



UiT Norges arktiske universitet

Institutt for samfunnsvitenskap

Arbeidslivets disiplinerte kropper

- En sosiologisk undersøkelse av et konsern med fokus på ansattes fysiske helse

Malin Beate Olovsson

Masteroppgave i sosiologi: SOS-3900. Juni 2020

Sammendrag

Avantas Aktiv leverer tjenesten Spor til SpareBank1 Nord-Norge, som er et program med en applikasjon og online registreringsside for å motivere ansatte til å være fysisk aktiv i fritiden sin. Den offisielle hensikten med verktøyet er å redusere sykefravær, samt øke trivsel og samhold på arbeidsplassen. Oppgaven diskuterer at tiltaket er tuftet på en type overvåking, hvor de ansatte aktivt deltar i denne overvåkingen.

Hvordan forholder ansatte seg til at deres bedrift krever deltakelse i, og bruk av en applikasjon som rangerer deres fysiske aktivitet etter poengscore? Blir dette ansett som et godt tiltak for de ansatte, eller blir dette kanskje ansett som en form for overvåking- og innblanding i privatlivets sfære?

For å undersøke dette har jeg valgt intervju som metode og et kvalitativt forskningsdesign. Undersøkelsen baserer seg på 12 semistrukturerte dybdeintervjuer, 11 av de er ansatte i SNN, i tillegg har jeg intervjuet en nøkkelinformant som er en av grunnleggerne i Avantas Aktiv. Studien bygger på teori om overvåking og selvpresentasjon, og er dermed inspirert av Foucault og Goffman. I tillegg har jeg Butlers begrep om performativitet for å forklare hvordan kjønn kommer til uttrykk i studien. Ved analysering av datamaterialet finner jeg at Spor for noen har positive sider med tanke på at de ansatte har blitt mer fysisk aktive, samt blitt bedre kjent med sine kollegaer, noe som skaper gode rammer for trivsel og et godt arbeidsmiljø. Oppgaven utforsker tiltaket som en type overvåking som ansatte selv deltar aktivt i, som strekker seg ut over ansattes arbeidstid, og dermed inn i fritiden og privatlivet. På en slik måte kan vi si at arbeidslivet «koloniserer» privatlivet gjennom det som for mange er veldig privat, nemlig disiplinering av kroppen. Arbeidslivets og arbeidsgivers disiplinering og kontrollering av ansatte fremmes gjennom Spor som et positivt arbeidsmiljøtiltak. En trent og kontrollert kropp fremstiller/fremfører bankansatte som ordentlige, representative, ansvarlige og dermed verdige til å håndtere pengene dine, noe som er viktig i dette. Denne fremføringen av kroppen er kjønnnet ved at kvinner og menn opptrer i forhold til forventningene som stilles til kvinner og menn.

Forord

Å skrive masteroppgaven ble en reise jeg aldri kunne forestilt meg da jeg startet med den på høsten 2019. Først av alt en positiv graviditetstest, så bekkenløsning og på toppen av det hele inntraff koronaviruset, og samfunnet gikk i lock-down. UiT ble stengt og tilgangen på både lesesal og biblioteket ble borte. Til tross for *alt* som har skjedd under skriveprosessen, så kom jeg i mål – en surrealistisk følelse!

Jeg vil først og fremst takke alle mine informanter for at dere har stilt opp, og gitt meg innblikk i deres tanker og meninger. Uten dere ville det ikke vært mulig å skrive denne oppgaven.

Jeg vil også rette en stor takk til min veileder Marit Aure. Kan ikke tenke meg noen som gir raskere tilbakemeldinger enn deg. Du er ikke bare rask, men også grundig i dine tilbakemeldinger, noe som har gjort masterskrivingen til en svært lærerik prosess.

Takk til SINTEF Nord – med Kine Jakobsen i spissen. Du har vært helt fantastisk behjelpelig gjennom hele oppgaven min, både natt og dag. Du har lært meg masse, tusen takk!

Jeg vil også takke Senter for kvinne- og kjønnsforskning ved UiT for utdeling av masterstipend, noe som har lettet en students trange budsjett, i tillegg er jeg takknemlig for å ha blitt inkludert i et lærerikt fagmiljø.

Takk til alle mine medstudenter, og spesielt takk til Cathrine, Lone, Lars og Steffen for innholdsrike (alt for lange) pauser.

Til min kjære samboer, Kjetil. Takk for at du har holdt ut med meg nok en etappe i studietiden. Det kan absolutt ikke ha vært lett å leve med ei høygravid ung dame med bekkenløsning i siste innsjutt av masterskrivingen.

Innholdsfortegnelse

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Introduksjon | 1 |
| 1.1 | Bakgrunn om Avantas | 3 |
| 1.2 | Oppbyggingen av Avantas Aktiv | 4 |
| 1.3 | Spor i SpareBank1 Nord-Norge | 7 |
| 1.4 | Hva sier forskning om fysisk aktivitet, arbeidsliv og kropp og kjønn? | 9 |
| 1.5 | Problemstilling | 14 |
| 2 | Teori | 15 |
| 2.1 | Foucault: Panoptisk disiplinering | 16 |
| 2.2 | Foucault: Biomakt | 18 |
| 2.3 | Erving Goffman: Iscenesettelse | 19 |
| 2.4 | Teaterscene | 20 |
| 2.5 | Judith Butler: Performativitet | 21 |
| 3 | Metode | 23 |
| 3.1 | Utvalg og rekruttering | 23 |
| 3.2 | Gjennomføringen av studien | 25 |
| 3.3 | Fotoeliminering | 28 |
| 3.4 | Kjønn | 29 |
| 3.5 | Etiske utfordringer | 30 |
| 3.6 | Analysestrategier | 31 |
| 3.6.1 | Analysestrategier: koding | 32 |
| 3.7 | Studiens validitet og reliabilitet | 33 |
| 3.7.1 | Validitet | 33 |
| 3.7.2 | Reliabilitet | 34 |
| 3.7.3 | Utprøving av Avantas Aktiv | 36 |
| 4 | Empiri | 37 |

| | | |
|-----|--|----|
| 4.1 | Lagfølelsen | 37 |
| 4.2 | Overvåking og arbeidslivet utvidelse til privatlivet | 40 |
| 4.3 | Kropp – inntrykk og uttrykk..... | 42 |
| 4.4 | Fysisk aktivitet i en stillesittende arbeidshverdag..... | 46 |
| 4.5 | Karriere, ansvar og flinke piker..... | 48 |
| 5 | Analysen..... | 51 |
| 5.1 | Arbeidsplassen..... | 51 |
| 5.2 | Hva handler «lagfølelsen om»?..... | 52 |
| 5.3 | Panoptisk disiplinering | 53 |
| 5.4 | Spor som teaterscene | 55 |
| 5.5 | Å sette spor i arbeid- og privatliv? | 57 |
| 5.6 | Kroppen som egen «Bankindexen»..... | 59 |
| 5.7 | Et godt helseaspekt? | 62 |
| 5.8 | Spor som et middel for å oppnå et mål?..... | 64 |
| 5.9 | Kategoriene som ble til tema..... | 66 |
| 6 | Oppsummerende drøfting og avsluttende kapittel..... | 69 |
| 6.1 | Avslutning | 74 |
| 6.2 | Konklusjon | 76 |
| | Referanseliste | 79 |
| | Vedlegg 1 | 84 |
| | Vedlegg 2 | 85 |
| | Vedlegg 2 | 87 |
| | Vedlegg 3 | 90 |

1 Introduksjon

Denne studien tar derfor for seg hvordan det oppleves å være ansatt i en bedrift som har fokus på de ansattes fysiske helse, og hvordan trenings- og miljøtiltaket kalt Spor fungerer i bedriften. Dette er sosiologisk interessant da dette sier noe om trender i vår samtid: at arbeidsplassen fokuserer på å forbedre det som av mange betraktes som det mest private, nemlig kroppen, og hvorfor ansatte følger tiltaket, er noe pirrer min sosiologiske nysgjerrighet. Jeg har brukt Spor som en inngang til å få tak i refleksjoner og oppfatninger rundt forholdet mellom karriere, kropp og kjønn, trening, trivsel, helse og utseende i banken. Oppgaven diskuterer at tiltaket er tuftet på en type overvåking, hvor de ansatte aktivt deltar i denne overvåkningen. Blir Spor ansett som et godt tiltak for de ansatte, eller blir dette kanskje ansett som en form for overvåking- og innblanding i privatlivets sfære? Kan vi for eksempel se på treningstiltaket Spor som en faktor på veien mot å oppfylle kroppsidealer, eller benyttes det av bedriftene til å maksimere den ansattes produktivitet? Jeg undersøker hvordan de ansatte opplever at arbeidsgiver gjennom et trenings- og miljøtiltak griper inn i deres privatliv/fritid og jeg fokuserer også på hvordan kropp og kjønn, helse, karriere og det å ha kontroll på livet kommer til uttrykk i intervjuene.

