyder.

**Stine:** *“Ja, selvfølgelig. Det er rigtig godt at der er fokus på det. Selvfølgelig er det det, for nu kan man sige, altså. Det er jo en arbejdsplads med rigtig mange forskellige slags mennesker, så det kommer også an på, altså hvis man ikke er - nu bruger jeg jo også sociale medier rigtig meget og bruger nettet mere end hvad måske nogen af mine kollegaer som er ældre gør”* (Stine, Top Danmark, 4/5).

Pernille lægger vægt på at det er vigtigt at der er tilgængelige træningsmuligheder. Når arbejdspladsen har disse muligheder, bliver der også lagt op til at have en kultur omkring sundhed og denne kultur passer godt ind i Pernilles livsmønster. Hun kommer tidligere fra et job i Forsvaret hvor der bliver lagt stor vægt på at være i form. Det at holde sig i god form er vigtigt for hende og er en vigtig del af hendes kulturelle liv. Når arbejdspladsen faciliterer muligheder for at træne, bliver det nemmere for hende at holde sig i form. Hermed kan hun lægge en rutine, hvor hun tager hen på arbejdspladsen, træner og så begynder på sin arbejdsdag derefter. Det er en let måde at få sundheden ind i hverdagen når der også skal være plads til familielivet med mand og børn. Ved at benytte sundhedstiltagene på arbejdspladsen får Pernille nedsat den tid som hun ellers ville bruge på sundheden i stedet for hendes familie, for hvis tiltagene ikke var der ville hun først skulle hjem og så i fitnesscenter, så det er smart for Pernille at lægge arbejde og motion sammen.

**Pernille:** *“...men det gør det jo nemmere for mig at sørge at jeg selv har det godt, når min arbejdsgiver har nogle tilbud, som jeg synes jeg kan benytte mig af. Og når jeg siger nemmere, så mener jeg convenient, det er lige ved hånden ikke. Altså så er vi ude i de gode gamle forbrugsteorier med at når det er nemt så tager man det også. Fordi når det er noget jeg kan gøre i tilknytning til min arbejdsdag enten lige før eller lige efter, så er det faktisk nemmere for mig at komme af sted til det frem for hvis jeg først skal hjem og så skal tilbage igen...”* (Pernille, Top Danmark, 1/5).

Linda bidrager til den institutionaliserede kulturelle kapital på arbejdspladsen ved at være holdkaptajn på kampagnen Vi Cykler til Arbejde. Her prøver hun at samle et hold og få en team-

spirit op. Konkurrenceelement elsker hun, og det er netop konkurrencen som er med til at motivere Linda til at deltage og engagere sig i sundhedstiltagene. Hun synes at så mange som muligt skal være med og man kan her se den institutionaliserede kulturelle kapital idet dette også er den generelle mening i Top Danmark.

Der er ikke nogen af de fire medarbejdere der snakker om at der skulle være en økonomisk hindring for at leve sundt. Derfor må vi antage at deres økonomiske kapital er fin, og det ikke er denne del der sætter begrænsninger for det sunde liv. Linda nævner dog at det ville være fedt at få løn imens man deltager i sundhedstiltagene, men det er ikke det der er afgørende for at deltage.

**Linda:** *“Nej. Det ville være fedt nok at få det betalt, men nej. Ikke lige umiddelbart...”* (Linda, Top Danmark, 2/5).

For de fire medarbejdere har sundhed en høj symbolsk kapital, da de alle tillægger sundhed en stor værdi. Alle fire prioriterer at bruge tid og kræfter på at være i form og spise rigtigt.

**Morten:** *“Ja, kan man sige. Det der havde allermest betydning det har den Health Camp jeg tog på. Det er der ingen tvivl om at det var det der var vendepunktet for mig, der fik lidt de andre ting til at falde lidt på plads. Hvor man kan sige mindfulness forløbet havde ligget lidt det og det var selvfølgelig smart at høre og få noget inspiration derovre. Men det var Health Camp der ligesom var det der gjorde forskellen”* (Morten, Top Danmark, 3/5).

Morten har ændret hele sin livsstil for at leve sundt. Stine gør noget ud af sin træning og er bevidst om hvad hun spiser. Pernille prøver så godt hun kan at få integreret den sunde livsstil i hendes hverdag, hvorfor det er vigtigt at sunde tilbud er let tilgængelige. Og Linda kan mærke at når hun får dyrket motion og er sund, så har hun mere overskud og er mere glad i hverdagen og dermed kan klare sin hverdag bedre. Sundheden bliver vægtet som værdifuld, og derfor giver det god mening at arbejdspladsen også skal interessere sig for sundhed og sine medarbejders sundhed. Samtlige fire medarbejdere lægger vægt på at det er individets ansvar, men for Pernille, Morten og Linda har det en betydning i deres liv at arbejdspladsen har en interesse i medarbejdernes sundhed og har en række tilbud i form af foredrag, sportsklubben og andre tiltag angående ændring af livsstil.

**Pernille:** *“Nej ikke direkte, men nu bruger jeg det heller ikke systematisk. Jeg tager det, jeg plukker det som jeg synes passer til mig og passer til min hverdag og man kan sige at hvis ikke jeg havde gjort det, så havde jeg måske haft svære ved at holde mig på det sunde spor til hverdag fordi jeg bliver tilbudt nogle muligheder jeg ikke ville have haft ellers”* (Pernille, Top Danmark, 2/5).

Ved at sætte alle disse tilbud til rådighed opnår virksomheden også en symbolsk kapital som gør at de får et image som en sundhedsbevidst virksomhed. Denne tankegang og opmærksomhed på sundhed stemmer overens med måden medarbejderne omgår sundhed i deres daglige liv. Ingen af medarbejderne føler sig presset til at deltage i aktiviteterne eller social ekskluderet ved ikke at deltage, på trods af at de alle er opmærksomme på at der opstår et fællesskab til sundhedsaktiviteterne. Da medarbejderne generelt ikke udtrykker nogen utilfredshed med måden Top Danmark faciliterer sundhedstiltag, kan man argumentere at modellen med at sundhedsaktiviteterne ligger uden for arbejdstiden og er frivillige er rigtig god.

### **Novo Nordisk - Medarbejdernes**

Joan, Tine, Kirsten, Camilla, Anonym 1 og Anonym 2 er de medarbejdere som stillede op til interviews hos Novo Nordisk. De har meget forskellig baggrund, hvilket gør at deres holdning til sundhed på arbejdspladsen ikke er ens. Alle seks medarbejdere blev spurgt hvorfor de fandt sundhed på arbejdspladsen vigtigt:

**Anonym 1:** *“Ja, men rigtig rigtig mange år ikke. Jeg synes altid den har været god, man har altid haft fokus på det, men man har helt klart mere fokus på motion, det har de i hele Danmark jo og altså nu ved jeg ikke om du så vi havde nogle elbiler stående, altså den grønne bølge er jo kommet og dermed også motionen...”* (Anonym 1, Novo Nordisk, 3/11).

**Camilla:** *“Jeg synes at det er fint at Novo også tager en vis del af ansvaret når nu vi har de her stillesiddende job altså. Så et eller andet sted synes jeg at det er godt arbejdspladsen også tager et medansvar selvom selvfølgelig at man selv er ansvarlig for sin egen sundhed og aktivitet og sådan nogle ting, men alligevel.”* (Camilla, Novo Nordisk, 10/19).

Anonym 1 mener at det er den grønne bølge som er kommet og dermed også motionen. For informanten virker det som en naturlig udvikling, hvor man bare følger strømmen. Hertil mener

Joan at Novo Nordisk har gjort meget for sundheden på arbejdspladsen, hvilket hun finder rigtig godt. Anonym 2 synes at man er ansvarlig for ens egen sundhed. Camilla er af samme mening, men hun synes også at det er godt at Novo Nordisk tager et medansvar. Tine mener at sundhed på arbejdspladsen er godt, men at der skal være plads til kage og slik. Efter at virksomheden har fjernet slikautomaterne og kantine er blevet sund, tager medarbejderne oftere selv usunde madvarer med på arbejde. Medarbejderne trods på den måde den sunde linje og giver samtidig udtryk for at det er en privat sag hvad man spiser. Hvilket vil sige at virksomheden her måske har overtrådt medarbejdernes private grænse. Kirsten mener det er godt med sundhedstilbud på arbejdspladsen. Hun synes det er godt at blive bekræftet i hvor man er. Deres tilgang til sundhed er meget forskellig, hvilket siger noget om deres habitus. Selvom de har samme arbejdsplads og derved er blevet udsat for de samme stimuli, har de alligevel udviklet forskellig habitus. Der er enighed om at sundhed er godt, men hvem der har ansvaret for folks sundhed er der uenighed om. Dette er et tegn på at deres habitus ikke kun bliver påvirket af Novo Nordisk.

Virksomhedens sundhedstilbud er med til at styrke fællesskabet og man får et netværk både blandt medarbejderne og med folk fra omverdenen. Dette fastslår Anonym 1 og Joan, som deres sociale kapital.

**Anonym 1:** *“Og det ved alle firmaer, at så snart alle medarbejderne mødes til nogle andre ting end arbejde, så styrker det jo forholdet, så kan man sige det der er specielt her ved badminton, det er jo alle dem jeg ikke arbejde med til daglig, det er jo folk, smeden indefra fuglebakken eller et eller andet, det er jo andre folk. Men det giver kontakter så det er jo, der er ingen tvivl om, ja motion på alle planer er jo sundt, altså både for dig selv men også socialt ikke”* (Anonym 1, Novo Nordisk, 2/11).