De fleste i dagens samfunn er godt opplyste om at det å være aktiv har positive ringvirkninger og reduserer blant annet risikoen for ulike livsstilssykdommer. I en hverdag der maskiner i økende grad overtar de hardeste fysiske arbeidsoppgavene fører til et samfunn med stillesittende arbeid for store deler av befolkningen. Banksektoren er et eksempel på en del av arbeidslivet med mye stillesittende arbeid, men også en arena der ansatte tradisjonelt ser profesjonelle og velstelte ut. Mange har arbeidsantrekk, og det er institusjonalisert at bankansatte skal fremstå presentable. Som ellers i arbeidslivet er det også mange banker som har treningsopplegg eller ulike ordninger for å motivere de ansatte til mer fysisk aktivitet. Det kan være å sykle til jobben, gå på turer, løpetrening, bedriftsidrett etc. SpareBank1 Nord-Norge, heretter kalt SNN, har innført treningsapplikasjonen Spor, som er en tjeneste de har kjøpt hos Avantas Aktiv. Jeg vil senere i oppgaven komme tilbake til både Avantas Aktiv som tjeneste, og Spor som tiltak. SNN sitt hovedformål med tiltaket er at det skal motivere ansatte til å være i fysisk aktivitet på fritiden. Mitt inntrykk av alle bankansatte er at de er slanke, velkledde og flotte, samtidig som at jeg vet de sitter mye i løpet en dag, og

innføringen av Spor fikk meg nysgjerrig på om det finnes en sammenheng mellom krav om et presentabelt ytre, kropp, aktivitet og trening, men også hvordan kjønn spiller inn på dette.

SNN har i fem år brukt metodikken til Avantas Aktiv i bedriften som et aktivitets og arbeidsmiljøtiltak. Konsernets mål med å bruke tiltaket er å redusere sykefravær og å skape bedre samhold, trivsel og fysisk helse blant de ansatte i banken. Jeg skal gjøre en kvalitativ studie av hvordan de ansatte opplever tiltaket ved å bruke intervju som metode. Et av formålene med kvalitative studier er å skape økt forståelse av sosiale fenomener, og for å oppnå dette er fortolkning svært viktig (Thagaard, 2013, s. 11). Disse fortolkningene vil være basert på data jeg har utviklet, produsert og fremskapt sammen med informantene, samt det teoretiske rammeverket jeg bruker. Jeg skal videre gi en gjennomgang for bakgrunnen for Avantas Aktiv er, oppbyggingen og hvordan tjenesten fungerer i SNN. Deretter vil jeg presentere fysisk aktivitet og tidligere forskning om arbeidslivet og kropp.

Oppgaven min starter med et bakgrunnskapittel der jeg presenterer og forklarer hva Avantas Aktiv er, basert på et intervju med en av grunnleggerne i Avantas Aktiv. I tillegg introduserer jeg tiltaket med utgangspunkt i intervju med prosjektleder i SNN, om hvordan tiltaket fungerer i hos dem i bedriften. Videre presenterer jeg forskning på fysisk aktivitet, arbeidsliv og kropp før jeg går videre vil jeg fremlegge problemstillingen, som overordnet spør: Hvordan forholder ansatte seg til at arbeidsplassen krever deltakelse til en applikasjon som rangerer deres fysiske aktivitet etter poengscore? Blir dette ansett som et godt tiltak for de ansatte, eller blir dette kanskje ansett som en form for overvåking- og innblanding i privatlivets sfære? Kapittel 2 beskriver studiens teoretiske rammeverk. Videre vil jeg i kapittel 3 redegjøre for studiens metode der jeg beskriver og diskuterer rekrutteringsprosessen, selve gjennomføringen, praktiske og etiske utfordringer, samt studiens validitet og reliabilitet. I kapittel 4 presenterer jeg datamaterialet, studiens empiri, som er grunnlaget for analysen. Det er avgrenset etter fem temaer, som jeg så videre vil analysere i kapittel 5. Kapittel 6 vil være et avsluttende kapittel med oppsummerende drøfting, i tillegg reflekterer jeg over fruktbarheten til teoriene jeg har brukt i studien. Til slutt fremlegger jeg en konklusjon og forslag til videre forskning.

1.1 Bakgrunn om Avantas

For å redegjøre for hva Avantas Aktiv er har jeg intervjuet en av grunnleggerne av Avantas Aktiv, Otto Ulseth. Han beskrev selve bedriften, oppstarten og hvilke visjoner som ligger bak denne applikasjonen/programmet. I denne fremstillingen har jeg informasjon fra Ulseth, som jeg tar som en «faktisk» beskrivelse av Avantas Aktiv sin metodikk. Ulseth som grunnlegger har selvsagt sin fortelling om Avantas, og i denne sammenhengen er det denne jeg formidler fordi det er slik det også er presentert for SNN. Andre deler av denne oppgaven utfordrer noen av disse fortellingene, mens fortellingen av oppstart, ide etc. ikke diskuteres kritisk i denne oppgaven siden det faller utenfor min problemstilling.

Ulseth sier at Avantas Aktiv er et verktøy for å motivere til fysisk aktivitet, og i hovedsak opprettet som et redskap for å få næringslivet i bedre fysisk form. Ideen bak har sitt utspring fra 1993, da Tine Norge, med alle Tine-avdelingene bestemte seg for å trene og gjøre et folkehelsestunt før OL i Lillehammer i 1994. Avantas Aktiv, som het Total Consult Trening, frem til 2015 ble leid inn for å motivere de ansatte i Tine Norge til å være i fysisk aktivitet. Han sier metodikken til Avantas Aktiv baserer seg i noen grad på det de gjorde med Tine i 1993. De er to gründere som står bak Avantas Aktiv, disse er tidligere proffsyklist, nå coach i Olympiatoppen Atle Kvålsvoll og Otto Ulseth som er tidligere fotballtrener for TIL. Med på laget er også Mads Kaggstad og Jan Fjeldsæter som hadde den opprinnelige ideen, og som bidro til å utvikle konseptet. Sammen diskuterte de hvilke mekanismer som måtte ligge til grunn for å få folk til å trene på fritiden. Ifølge Ulseth begynte de med enkel psykologi, med å ta utgangspunkt i Maslow, om hvilke mekanismer som trigger motivasjonen hos mennesker. Det å bli sett, det å få ros, anerkjennelse og føle tilhørighet til et lag eller en gruppe ble ansett som viktige momenter, i tillegg til belønning i form av faste premieringer når deltakere oppnår fastsatte mål. Summen av dette ble Avantas Aktiv som er en teknologiorientert treningsmotivasjon utrettet for å selges til næringslivet. I løpet av sommeren 2006 ble Avantas Aktiv utviklet, på høsten samme år ble den utprøvd gjennom pilotundersøkelser internt i virksomheten, og 1. februar 2007 ble det et kommersielt produkt i større eksterne virksomheter. På dette tidspunktet var konseptet nytt, og med få konkurrenter, og ifølge nøkkelinformant var responsen veldig positiv. Ulseth sier at i et folkehelse- og næringslivsperspektiv er behovet for aktører som Avantas Aktiv antageligvis økende som følge av at aktiviteten i befolkningen ikke har økt siden 2007. Han sier at tidlig i oppstartsfasen avklarte bedriften forholdene med personvernloven og tilsynsmyndighetene,