**Joan:** *“Det er jo vigtigt at når man også laver sådan nogle ting at man får et netværk, fordi det er så kæmpe stort, at det jo er rart at vide, at der er nogle man kender et eller andet sted som man skulle risikere at gå hen og få brug for en eller anden dag. Så der er de foreninger vældige gode også til det ik”* (Joan, Novo Nordisk, 6/19).

Der er en konsensus blandt Joan, Tine, Kirsten og Camilla om at de sundhedsfremmende tiltag får medarbejderne til at støtte hinanden og at der derved er en god diversitet på arbejdspladsen. Der er

altså en bred enighed om at sundhedstiltagende styrker samarbejdet blandt medarbejderne, og at der er plads til alle. Medarbejderne støtter hinanden, både når det gælder tiltagene og mere private ting.

**Joan:** *“Altså.. hele verden er ansat her og hele alt muligt øhh.. vil jeg virkelig mene at det er lige forhold for alle personer, og hvad er det der står i de der i fik... fundamentals”* (Joan, Novo Nordisk, 16/19).

Anonym 2 er den eneste som ikke er helt enig i at tiltagende bidrager til et større fællesskab. Hun mener derimod at tiltagene har medvirket til at der er kommet mere konkurrence blandt medarbejderne og en skjult holdning til hvordan man som medarbejder skal se ud. Dette har ifølge hende medført at sundhed på arbejdspladsen måske fylder lidt for meget og at virksomheden dermed bliver formynderisk. Samtidig mener hun dog at det er vigtigt at der er hygge blandt medarbejderne fx. med fælles morgenmad og at medarbejderne tager hånd om hinanden. Men for hende behøver tiltagene ikke at være der, for at der er en god medarbejder mentalitet. Anonymes 2 private sociale kapital er stærk idet hun ikke føler et behov for at deltage i sundhedstiltagende. Hun siger at hun passer sit arbejde og sig selv. Hun har ikke behov for at skabe nye relationer gennem sundhedstiltag. Hun har nok i sin komfort-zone med medarbejdere, der er ligesom hende selv.

**Anonym 2:** *“Der er mange ting der er rigtig gode, hvor kollegaerne også synes det er fint. Altså dem jeg snakker mest med om sådan nogle ting, det er nogen der er lidt ens med mig. Det er noget med at have en komfort-zone med dem man ligesom stoler på og som man kan sidde og diskutere de ting med. Så jeg tror dem jeg sådan snakker med dem, de er sådan meget ens med mig i virkeligheden ik. Men det er jo... fyrretusind mennesker eller et eller andet, så er der jo stor forskel ik` (hehe). Så nogen af de der ting der synes jeg folk er fuldstændig hat og brillen og er alt for formynderisk. Og nogle af tingene er super gode og.. langt de fleste af mine kollegaer fra min gamle afdeling, tog de der helsetjeks en gang hvert andet år ik`, og det har jeg også gjort”* (Anonym 2, Novo Nordisk, 4/9).

Kulturel kapital kan opdeles i tre kategorier: fysisk form, institutionaliseret form, og indlæring. De seks medarbejdere har hver en af kategorierne af den kulturelle kapital. Tine bruger mobil-appen Novo Health til at leve sundt. Hun synes det er fedt at have den på telefonen, hvilket gør den til et let hjælpemiddel til at leve sundt. Hun bruger også appen til at konkurrerer med sine kollegaer. Hun

ved at sundhed er vigtig og kan godt følge Novo Nordisk sunde linje, men hun synes også at der skal være plads til kage og donuts. For hende er sundhed ikke lig med en god medarbejder.

**Tine:** *“Hehe, næ. Men jeg synes det er vildt sjovt. Det er da ret fedt når man har det på telefonen fordi man bare kan følge med hele tiden”* (Tine, Novo Nordisk, 11/19).

Joan ville også gerne prøve mobil-appen Novo Health og hun ser sundhed ligesom Tine, at man godt kan være sund uden at være fanatisk sund. Der skal være plads til at synde en gang imellem. De fysiske faciliteter på Novo Nordisk har ikke passeret med de sportsgrene Joan har ønsket at dyrke, derfor har hun dyrket sport uden for virksomheden. Joan vil godt deltage i de fysiske sundhedstiltag, men hun har ikke følt sig tilstrækkelig god nok. Men efter hun har trænet uden for virksomheden, føler hun sig nu klar til at deltage i Novo Nordisk Løbeklub.