om at det kun er poengscoren for de som benytter tiltaket som er synlig for andre, og de fikk derfor godkjent sitt produkt. Alt annet vil være anonymt, slik som hvor de har utført aktiviteten, hvem de har utført den med, hva de har trent etc. Hovedformålet med at lagmedlemmer innad et lag er synlige er fordi at kollegaene skal se og oppmuntre hverandre til å være fysisk aktive, og samtidig gi et lite spark til de som ikke er i aktivitet. Ulseth forteller videre at de fleste i yrkeslivet er mellom 20 og 70 år, og aktivitetsnivået som kreves av deltakere i tiltaket er i tråd med hva som er rimelig å forvente av en person som skal være i fysisk stand til å delta i arbeidslivet. Tiltaket er basert på at aktivitetene skal være «lavterskel», slik at alle deltakere kan ta utgangspunkt i sitt eget aktivitetsnivå. Han sier poenget er å få de minst aktive til å bli litt mer aktiv, da det er de som utgjør forskjellen på sykefraværet og i folkehelsesammenheng. Avantas aktiv er utviklet med hensikt om at treningen foregår på fritiden, og dette begrunnes med at det er vanskelig å argumentere for at trening i arbeidstiden er lønnsomt for bedrifter. På spørsmål om noen av de ansatte var skeptiske til å delta med tanke på overvåking, da svarte han at 94% av de ansatte i SNN benytter tiltaket, og knapt 6% ikke ønsker å være med. Ut fra det tolker jeg at han mener at flesteparten ikke er skeptiske til et eventuelt overvåkingsperspektiv fordi de fleste velger å delta. Han legger til at systemet er totalt lukket, slik at arbeidsgivere ikke har noen opplysninger på individnivå, det vil si brukeropplysninger som kjønn, person, alder, avdeling etc. Det skal dog sies at aktivitetsnivået i form av poengscore er synlig for alle på vedkommende sitt lag slik at også avdelingsledere på laget vet.

1.2 Oppbyggingen av Avantas Aktiv

Da jeg ble med i prosjektet til SINTEF Nord fikk jeg tilgang på Avantas Aktiv ved å ha en egen konto, og jeg har derfor testet ut verktøyet selv. Jeg vil derfor presentere oppbyggingen basert på egen erfaring i dette avsnittet. Avantas Aktiv har to plattformer for registrering av fysisk aktivitet, en nettside og en telefonapplikasjon. Jeg vil videre omtale Avantas Aktiv som en treningsapp. Ved førstegangsregistrering blir man plassert i en treningsklasse ut ifra hva man svarer på ulike spørsmål om treningsvaner. Treningsklassene (figur 1) er bestående av: «Mosjonist», «entusiast» og «aktiv», og det tilsvarer lavt aktivitetsnivå, middels aktivitetsnivå og høyt aktivitetsnivå. Dette kan man endre på underveis dersom man opplever at man er mer eller mindre aktiv enn det treningsklassen tilsier.

AVANTAS
ACTIVE

Kjønn

Mann Kvinne Ikke satt

Treningsklasse

Mosjonist Entusiast Aktiv

Sekunderingseposter

Ja Nei

Endre passord

Endre epost

Brukervilkår

LAGRE

Figur 1, innloggingsinformasjon

| Aktivitet | Aktivitets-gruppe | Poeng per halvtime |
|--------------------|-------------------|--------------------|
| Aerial Silks | - | 24 |
| Aerobic | - | 33 |
| Agility | - | 9 |
| Aikido | - | 21 |
| Air soft | - | 21 |
| Akebrett | - | 21 |
| Aktivitet med barn | - | 21 |
| Alpint | - | 15 |
| Amerikansk fotball | - | 24 |
| Annet | - | 21 |
| Arc-Trainer | - | 27 |
| Armsykling | Sykling | 27 |
| Ashtanga Yoga | - | 27 |
| BMX | - | 27 |
| Badminton aktiv | - | 27 |
| Badminton fritid | - | 21 |
| Ballett | - | 21 |
| Ballspill | - | 24 |
| Bandv | - | 24 |

Figur 2, kategorier og poeng for aktiviteter



Figur 3, deltakere og lag med poengsum

Ut fra gitt treningsklasse skal den enkelte opparbeide seg poengsummer avhengig av hvilken fysisk aktivitet de gjør. Figur 2 viser hva den enkelte aktiviteten gir i poengsum per halvtime dersom man er i treningsklasse «aktiv». Poengsummen per halvtime vil endre seg ut ifra hvilken treningsklasse man befinner seg i. Poenggivingen i appen er utformet slik at det er lettere å samle poeng for deltagerne som definerer seg som mindre aktive, og at bakgrunnen for dette er at man ønsker å motivere denne gruppen litt ekstra slik at det ikke blir sånn at det alltid er de mest aktive som får meste poeng/vinner. Det vil si at i kategorien «mosjonist» vil poengsummen være høyere per halvtime slik at de med lavere aktivitetsnivå ikke skal bli demotivert med å bruke lang tid på å oppnå poeng. Videre finnes det et bredt spekter av aktiviteter i appen (figur2) (eks. alt fra å gå til jobben, jogge, styrke, kroppsarbeid, yoga, etc. både noe lavterskel, men kanskje også noe snevert), slik at det skal være noe som passer både "mosjonisten" og de aller mest aktive. De i treningsklassen «aktiv» må trene tre ganger så mye som mosjonisten for å oppnå poeng. Det skal altså ikke være en fordel å være veldig aktiv for å oppnå poeng. Figur 3 viser hvor hver enkelt deltaker er plassert i et søylediagram, og plasseringen avhenger av den enkeltes poengscore. Det er kun de som er på samme lag som kan se poengsum til de andre i laget på individnivå. Skjermdumpen viser en oversikt over demolaget til prosjektgruppa til SINTEF Nord, og er med svært få deltagere. I realiteten er det slik at de fleste lag har rundt ca. 15 deltagere, men det kan variere mellom 10-20 deltagere, alt ettersom. Den med høyest poengscore flyttes øverst på listen, mens den med minst poeng blir stående på bunn. På hvert lag har laglederne en stjerne bak navnet sitt som et symbol på dens

rolle. I samme figur (3) ser man hvordan lag er inndelt etter lagets totale poengsum. Det vil si alle deltakernes individuelle poengsum sammenlagt, som igjen blir til ei plassering blant alle andre lag.

1.3 Spor i SpareBank1 Nord-Norge

I dette avsnitte presenteres SNN sin fremstilling av innføringen av Spor i bedriften. For å besvare dette har jeg intervjuet Frank Dalan, prosjektleder for SNN SPOR.