**Joan:** *“Nej ikke rigtig. Lige for tiden har jeg valgt at gøre det, uden for Novo Nordisk øhm... jeg skal lige bedre til... jeg skal være med i løbeklubben lige om lidt, men jeg skal lige blive lidt bedre øhh. Og så fordi de sportsgrene jeg har dyrket lidt har ligesom ikke rigtig været i Novo Nordisk regi, så det har jeg ikke rigtig. Jeg hører med og, ja... jeg har efter hvad de andre fortæller og synes det er hyggeligt”* (Joan, Novo Nordisk, 9/19).

Camilla synes heller ikke at sundhed skal have betydning for hvordan man bliver set på som medarbejder. Hun synes det kan være svært at få tid til at dyrke sport med børn, hus og have. Men så får man lige pludselig tid til at dyrke sport og så er det rart at det er let tilgængeligt på arbejdspladsen.

**Camilla:** *“Ja. Jeg er lige startet med at løbe en gang om ugen og altså.. det er jo. Jeg har jo været lagt ned i forhold til sport pga. tre børn, altså der har bare ikke været tid til det. Det er børn og fuldtidsarbejde og hus og have og alt muligt. Så der har ikke været tid til sport. Men altså. Så får man tid igen lige pludselig hehe”* (Camilla, Novo Nordisk, 15/19).

Anonym 1 er en del af den institutionaliserede form på arbejdspladsen, da hun er med til at lægge et positivt pres på de andre medarbejdere til at deltage i de sundhedsfremmende tiltag. Hun siger at folk ikke bliver tvunget til at deltage, men måske ‘punktet’. Det ser hun ikke som noget negativt,

men mener derimod at det måske er grunden til at medarbejderne begynder at motionere. Hun tror ikke at mange af medarbejderne ville udføre de sundhedsfremmende aktiviteter, hvis ikke de var på arbejdspladsen.

**Anonym 1:** *“...og så kan man så sige, jeg synes man skal benytte sig af det, men man kan sige man kan jo ikke tvinge folk og nogle gange er det måske sådan at dem der havde behov for det ikke kommer af sted ikke. Og det kan godt være at der er nogen der synes, hører jeg lidt, at det at blande sig i folks liv eller hvad man skal sige, at man bliver ligesom punket lidt, hvis ikke man tager derover. Jeg synes jo man skal, alle ved jo hvis du vejer for meget, men det kunne jo være det var, altså grunden til at man fik gjort noget ved det eller et eller andet ikke...”* (Anonym 1, Novo Nordisk, 4/11).

Kirsten ser de sundhedsfremmende tiltag på arbejdspladsen som en god ting. Hun mener dog at man skal passe på med hvor meget tid man bruger på arbejdspladsen. Man kan leve hele sit liv på Novo Nordisk med venner, børnehaver, træning- og indkøbsmuligheder. Det kan godt blive klaustrofobisk, men hun anser det for individets eget ansvar. Det at Novo Nordisk har disse sundhedstiltag gør at medarbejderne har nemmere adgang til motion end på andre arbejdspladser. Men Kirsten siger at det ikke har en betydning for hendes sundhed. Hun ville gøre ligeså meget for sin sundhed, hvis hun arbejdede i en anden virksomhed, som ikke havde nogle sundhedstiltag. Hun fortæller:

**Kirsten:** *“Men jeg kan da godt have det sådan, altså tænke nogle gange at jamen der er rigtig mange der bor lige i nærheden. Bor du i Bagsværd og har du dine børn i børnehaven hernede i Novo Nordisk, og du handler i... hehe jamen hold kæft det må være det der med at det må være klæbende hvis det hele handler om Novo Nordisk, men altså. Alt. Hvis man er her i nogen år, så får man sandsynligvis også nogle venner eller veninder igennem Novo Nordisk og igennem sit arbejde som alle andre. Men lige pludselig så bliver det, helt klaustrofobisk (Camilla griner) på en eller anden måde. Men det er jo noget man selv vælger hvor meget man vil, men man kan godt leve hele sit liv på Novo Nordisk, på en eller anden måde (hehe), hvis man gerne vil.”* (Kirsten, Novo Nordisk, 9/19).

Anonym 2 ser sundhed som en privat sag og deltager ikke i arrangementer uden for arbejdstiden. Hun synes det er vigtigt at holde familie og arbejde adskilt og hun føler ikke at hun skal leve op til

et sundhedsideal pga. af tiltagende. Ifølge hende skal der være plads til andre ting i livet end sundhed. Der skal være plads til at man tager bilen, i stedet for cyklen, hvis vejret er dårligt eller man arbejder til sent.