Dalan sier at SNN har valgt å kalle programmet for SNN SPOR, men til daglig omtales det bare for Spor (heretter vil jeg også omtale tiltaket for Spor). Bakgrunnen for navnevalget kjenner han ikke til ettersom det ble etablert før han ble direkte involvert, men han sier han antar at det handler om at de som konsern ønsker å «sette spor». Det vil si i både fysisk og konkret forstand – som en metafor for når de er ute i terrenget, så setter de som bedrift spor ved at de vises, og at folk ser dem – I tillegg setter de spor gjennom at de får bedre helse ved å være aktive. Siden bedriften startet med tiltaket, november 2013 har det vært ca. 90% deltakelse, altså 90% av de ansatte i banken har deltatt i dette tiltaket. Han sier at lagene i utgangspunktet utgjør de som arbeider på samme avdelinger, og så utgjør hver lokalbank et lag. I de tilfellene hvor lokalbankene er store blir de delt i to, og da får ansatte velge sine lagmedlemmer på egenhånd. Hovedprinsippet er at de som er organisert nært, og lokalisert sammen blir et lag. I de tilfeller noen i lagene slutter eller starter på ei avdeling er det Dalan som fjerner eller legger til ansatte i lagene med å føre det opp i en fellespostkasse for Spor, som deretter blir videresendt til Avantas Aktiv.

Jeg spurte Dalan om hva de gjør i de tilfeller noen absolutt ikke ønsker å delta i Spor, da svarte han at prinsippet er: *Er du ansatt i Sparebank1 Nord-Norge, så er du også med på Spor.* Han påpeker at dersom noen blir alvorlig syk eller er i barselpermisjon, så kan de etter eget ønske bli permitterte fra Spor når de er borte fra jobb, men sier SNN anbefaler likevel at folk holder seg i fysisk aktivitet, og kanskje setter aktivitetsnivået ned fremfor å ikke være aktive. Dalan sier at hvert av lagene har sine lagledere som blir fulgt opp på flere ulike måter. Til å begynne med ble de samlet i Tromsø, men i det siste har de blitt samlet regionalt, samtidig som prosjektleder besøker kontorene og snakker med laglederne og andre Spor-deltakere. Han forteller at planen er å samle laglederne til høsten for å kurse de i å motivere, for å få alle deltakere til å være aktive. Han sier videre at det blant annet forventes at

laglederne jobber med å få med de som ikke registrerer aktivitet, og det har vist seg at oppfølging fra lagledere i flere tilfeller/flere ganger har bidratt til å få folk til å bli med. Hovedmålgruppen som SNN ønsker å få i mer aktivitet, er de som er minst aktive. Dalan sier at Spor er et lavterskeltilbud for å få ansatte i mer fysisk aktivitet, og ikke et mål om å få toppidrettsutøvere, derfor har de en maksimumsgrense på 1000 poeng per måned.

Innad i laget kan alle se hverandres poengsum, men ikke hvilke aktiviteter/hvor mange og hvilke økter som er gjennomført. I tillegg sier han at alle lag totalt sett er synlige for hverandre. Det innebærer *ikke* at den enkeltes poengsum er synlig, men at lagets poengsum som helhet vises. Prosjektleder sier at det finnes tre forskjellige premieringer. Det ene er at deltakere individuelt trener, og oppnår 10.000 poeng i løpet av 1 år, da vinner den enkelte et gavekort på 1000 kr. Den andre er lagkonkurransen som kjøres to ganger i året «vårspor» fra februar til mai, og «høstspor» fra september til november, her må lagene ha 1000 poeng hele konkurransenperioden for å være kvalifisert for å få premie. De årlige konkurransene har tre ulike premier: En individuell premiering, en lagkonkurransen premie og den siste er premiering innad i storlaget. Den ene er en individuell premiering der de som har full score er med på en trekning, som kan være for eksempel slik som sist premiering; å være med på Finnmarksløpet. Da får de gratis reise og opphold, og får i tillegg være «tett på løpet». Den andre er lagpremie, der hele laget må ha full score hele perioden, altså hver enkelt deltaker innad i laget må ha individuelt full score for at laget skal kunne vinne. Premien på slike kåringer er 400 kroner per deltaker, med forutsetningen om at pengene skal brukes på at laget gjør noe sosialt sammen, gjerne kombinert med en aktivitet. Han sier hensikten er at de skal bli kjente på en annen arena enn arbeidsplassen, og at de bygger en sosial tilhørighet til hverandre. Den tredje premien er at storlagene som samler mest poeng i gjennomsnitt per deltaker vil få en symbolsk premie som drikkebelte, luer, hansker etc. Et storlag vil f.eks. si hele region Finnmark eller hele region Troms, eller en intern støtteenhet. Når storlag vinner, sier prosjektleder at det handler om at laglederne har lykket i smålagene med å få alle til å registrere sin aktivitet. Han sier det er laglederne som utgjør forskjellen med å få flere ansatte til å delta aktivt. Dalan nevner også arbeidsmiljøloven og viser til at det er en nedfelt lov om at arbeidsgiver har plikt til å vurdere å tilrettelegge for fysisk aktivitet. Han sier SNN har gått fra å vurdere til å iverksette Spor som tiltak for sine arbeidstakere med hensikt om å tilrettelegge for fysisk aktivitet. De er åpne for at Spor-lag for eksempel legger en spasertur til i lunsjtiden, eller gå litt tidligere fra jobb for å gå en tur sammen. Han legger til at bedriften deres har fleksitid, og at de som ønsker kan jobbe 10 timer en dag og deretter avspasere med

kortere arbeidsdag en annen dag. De har imidlertid kjernetid hvor alle forventes å være på jobb. Prosjektleder sier at fokus på fysisk aktivitet har vært integrert i banken før Spor ble iverksatt, dog på en manuell måte der ansatte registrerte aktivitet manuelt i et Excel-ark, og vant deretter premier. Det var lite oppslutning i forhold til hvor mange som deltar i Spor. Da en ny konsernsjef startet ønsket ansatte et tiltak i bedriften som kunne gi mer aktivitet i hverdagen, noe konsernsjefen var positiv til, under forutsetning om at det måtte være stort og det måtte gjelde alle. Da ble Avantas Aktiv deres leverandør, og Spor ble iverksatt i bedriften. Et av målene med å ha Spor i bedriften er et ønske om å få ansatte i bedre fysisk form, lavere sykefravær, samhold og trivsel. I tillegg har Spor sin egen Spor (#) tagg på instagram der de som legger ut bilder fra aktiviteter de gjør, er med i trekningen av en månedlig symbolsk premie, samt at innlegget/bildet som vinner blir lagt ut på hjemmesiden til snnspor.no. På en slik måte er det altså knyttet en viss form for heder og ære.

1.4 Hva sier forskning om fysisk aktivitet, arbeidsliv og kropp og kjønn?

Fysisk aktivitet handler om helse og velvære, både fysisk og psykisk (Helsenorge, 2019). Den internasjonale definisjon av fysisk aktivitet omfatter alle kroppslige bevegelser av skjelettmuskulatur som fører til økning i energiforbruk utover hvilenivå (Helsedirektoratet, 2014). Kroppslige bevegelser inkluderer et bredt spekter av aktiviteter; Sykling, gåing, dans, lek og fritidsaktivitet, hagearbeid, husarbeid, målrettet trening med mer. Trening er planlagt fysisk aktivitet som er gjentakende og strukturert med formål om å forbedre eller opprettholde fysisk form (Helsedirektoratet, 2014). Samfunnet har i årenes løp blitt organisert på en måte som fører til større grad av inaktivitet. Det pekes på flere årsaker til inaktivitet eller mindre fysisk aktivitet, blant annet hyppigere bruk av privatbiler i dagliglivet, i transport mellom for eksempel skole, arbeid og hjem. Teknologiske oppfinnelser kombinert med arbeidsliv som er stillesittende fører til at kroppen ikke får brukt energi i like stor grad som tidligere (Helsedirektoratet, 2014). Fokuset på å øke fysisk aktivitet er viktig sett fra et samfunnsmessig perspektiv da flere studier viser til negative konsekvenser av nettopp inaktivitet. For voksne anbefaler Helsedirektoratet å gjennomføre moderat fysisk aktivitet i minimum 30 minutter per dag, fem dager i uken, noe som tilsvarer minst 150 minutter per uke. Det vil si å gjøre aktivitet som gir høyere puls en vanlig, slik man får ved for eksempel rask gange. Dersom aktiviteten består av bevegelse med høy intensitet er rådet minst 75

minutter per uke. For mennesker som i gjennomsnitt sitter mer en 8 timer daglig anbefales minimum 1 time moderat aktivitet daglig. Årsaken til disse anbefalingene er helsegevinstene som 1) gir lengre gode leveår med god helse, og 2) reduksjon av risikoen med dårlig helse (Folkehelseinstituttet, 2017). I den forbindelse er det interessant å gå mer i dybden av hvordan SNN jobber med å få sine ansatte til å bli mer fysisk aktive. Bankansattes arbeidsdag er preget av mye stillesittende arbeid, med lite fysisk aktivitet og variasjon. Ved inaktivitet har man økt risiko for sykdom, og det er derfor viktig med regelmessig aktivitet for å forebygge lidelse (Bahr, 2009). I arbeidsmiljøloven (2020) paragraf 3-4 står det at arbeidsgivere er pliktig til å gjøre vurderinger av tiltak som kan fremme ansattes fysiske aktivitet, men det vil ikke si at tiltakene må foregå i arbeidstiden, eller at arbeidsplassen er pliktig til å gjennomføre tiltakene. Ved å iverksette Spor kan vi si at SNN operer i tråd med myndighetenes regler og anbefalinger om innbyggernes fysiske aktivitet.

Arbeidslivet

I boken «Nytt arbeidsliv – medvirkning, inkludering og belønning» (2005) fokuseres det på arbeidsplassene, og hvordan det nye arbeidslivet har blitt formet. Det studeres blant annet om arbeidsgivere tar sosialt ansvar ovenfor sine ansatte, og det viser seg at store bedrifter i størst grad tar sosialt ansvar. I det nye arbeidslivet må ansatte i større grad nå enn tidligere omstille seg fordi arbeidsoppgavene blir mer komplekse. I tillegg er prestasjoner og innsats en måleparameter på ansattes lønn, der de som presterer best får best lønn. Videre er det i det nye arbeidslivet mer rom for ansattes utvikling og selvrealisering (Torp & Mastekaasa, 2005, s. 12). Det vil si arbeid er mer enn bare en inntektskilde, det er også en arena der mennesker kan tilfredsstille behovene sine ved å få anerkjennelse, selvrespekt og ikke minst sosial tilhørighet (Barstad, 2014, s. 214). Bankansatte forventes å måtte yte «det lille ekstra» for å være interessant og attraktive i et konkurransefylt samfunn med mange banker, noe som innebærer et økt kroppsfokus, og at den ansatte må gi av seg selv for å mestre arbeidsoppgavene og kundene i bedriften (Forseth & Rasmussen, 2002, s. 94). I en studie fra 2002 om «helse i arbeidslivet» kom det frem at bankansatte scorer høyt på emosjonell utmattelse (Forseth & Rasmussen, 2002, s. 88). Deltakerne i studien oppga blant annet at de fikk negative tilbakemeldinger fordi de hadde nær kundekontakt i løpet av arbeidsdagen.

I rapporten «Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering» (2018) har forskerne fulgt rekrutteringsprosesser i fem virksomheter i staten (Bjørnset, Rogstad & Sterri, 2018). De undersøker inkludering og mangfold i rekrutteringsprosesser. Det innebærer mangfold av

kjønn, etnisitet, kompetanse, utdanning, alder, etc. Søkere som ga uttrykk for å være gode «utførere» blir vektlagt for å redusere faren for feilansettelser, og de finner at blant annet søkere med minoritetsbakgrunn og høy alder er momenter som trekker ned. I alt viser det seg at mangfold i arbeidslivet er mindre enn forventet. Jmfør undersøkelsen av mangfold og rekrutteringsprosesser (Bjørnset et al., 2018), kan jeg med min studie belyse flere aspekter som fører til mindre mangfold i arbeidslivet?

I en studie av tidsbruk i arbeidslivet konkluderte forskerne med at dagens arbeidsliv kan betraktes som en grenseløs tidskultur der ansatte både verdsettes for det de gjør i arbeidstiden og evne til effektivitet, samtidig som arbeidslivet er grådig og trenger seg inn i deres fritid og privatliv (Kvande & Rasmussen, 2017). Et økt arbeidspress både i privat – og offentlig sektor fører til krav om kvalitet og tilgjengelighet av de ansatte. Fra 2006 ble fleksibel arbeidstid lovfestet i arbeidsmiljøloven, forutsatt at det ikke medfører ulempe for arbeidsgivere. Forventningene om at bedrifter alltid være tilgjengelig for kundene har økt på grunn av informasjonsteknologi (Ellingsæter, 2009, s. 126). For at arbeidstakere skal kunne strekke til blir blant annet fleksitid benyttet, slik at de kan avspasere de timene de bruker utenfor arbeidstid, og slik være mer tilgjengelig for arbeidsgiver, samtidig som det også gir fleksibilitet for arbeidstaker. I en rapport kom det frem at funksjonæryrker, deriblant bankansatte, var de som bruker fleksitid mest (Nergaard, Andersen, Alsos & Oldervoll, 2018). Fleksibel arbeidstid gir muligheter til å balansere jobb, familie og helse, men samtidig kan det kan føre til at det blir utfordrende å skille arbeidsliv fra privatlivet, altså arbeidstid fra fritid. Er Spor i så fall en del av denne utviklingen og hvordan bidrar eventuelt Spor til denne utfordringen?

Digitalisering kan føre til bedre tjenester, produkter og økt effektivitet i både næringslivet og offentlig sektor (Eriksen & Isaksen, 2019). Digitaliseringen i arbeidslivet vil si at flere områder av arbeidsoppgavene foregår digitalt gjennom internett, automatiserte prosesser etc. det vil si selve måten ansatte arbeider på blir mer digitalisert. I en rapport for finansforbundet om «digital omstilling i arbeidslivet» ble konsekvenser av digitaliseringsprosesser i fire virksomheter (kommunal hjemmesykepleie, forsikring, busstransport og skatteforvaltning) undersøkt (Underthun & Steen, 2018). Digitalisering i arbeidslivet betyr økt tilgang på informasjon og data om de ansatte (Underthun & Steen, 2018). Undersøkelsen viste at dette preger forholdet mellom ledelse og arbeidstakere. På den ene siden får ledelsen tilgang på data, noe som skaper en arena for måling og dermed større kontroll av de ansatte. På den

annen side får ansatte tilgang på sine data om prestasjoner, noe som deretter forventes at de skal brukes til personlig utvikling.

I min studie innebærer implementeringen av Spor, som er et teknologisk online program, registrering av treningsdata om de ansatte og kan dermed kan gjøres til gjenstand for kontroll. Liknede apper, altså livsstilsapplikasjoner har blitt svært populært på mange felt i samfunnet. Bruken av helse – og treningsapper hadde i 2014 økt med 62% kontra andre typer «apper» som hadde ei økning på 33% (Higgins, 2016). At nettopp livsstils applikasjoner økte mye allerede i 2014 sier noe om at folk er opptatt av helse, og at slike reguleringer er blitt en selvsagt del av mange folks hverdag. Et økt fokus på å være veltrent, pen og ungdommelig fører til økt fokus på helse og sunnhet (Tjora, 2012a), og der kan livsstilsapplikasjoner være et redskap for motivasjon til trening.