**Anonym 2:** *“...Og jeg har jo absolut prioriteret bare ved at lave alle mulige andre ting også ik`. det er jo også en måde jeg får.. jeg skal også have tid til at læse bøger og høre musik, og jeg skal også have tid til at lave alle mulige kreative ting. Ellers fungerer jeg ikke. Og der er jo så nogen der får hele deres kick af at køre på mountain-bike eller et eller andet, og det er jo også fint.. det må de sgu gerne for min skyld.”* (Anonym 2, Novo Nordisk, 6/9).

Økonomisk set snakker både Anonym 1 og Kirsten om at det er meget billigere end ude i den store verden og at Novo Nordisk giver tilskud til aktiviteterne. Anonym 1 siger derudover også at det koster penge at starte noget op, men man får det tilbage i sidste ende. Der er ingen af de seks medarbejdere der snakker om at deres økonomiske situation skulle forhindre dem i at leve sundt.

**Anonym 1:** *“...Det der skal trække lidt det er at der er nogle tilskudsordninger, så vores, altså det er billigt. Det er meget billigere, altså for at, det er uhyggeligt meget billigere end det er ude i den store verden ikke. Men vi betaler selv og vi betaler selv tiden”* (Anonym 1, Novo Nordisk, 1/11).

De seks medarbejdere har forskellig symbolsk kapital, da de opfatter sundhed forskelligt. De prioriterer alle sundhed, som en god ting der skal bruges tid på. Det er mængden af tid og engagement der er spørgsmålet. Både Joans, Kirstens og Camillas sundhedsopfattelse har ændret sig siden de startede på Novo Nordisk, men det er ikke pga. sundhedstiltagene, men pga. samfundsudviklingen og den sundhedsopfattelse der vises i medierne.

**Camilla:** *“Ja, der er da kommet meget mere fokus på det ik`?...Men det er jo ikke kun Novo Nordisk, det er jo i alle medier. Synes jeg.”* (Camilla, Novo Nordisk, 14/19).

Sundhed og motion er også vigtigt for Anonym 1. Hun siger at hun ikke er fanatisk sund, at der også skal være plads til kage og vin. For hende danner motion, velvære og en god kammeratlig tone ramme om sundhed.



**Anonym 1:** *“Nej nej. Og når vi er ude, hvad vi jo er på seminarer med overnatning så er der bestemt også et glas vin til maden, det er ikke sådan overvældede vel, men altså der er altså ikke noget sundhedsfanatisk der”* (Anonym 1, Novo Nordisk, 9/11).

Tine siger at tiltagene, især Novo Health appen, har hjulpet hende til at tænke over sundhed og sætte lette og håndgribelige mål for sig selv.

**Tine:** *“Altså jeg synes den hjælper mest i det omfang at man lige for lov til at sætte sig og tænke over det, sådan nårh ja, det behøves ikke at være at man skal tabe 10 kg på to måneder, det kan godt være at jeg skal drikke vand hver dag øhh... det er sådan nogle ret håndgribelige ret lette mål, så det synes jeg den er god til, at få det lidt mere ned på et lidt mere realistisk niveau”* (Tine, Novo Nordisk, 12/19).

Anonym 2 er blevet mere opmærksom på nogle ting med hensyn til sundhed i og med at hun hele tiden får det ind. Hun løb aldrig før hun begyndte på Novo Nordisk og nu cykler hun også på arbejde.

**Anonym 2:** *“Man er måske blevet mere opmærksom på nogle af tingene, i og med at man får det ind hele tiden... altså... så er det da noget man overvejer eller tænker mere over end jeg gjorde før. Men nu har jeg også været hos Novo i mange år. Altså jeg vil sige, før jeg kom på Novo, der løb jeg aldrig. Jeg hadede det simpelthen, men på et eller andet tidspunkt var der en eller anden der drillede mig tilstrækkeligt med det, til at jeg så begyndte”* (Anonym 2, Novo Nordisk, 5/9).

Ved at sætte alle disse tilbud til rådighed opnår virksomheden også en symbolsk kapital som gør at de får et image som en sundhedsbevidst virksomhed. Denne tankegang stemmer overens med næsten alle medarbejdernes egen måde at omgå sundhed i deres daglige liv. Selvom medarbejderne godt kan presse hinanden til at deltage, er det kun venligt ment og for at skabe et fællesskab. Der er ingen som føler sig tvunget til at deltage i aktiviteterne. Da de fleste af medarbejderne ikke udtrykker nogen utilfredshed overfor de sundhedsfremmende tiltag, som Novo Nordisk faciliterer, kan man argumentere at modellen med at sundhedsaktiviteterne ligger uden for arbejdstiden og er frivillige er rigtig god.