Kropp og kjønn

I sosiologi forsøker man å utarbeide en vitenskapelig forståelse av hvordan kroppen som på den ene siden er materiell, og på den andre siden konstruert, har betydning i formuleringen av kjønn, klasse og bestemte sosiale relasjoner (Isaksen-Widding, 2008, s. 159). Kropp og utseende diskuteres stadig i massemedia, dette var en overskrift i Dagbladet i 2011: «Er du pen, tjener du mer» (Fiske, 2011). Artikkelen er basert på professor i økonomi, Daniel S. Hamermesh, sin forskning om fordeler som mennesker ansett som pene opplever, og motsatt tilfelle, ulempene som følger de som er mindre pene. Generelt i samfunnet er det et forventningspress om at man skal være veltrent, slank, produktiv, positiv og glad (Tjora, 2012a, s. 48). Det hentyder at vi som samfunn har konstruert hva som anses som pent når det gjelder kropp og utseende, og det som artikkelen ovenfor sier, gir fordeler i andre samfunnsområder som for eksempel de best betalte jobbene.

Sølvberg og Jarness (2018) har i artikkelen «Klasse, kropp og kultur» kastet lys over hvordan kroppen, som noe av det mest private og intime vi har kommer til uttrykk i klasseskiller. De har studert hvordan positive persontrekk kobles til de som er fysisk aktive, og belyser hvordan positive assosiasjoner til fysisk trening og trente kropper gir fortrinn innen arbeidsmarkedet. Artikkelen handler om menn fra den kulturelle og økonomiske overklassen, slik som toppledere. Her undersøkes informantenes refleksjoner vedrørende kropp og hvordan kroppen benyttes som symbol på blant annet arbeidskapasitet. Ved bruk av Bourdieus sitt

begrepsapparat om kulturell kapital undersøker Sølvsberg og Jarness (2018) den kulturelle og den økonomiske overklassens motsetninger når det kommer til refleksjoner om fysisk aktivitet (Sølvsberg & Jarness, 2018).

I en artikkel om «Kroppsidealer i norske trenings- og kostholds blogger» (Halvorsen, 2015), undersøkes det hvilket kroppsideal slike blogger fremmer. Halvorsen (2015) tar utgangspunkt i Norman Fairclough sin kritiske diskursanalyse og finner at språket danner grunnlag for sosiale former, i undersøkelsen. Det fremkommer at bloggerne er inspirert av fitnesskulturen, og at idealkroppen beskrives som å være blant annet trent og slank, men samtidig feminin med magemuskler og stram rompe (Halvorsen, 2015). Bloggerne i studien arbeider hardt for å oppnå sitt kroppsideal, og er opptatt av at kroppsresultatet er basert på deres egne mål, og derfor klandrer de seg selv i den grad de ikke oppnår målene sine. Forskeren trekker inn overvåking og kontroll i diskusjonen av informantenes strenge kosthold og treningsregime (Halvorsen, 2015). Studien viser hvordan disiplinerte kvinner arbeider målrettet mot å endre kroppen mot ønsket kroppsideal som nærmest er uoppnåelig. Jeg skal med Butlers begrep om performativitet undersøke om jeg kan supplere Halvorsens studie i min undersøkelse om kjønns fremtreden. Kjønn er relevant på flere måter i min studie, både fordi kropper er kjønnete (Lykke, 2008, s. 62) og fordi jeg er opptatt av hvordan kjønn inngår i opplevelsene og erfaringene med Spor, og at kjønn er viktig i arbeidslivet på ulike måter. I arbeidslivet har det vært en lang diskusjon om hvorvidt det finnes et «glasstak», fordi flest menn besitter lederposisjoner. Kulturelle forestillinger om kjønn er en mulig forklaring på at ubalansen oppstår og opprettholdes (Teigen, 2014, s. 56,57) Butler (1999) forklarer kjønnsidentiteter for performativt, fordi kjønn formes av kulturelle normer og diskurser, altså sosialt konstruert. Det kan forklare at menn får fortrinn i lederposisjoner fordi mannsidentiteten innebærer normer og handlinger som arbeidsgivere ser som nyttig i lederroller, og dermed høynes menns muligheter og begrenser kvinners muligheter til lederstillinger (Teigen, 2014, s. 57).

1.5 Problemstilling

Denne studien undersøker hvordan det oppleves for ansatte å delta i et miljøtiltak på jobben som fokuserer på forbedring av fysisk – og psykisk helse, og det sosiale miljøet på arbeidsplassen, og som strekker seg inn i fritiden. Oppgaven belyser det faktum at tiltaket er tuftet på en type overvåking, og innebærer en type overvåking som kan diskuteres.

Min problemstilling er derfor: Hvordan forholder ansatte seg til at deres arbeidsplass krever deltakelse til en applikasjon som rangerer deres fysiske aktivitet etter poengscore? Blir dette ansett som et godt tiltak for de ansatte, eller blir dette kanskje ansett som en form for overvåking- og innblanding i privatlivets sfære?

Jeg har operasjonalisert fysisk helse til å undersøke oppfatninger om forholdet mellom trening, helse, kropp og utseende i banken. Vi kan anta at betydningen av kropp og utseende er preget av kjønn, jeg er ikke opptatt av å sammenlikne menn og kvinner, men isteden undersøke hvordan kjønn virker inn.

Jeg har formulert fire forskningsspørsmål for å svare på problemstillingen: 1) Hva får ansatte til å delta (eller ikke) på slike tiltak på arbeidsplassen? 2) På hvilken måte kan tiltaket spille en rolle for hvordan mennesker oppfatter seg selv og andre? 3) Hvordan opplever ansatte bedriftens fokus på deres helse, kropp og aktiviteter i de ansattes fritid? 4) Hvordan spiller kjønn inn i disse ulike prosessene. Samlet sett vil disse hjelpe meg å svare på hvordan det oppstår ulike temaer av ansattes måte å forholde seg til tiltaket, men også kropp, fysisk aktivitet, karriere, og holdninger. Teoretisk er studien inspirert av og jeg vil bruke perspektiver fra Goffman (1959) om dramaturgisk selvpresentasjon, Foucault (1999) om disiplinering og biomakt og performativitet av Butler (1999) for å beskrive kjønnsdimensjonen i studien.

2 Teori

I dette kapitlet presenterer jeg studiens teoretiske rammeverk. Jeg skal bruke tre teoretiske inspirasjonskilder og vil derfor starte med å begrunne hvorfor nettopp de er relevante for min studie.

Tittelen «arbeidslivets disiplinerte kropp» er delvis inspirert av Michel Foucaults teori om panoptisk disiplinering og hvordan det gjennom slike apper også er, eller har blitt et fokus på kropp også i arbeidslivet, i tillegg til at for å være aktive, slik appen legger opp til og arbeidsgiver dermed forventer, kreves det disiplin av den ansatte. Michel Foucault argumenterer for at det moderne samfunnets sosiale kontroll opprettholdes gjennom et «fint fengselsaktig nett» der samfunnsmedlemmer kontrolleres og overvåkes av institusjoner, på vegne av staten (Aakvaag, 2008, s. 314). Jeg vil undersøke om tiltaket som er ment for å motivere ansatte til fysisk aktivitet, også inngår i en slik kontroll og overvåking, og dermed disiplinering av kroppen, og hvordan dette foregår gjennom et slikt tiltak som Spor er.

Det Goffman (1959) kaller dramaturgisk selvpresentasjon og som handler om hvordan individer ønsker å fremstå for hverandre vil være et viktig perspektiv i studiens analyse, altså hvordan vi fremstår for hverandre. Det er fordi Spor er en arena der ansatte er synlige for hverandre, også etter endt arbeidsdag. Samspeillet mellom kollegaer og ansatte og arbeidsgiver tenker mange avsluttes i det man går hjem ifra arbeidsplassen sin, men med Spor og måten tiltaket er utviklet på, så vil den ansatte også gi et bestemt inntrykk av seg selv til sine medansatte også på fritiden. Liknende gjør noe med relasjonene mellom det Goffman omtaler som frontstage og backstage. Dersom de ansatte er veldig aktive med på å registrere vil de fremstå som sporty, og dersom de registrere lite eller ingenting vil de fremstå som late og utrente, og som ikke slutter opp om et tiltak bedriften pålegger eller «tilbyr» sine ansatte, alt etter hvordan en ser det.