## Opsummering

Vi har i ovenstående analyse kunne belyse flere forskellige temaer for hvordan medarbejderne vægter deres sundhed. Heriblandt har man kunnet se at medarbejderne er opmærksomme på at sundhed er deres eget ansvar. Dog forekommer det blandt flere at det er rart at virksomhederne også tager et medansvar, når det gælder medarbejdernes sundhed. Flere mener at tiltagene som virksomhederne foretager, gør det nemmere for medarbejderne at dyrke deres sundhed, når arbejdslivet fylder en stor del af deres hverdagsliv. Som det fremgår af flere medarbejdere, opstår der et fællesskab ved at deltage i de forskellige aktiviteter, hvor disse kan inspirere og motivere hinanden til at være en aktiv del af disse. En mindre del af informanterne, har dog udtrykt en skepsis over for virksomhedernes medvirken i medarbejdernes sundhed, da denne skulle betragtes som en privat sag. Tilhørende at der ikke opstod et fællesskab, men at der nærmere opstod tendenser til bedrevenhed og konkurrence mentalitet blandt medarbejderne. Som visse informanter påpeger prøver virksomhederne at skabe en bedre balance for sammenhængen mellem medarbejdernes privatliv og arbejdsliv. De fleste betragter dette som positivt, da det kan være med til at gøre hverdagslivet nemmere. Som en af vores informanter forklarer, kan næsten hele ens liv handle om Novo Nordisk, hvis det er det man har lyst til, hvorfor arbejdet danner rammerne for en lettere overgang mellem arbejde og privatliv.

Som det fremgår af størstedelen af vores informanter forholder de sig positivt til den udvikling der har været og er inden for sundhed i de to virksomheder. Der fremkommer dog enkelte temaer hvor medarbejderne forholder sig kritiske overfor den udvikling der er. Heri fremkommer det af opfattelsen af andre kollegaer som betragtes som formynderiske og at det skærpede fokus på sundhed i virksomheden kunne være lidt for meget. Ligeledes er der fundet et eksempel på en holdning der er skepsis over for at der ikke tilbydes sund nok mad i kantinen.

## Problematikker i det sundhedsfremmende arbejde

Vi har i ovenstående analyse, belyst hvordan medarbejderne forholder sig til egen sundhed. I følgende afsnit vil vi uddybe særlige uddrag fra medarbejderanalyserne, som kan belyse hvilke problematikker der kan forekomme i det sundhedsfremmende arbejde.

Som det fremkommer af en af vores mere kritiske informanter (Anonym 2), er der en tendens til at der er for meget snak om sundhed. Hun udtrykker en form for skepsis for, at den sundhedsfremmende indsats kan være lidt for overentusiastisk. Som hun forklarer prøver hun bare

at passe sit arbejde, hvilket vidner om at grænsen mellem arbejde og det private kan forekomme lidt for flydende. I takt med udviklingen inden for det sundhedsfremmende felt, er flere af vores informanter af den holdning, at virksomhederne i større omfang gør medarbejderne mere opmærksom på deres sundhed end tidligere. Ud fra vores første analysedel er vi kommet frem til, at der mere eller mindre er en arbejdskultur, hvor fokus på sundhed er blevet en fastlagt norm, hvorfor der kan være en sammenhæng mellem at størstedelen af vores informanter tillægger sundhed en væsentlig værdi. Som det fremgår af informanten, kan virksomheden godt være for bestemmende for medarbejdernes sundhed. Tilhørende mener hun at der er tendenser til at visse medarbejdere kan være formynderiske over for andre ansatte. Da vi spurgte Anonym 2 om der var plads til at vige uden om de sunde valg på arbejdspladsen forklarede hun:

*“Jaerr (trækkende)... til en vis grænse. Altså der er jo sådan lidt.. der er jo dem der er meget store, og der kan man da godt mærke at tolerancen måske er blevet lidt mindre siden jeg startede derude. Altså, der er sådan en... Arh.. måske skulle folk også liige sådan, tage dem lidt sammen ik.”*  
(Anonym 2, Novo Nordisk, 7/9).

Som det fremgår af ovenstående uddrag, føler hun, at der i takt med de sundhedsfremmende tiltag er en mindre tolerance for ‘meget store’ ansatte i virksomheden. Som det fremgår af vores analyse af lederne, danner virksomhederne nogle institutionelle rammer for, hvad medarbejderne kan opfatte som norm, og hvad der betragtes som socialt accepterede. Dette kan give anledning til at andre medarbejdere søger at positionere sig ud fra et værdigrundlag baseret på virksomhedernes fremstilling af sundhed, hvorfor der kan opstå tendenser til at positionere sig i en bedrevidende position. Der forekommer derigennem en form for moralisering blandt visse medarbejdere, hvilket kan give anledning til en øget opmærksomhed på hvordan man ser ud, og hvilke valg disse foretager sig. Medarbejdergrupper som tilhører en overvægtig kategori, vil muligvis føle sig monitoreret, da disse kan betragtes som afvigere. Et eksempel på dette kan fremgå i vores medarbejderanalyse af fokusgruppeinterviewet, hvor vi spurgte én af vores informanter om vedkommende var med i en forening, hvor hun virkede meget undskyldende for at hun ikke var med i en forening. Hun understregede dog at hun havde tænkt sig at være med i løbeklubben. Hun ville bare lige være bedre før hun blev en aktiv del af gruppen (Joan, Novo Nordisk, 9/19). Som det kunne forstås, kunne der forekomme en form for frygt for at blive bedømt for sin fysiske form.

Som det fremgår af anonym 2, kan der være en tilbøjelighed til at være en konkurrencementalitet på arbejdspladsen, hvilket kan være én af grundene til at visse folk kan opleve denne frygt:

*“... hvis man kigger på ledelseslagene fx, altså.. øh... de er jo alle sammen mega fit, så der er en eller anden trend et eller andet sted. Og det kan man jo godt tænke nogle gange om der også er et eller andet kropsideal man skal.. hvis man vil højt op i hierarkiet ik. Men det er måske mere i virkeligheden dem der bliver forfremmet til de der ledelsesposter, og skal jeg ikke. det gider jeg ikke... men det er jo noget med at de vælger folk der er lidt ligesom dem selv. Og de er sindssyg kompetitive de der folk, så der er mange af dem som dyrker sport på i virkeligheden temmelig højt plan... fordi de at de ligesom kan få udlevet alle deres konkurrence, der gælder.”*(Anonym 2, Novo Nordisk, 7/9).

Til trods for at alle vores informanter ikke mener at der er tale om et sundhedsideal, påpeger Anonym 2, at mange af de ansatte, som besidder de øverste lederposter, er ‘fit’ og er ‘sindssyg kompetitive’. Som hun forklarer, hersker der en form for konkurrencementalitet blandt lederne, som de så får udlevet i gennem ekstreme hårde fysiske aktiviteter. Hun forklarer tilsvarende at *“folk kommer meget stolte tilbage og siger når de har deltaget i de der ”Death Valley Race”* (Anonym 2, Novo Nordisk, 6/9). Som det kan forstås ud fra Bourdieus symbol kapital, kan der være en sammenhæng mellem arbejdshierarkier og livsstilshierarkier. I den anledning kan der forekomme en form for status i at dyrke kroppen og det ekstreme. Som Foucault beskriver konstitueres subjektet af de rammer det er omgivet af. Der kan på baggrund af det forekomme forestillinger om, at den pågældende medarbejder må investere i egen krop for at nå en højere plads i hierarkiet.

Crawford påpeger, at i de kulturer hvor sundhed vægtes, bliver dyrkelsen af sundhed grundlæggende parametre for hvor succesfulde vi er. Er vi ikke i stand til at favne vores liv og praktisere den sundhed der skal til for at leve et godt og sundt liv, føler vi os mislykkede. Det er med afsæt i denne grundlæggende tanke, at man kan forestille sig hvorfor sundhedsdyrkelsen bliver så vigtig et aspekt på arbejdspladsen. Herigennem kan man forestille sig, at sundhed bliver en måde at udtrykke sin sociale status på, hvori der kan forekomme interne magtkampe i medarbejdernes måde at bedrive sundhed på. Som det fremgik af flere af vores interviews, er der en tendens til at man som medarbejder ser op til kollegaer der enten løber til og fra arbejde eller har gennemgået en væsentlig livsstils transformation. Ifølge Crawford, er der en tendens til at dyrkelsen af krop og sind

associeres med overskud, selvkontrol og disciplin, hvorfor der kan forekomme en konkurrencementalitet blandt medarbejdere og blandt ledere.

Som det fremgik af vores informant, var hun ikke i lige så en stor grad optaget af sundhed, som mange af de andre af medarbejdere. Dog fremgår det, at der er et gennemgående tema om at kollegaerne lægger et pres på hinanden, til at være en aktiv del af de sundhedsfremmende aktiviteter. Som det fremgår i vores tidligere analyseafsnit, kunne Anonym 2 ikke udstå at løbe, hvorfor hun aldrig rigtig havde løbet før hun kom til Novo Nordisk. Hun fortalte dog, at efter at en af hendes kollegaer havde 'drillet' hende tilstrækkeligt, besluttede hun sig for at begynde på det (Anonym 2, Novo Nordisk, 5/9).