Den tredje og siste teorien i denne studien trekker på er performativitet, altså et fokus på det å gjøre kjønn, inspirert av Judith Butler (1999). Det er en slags videreføring av Goffman sitt begrepsapparat, og inspirert av Foucaults teori om diskurs og makt. Jeg vil bruke performativitet til å forklare hvordan kjønn *gjøres* og kommer til uttrykk gjennom Spor, kropp, forventinger til hverandre og seg selv og hvordan en ved å fremstille seg selv «gjennom» kroppen lever opp til eller bryter med de kjønnede forventningene som gjerne knyttes til kropp.

2.1 Foucault: Panoptisk disiplinering

Jeg vil starte med å gi en kort gjennomgang av bakgrunn for Michel Foucaults perspektiv på disiplinering, og deretter en avgrenset gjennomgang av han og hans analyse.

Frankrike på 1600-1700-tallet var et føydalsamfunn; lokalsamfunnet var tett og befolkningen kjente til hverandre, noe som førte til sterk sosial kontroll, og på en slik måte ble den sosiale orden opprettholdt. I tillegg var maktstrukturen strengt hieratisk (Aakvaag, 2008, s. 313). Fra 1800-tallet endret samfunnet seg med industrialisering og økt spesialisert arbeidsdeling og kraftig befolkningsvekst. Sistnevnte førte til flere uoversiktlige «folkemasser» med nomader og vagabonder uten fast boplass, og den sosiale kontrollen virket ikke lenger for å holde sosial orden i samfunnet (Aakvaag, 2008, s. 313). Myndighetene laget derfor bygninger og startet å samle disse uoversiktlige folkemassene slik at de ble avgrenset med faste tilholdssteder. Det blir altså dannet en ny samfunnsstruktur som gjorde det enklere for myndighetene å holde oppsyn, og dermed kontroll over større deler av befolkningen. Foucault (1977) forklarer at en slik samfunnsstruktur preges av en ny type makt som holder sosial orden, Foucault kaller det for et disiplinsamfunn. I neste avsnitt gir jeg en gjennomgang av hva Foucault legger i begrepet disiplinsamfunn.

Disiplinering

I boken *Overvåking og straff* beskriver Foucault (1977) det moderne fengslets fødsel og utbredelsen av myndighetenes disiplinære virkemidler i samfunnet, som skaper sosial orden ved at det disiplinere befolkningen. I analysene studerer han fengselet og bruker det som eksempel først, og deretter bruker han metaforer fra fengselet og straffens utvikling for å vise hvordan samfunnet har utviklet seg til å bli fengselsaktig. Det vil si at myndighetene forsøker å disiplinere kroppen ved bruk av ulike teknikker som blant annet inndeling i rom og tid. Det startet med at det ble bygget egne hus for innsperking av fattigfolk og omstreifende, ikke for å straffe, men som et sikkerhetstiltak, slik at myndighetene hadde kontroll over dem (Farsethås, 2009). Etableringen av internat i utdanningssystemet og egne boliger til ansatte i fabrikker kan ses som et sosialt tiltak for at unge kan gå på skole, og at arbeidere har et sted og bo. På slutten av 1700-tallet etableres det flere moderne institusjoner som danner grunnlag for at myndighetene får makt gjennom overvåking og kontroll (Aakvaag, 2008, s. 314). Foucault

(1977) mener imidlertid at slike sosiale tiltak også er en del av disiplineringen som brer seg i samfunnet. Inndeling og atskillelse er en viktig del av disiplinen, fordi målet er å holde masser og grupperinger fra hverandre slik at de ikke skal alliere seg å utgjøre en trussel mot overordnede. For å holde kontrollen må individene være synlige og kontrollerbare for autoritetene, og derfor har hver og en sin faste plass med faste arbeidsoppgaver (Farsethås, 2009). Foucault (1977) bruker eksempler fra militæret, sykehus, fabrikker og skoler som alle har tilfelles å ha inndelte rom i lukkede enheter. Slik blir individet synlig og en gjenstand for overvåkervåking og kontroll av deres produksjon, atferd og dyktighet. Tiden er et annet aspekt ved disiplineringen. Gjennom regler og forskrifter utvikles tider for oppmøte, pauser, og arbeidsoppgaver. Kroppen må altså underlegge seg et bestemt tidsregime, og temmes fordi kroppen i utgangspunktet er uregjerlig.

Målet er at arbeideren skal være så produktive og effektive som overhodet mulig (Foucault, 1977). De klassiske fengslene var konstruert slik at hver innsatt satt i fengselsceller hvor de blir sett forfra av fangevokteren som vokter fra fangetårnet sitt, mens de innsatte på sin side ikke kan se fangevokteren. Den innsatte kan heller ikke kommunisere med andre på grunn av konstruksjonen av bygget. På en slik måte er de innsatte isolert og samtidig et objekt for informasjon, ved at de kan kontrolleres, observeres og telles (Foucault, 1977). Begrepet panoptisk disiplinering stammer fra «panoptikon», og betyr allsyn (Aakvaag, 2008, s. 314). Den panoptiske disiplineringen skjer altså ved at innsatte til enhver tid vet at de er synlige og kan bli sett, men de vet aldri når de faktisk blir sett. Bygningsstrukturen i militæret, skolen, fengslene og byene sikret allmenn synlighet ifølge Foucault (1977). Synligheten er altså en forutsetning for at disiplinen skal fungere og den skal avdekke normbrudd i tillegg til å bidra til normalisering. Normalisering er å gjøre det rette og det som forventes av omgivelsene, mens de som handler utenfor det forventede blir straffet for avvikende atferd. Foucault (1977) kaller det «De normaliserende funksjonene». Det finnes et innebygd avstraffelsessystem innenfor hver av de disiplinære institusjonene, og et hvert avvik fra normen anses som svik, og er dermed straffbart. Disiplinærmakten er ulike teknikker som retter seg mot kroppen (Farsethås, 2009). Ved å ikke overholder arbeidstiden, ha fravær, eller vise mangel på arbeidslyst eller annen uønsket atferd, vil kroppen sanksjoneres for å ikke være i tråd med den forventende atferd. Hver av institusjonene har en fastsatt «mal» for hva slags atferd som aksepteres, og på en slik måte kan avvikende atferd måles opp mot den og deretter korrigeres.

Foucaults analyser handler alltid om forståelsene av normalitet, og korrigerende av avvik, noe som opprettholdes gjennom disiplinærstraffen. Samfunnsorden gikk altså, i Foucaults perspektiv, fra å være et strengt regime der institusjoner brukte fysisk makt til å få individer til å adlyde ordrer, til å bli et disiplinert samfunn der individer disiplinerer seg selv gjennom visshet om at institusjonene til enhver tid kan overvåke dem. Slik fungerer makten på en automatisert måte. Han utviklet perspektivet på makt og kontroll for å analysere samfunnets institusjoner, og hvordan disiplineringen fungerer: 1) Institusjonene stempler individer som normal eller avvikende på bakgrunn av et *normalitetsprinsipp* (altså frisk eller syk, farlig eller ufarlig, lovlydig eller kriminell, etc). 2) individene innhentes og differensieres (de kartlegges: hvem de er, og hvordan de skal kunne holdes under kontinuerlig overvåking gjennom institusjoner (Foucault, 1977). Mekanismene fungerer ved å markere de unormale, for deretter å forbedre dem, og dette har en normaliserende funksjon, sett fra samfunnets side.