I flere tilfælde har vi kunnet se, at det ikke blot er virksomhederne der opfordrer medarbejderne til sundhed, men at kollegaerne også er med til at lægge et pres. Som tidligere nævnt i vores analyse, opfattes dette pres, som lidt i sjov, dog kan dette give anledning til visse medarbejdere kan føle et pres for at bukke under for den måde de vælger at håndtere egen sundhed på. Som det fremgik af lederne for de sundhedsfremmende tiltag, lagde man stor vægt på medarbejdernes frie valgmuligheder. Men som det forekommer af vores første analyse, gør virksomhederne en målrettet indsats for at motivere 'afvigere' til at ændre deres adfærd. Der forekommer både en bevidst og en ubevidst magt til at påvirke dets medarbejdere til at foretage valg baseret på sunde retningslinjer, hvorfor der i sidste instans kan forekomme clashes mellem medarbejdernes autonomi og de sundhedsfremmende tiltag.

## **Konklusion**

Vi har belyst de institutionelle rammer for medarbejdernes sundhed, og deres opfattelse af de sundhedsfremmende tiltag. Vi har kunnet analysere os frem til, at virksomhederne monitorerer medarbejdernes sundhed, og gør en målrettet indsats for at forebygge risikofaktorer og fremme sundheden for de medarbejdere som er udfordret på et sundhedsmæssigt niveau. Dertil at virksomhederne har iværksat mange initiativer på det sundhedsmæssige område, der skaber forskellige diskurser for hvordan man opretholder sin sundhed i fysisk og mental forstand. Virksomhederne har derigennem en afgørende ledende funktion for medarbejdernes adfærd og opfattelse af sundhed, der kan foregå ubevidst og bevidst fra virksomhedens side af. Tilhørende har vi berørt forskellige temaer, hvor vi har kunnet konstatere, at størstedelen af de interviewede

medarbejdere, forholder sig positivt til de sundhedsfremmende tiltag, da disse initiativer gør det nemmere for den pågældende medarbejder at få tid til at gå op i egen sundhed. Vores analyse har også belyst enkelte temaer, der berører sundhed som en privat sag, at det skærpede fokus på sundhed kan forekomme lidt overdrevet, og at initiativerne kan skabe tendenser til en øget konkurrencementalitet og bedrevenhed fra medarbejdernes side. Tilhørende er der fundet et tema der belyser, at sundheden kunne være bedre på givne arbejdspladser.

## Referenceliste

Andersen, Heine: *Sociologi - en grundbog til et fag*. 4. udgave. Hans Reitzels Forlag. Viborg. 2011. 71-72.

Andersen, Heine og Kaspersen, Lars Bo: *Klassisk og moderne samfundsteori*. 4. udgave. Hans Reitzels Forlag. Viborg. 2007. 330-340.

Becher Trier, Maria (2009): *Novo Nordisk er årets sundeste virksomhed*. <http://www.folkeskolen.dk/60282/novo-nordisk-er-aarets-sundeste-virksomhed> Besøgt: 5.05.15.

Boudieu, Pierre: *Udkast til en praksisteori*. 1. udgave. Hans Reitzels Forlag. København. 2005. 197-198.

Brinkman, Svend og Tanggaard, Lene: *Kvalitative Metoder – en grundbog*. 1. udgave. Hans Reitzels Forlag. Latvia. 2010. 140-141.

Crawford, Richard 2006: *Health as a meaningful social practice*. SAGE Publications. 401-420.

Juul, Søren og Pedersen, Kirsten Brandholm: *Samfundsvidenskabernes Videnskabsteori – En indføring*. 1. udgave. Hans Reitzels Forlag. Latvia. 2012. 67.

Kastberg, Louise (2012): *Medarbejdersundhed: Hvor meget skal du blande dig?* <http://www.lederne.dk/magasinet/Nyheder/medarbejdersundhedhvormegetskaalmanblandesig.htm> Besøgt: 5.05.15.

Kvale, Steinar og Svend, Brinkmann (2009): *Interview: Introduktion til et håndværk*. 2. udgave. Hans Reitzels Forlag. København.

Sundhedsstyrelsen (2010): *Sundhed og trivsel på arbejdspladsen* [http://sundhedsstyrelsen.dk/publ/Publ2009/CFF/Sundhed\\_trivsel/sundhed\\_og\\_trivsel.pdf](http://sundhedsstyrelsen.dk/publ/Publ2009/CFF/Sundhed_trivsel/sundhed_og_trivsel.pdf) Besøgt: 5.05.15.

Top Danmark: *Trivsel og sundhed* <http://www.topdanmark.com/job-og-karriere/vores-arbejdsplads/trivsel-og-sundhed/>  
Besøgt: 5.05.15.

Wackerhausen, Steen: *Et åbent sundhedsbegreb - mellem fundamentalisme og relativisme*. I: *Sundhedsbegreber: filosofi og praksis*. 1. udgave. Philosophia, 1994. 43-73.