Kroppen er vesentlig i denne oppgaven ettersom studien omhandler hvordan bedriften vil bidra til at de ansatte er i fysisk aktivitet, i arbeids- og fritid. Den er altså gjenstand for tiltak fra arbeidsgiverens side. Foucault (1977) forklarer at en stor del av samfunnsstrukturen disiplinerer kroppen til å passe inn i samfunnets komplekse rammeverk. Det vil blant annet si at kroppen underkastes et tidsregime ved at institusjoner er bygd opp med bestemte gjøremål til bestemte tider.

2.2 Foucault: Biomakt

Foucault blir forstått som postmodernist fordi han rettet kritikk mot modernitetens ideal om at rasjonalitet og teknologi ville frigjøre mennesket. Han mener nemlig at moderniteten gjør det motsatte: Mennesket blir utsatt for mer makt og mindre frihet (Aakvaag, 2008, s. 303).

«Biomakt kan defineres som den moderne statens regulering av den befolkning som befinner seg på dens territorium» ifølge Aakvaag (2008, s. 318). Ifølge Foucault (1977) er biomakt et uttrykk for statens overordnede ansvar for samfunnets reproduksjon, altså den makten staten dermed har over sine borgere gjennom overvåking og kontroll via institusjoner. Målet er å holde befolkningen friske og produktive, og makten er basert på en forutsetning om at det er til det beste for mennesket selv for å styrke sine egne liv. Når Foucault snakker om biomakt mener han en type makt som virker på to måter. På den ene siden disiplinering av individet, og på den andre siden regulering av befolkningen, og er en type makt som rettes mot individer

i konkrete situasjoner i hverdagslivet (Lindgren, 2007, s. 344). For å opprettholde reproduksjon må staten tilrettelegge borgernes fysiske helse, altså disiplinere kroppene gjennom opplysning og tilrettelegging av dens fysiske helse gjennom sunt kosthold og hygiene. Dette gjøres eksempelvis ved å tilby vaksinasjonsprogram for å forhindre epidemier, slå ned på uønsket atferd (som kriminalitet), kurere fysiske og psykiske lidelser, sosialisere barn til å bli lovlige borgere, utdanne befolkningen etc. (Aakvaag, 2008, s. 318). Kriminalitet og sykdom er svært kostbart for samfunnet, og det kreves store ressurser for å fremme god helse. Foucault forklarer at biomakt er statens kontroll over individers fysiske helse og dermed kropp og kontroll gjennom den enkeltes biologi (Farsethås, 2009). For at dette skal kunne utøves effektivt må staten 1) ha kunnskap om sine samfunnsmedlemmer og 2) ha makt til å iverksette tiltak for forbedring (Aakvaag, 2008, s. 318). Gjennom samfunnets basisinstitusjoner (som f.eks arbeidsliv) overvåkes samfunnsmedlemmene ved at man innhenter informasjon og kunnskap om hvordan de lever, og dermed skaper en normalisering tilknyttet slik man burde leve (sunn og aktiv), noe som kan gjøre gjennom å sette inn tiltak som Spor blant annet. Jeg vil altså i min studie undersøke om tiltaket Spor og SNN kan forstås.

SNN inngår i institusjonen arbeidsliv, som er en del av basisinstitusjonene i samfunnet. De betaler ut lønn og godtgjørelser, sørger for pensjonssparing og forsikringer for sine ansatte og er i tillegg en arena for selvutfoldelse. En arbeidsinstitusjon kan gi individer en meningsfull hverdag ved å gi innpass til samfunnets muligheter og tilbud. På lik linje med staten ivaretar samfunnsmedlemmene for å holde dem friske, ivaretar SNN sine ansatte. De ansatte tilsvare samfunnsmedlemmene, de som «myndighetene» er opptatte av å holde i form for å forebygge sykdom og sykemeldinger. Det koster bedriften svært mye dersom ansatte er sykemeldte. Vil en slik type makt anses som positiv ettersom hensikten er å holde individer friske? Det vil jeg undersøke nærmere i studien.

2.3 Erving Goffman: Iscenesettelse

Der Foucault mener den sosiale orden blir oppretthold ved at individer blir styrte og tvunget av strukturer i samfunnet, argumenterer imidlertid Goffman for at aktører i sosial samhandling skaper den sosiale orden.

Erving Goffman (1959) er kjent for sin dramaturgiske tilnærming til hvordan aktører benytter symboler i samhandling med hverandre. Inspirert av Durkheims skildring av tradisjonelle samfunn der hellige objekter ble dyrket for å symbolisere fellesskapet, hevder Goffman at aktører i det daglige bruker mikroritualer for selvdyrkelse (Aakvaag, 2008, s. 74,75). Samfunnets sekularisering i kjølvannet av modernitetens fremvekst har ført til at guder har blitt erstattet med «individer» (Aakvaag, 2008, s. 75), det vil si symboler og tegn fortolkes av den enkelte aktør i en samhandlingssituasjon for å dyrke selvet (Goffman, 1959). Goffman (1959) forklarer samfunnslivet ved å trekke paralleller til teateret ved at aktører spiller en rolle for å gi et bestemt inntrykk av seg selv, derav begrepet dramaturgisk selvpresentasjon (Aakvaag, 2008, s. 75). Det innebærer at man som aktør i et rollespill går inn for å vise bestemte sider av seg selv, enten ved å gjemme eller fremme, hensikten er å gi sine omgivelser et bestemt inntrykk. Goffman (1959) omtaler menneskets kapasitet til å kontrollere «det bestemte inntrykket» de gjør på andre for inntrykksstyring. Slanke bankansatte i penklær, som er sporty på fritiden, og er flittig på registrering av fysisk aktivitet kan i et iscenesettelsesperspektiv gi bestemte inntrykk av vellykkethet og disiplinerte mennesker.

2.4 Teaterscene

Goffman (1959) bruker altså metaforer fra teaterscenen for å beskrive samfunnslivet, der individer fremfører selvet gjennom en dramaturgi. Et teater er utstyrt med kulisser, skuespillere (aktørene) og publikum (andre aktører). Måten aktører opptrer er ikke tilfeldige, men en opprettholdelse av en bestemt fasade (Goffman, 1959, s. 29). Det er ikke uten grunn at Goffman bruker metaforer til teaterscenen. Han bruker begrepene frontstage og backstage for å referere til at skuespillerne ikke alltid er skuespillere på scenen (i frontstage), men at de også trer ut av rollene og befinner seg i backstage, utenfor scenen. Med frontstage refererer han til sosiale settinger, der skuespillet foregår, hvor aktøren gjennom kroppen, språk, frisyre, bekledding, sminke og samtale gir bestemte inntrykk- eller iscenesettelse av seg selv til sine omgivelser (Aakvaag, 2008, s. 75). Han skiller mellom frontstage og backstage med å det å være sammen med mennesker, og det å være for seg selv – der ingen fasade trengs å opprettholdes for å gi et bestemt inntrykk.

Arbeidsplassen er på mange måter å regne som en frontstage. Når det gjelder eksempler på en backstage på arbeidsplassen, vil det kunne være i den grad ansatte har muligheter til å stenge stenger kontordøren og ingen ser vedkommende. Fra utsiden kan det se ut som den ansatte er opptatt i viktig arbeid, og det er det personen ønsker at skal se ut som utenfra, mens personen i stedet er opptatt med helt andre ting (privateting feks.). I backstage, som privat hjemme der man verken er synlig på sosiale medier eller for andre, og man befinner seg skjult fra andre, kan aktøren tre av rollene sine for å slappe av uten å måtte opprettholde en fasade. Samtidig er arbeidsplassen, kontoret og arbeidstiden også uttrykk for at dette er frontstage, mange cellekontor med glassvegger indikerer også at arbeidsplassen har lik konstruksjon som fengsel, og med det følger en panoptiker som kan overvåke de- gjerne ledere og mellomledere. Backstage er likevel også en arena for øving og forberedelse til sine opptredener (Goffman, 1959, s. 26). Backstage i forhold til jobben vil være når den ansatte for eksempel kjøper og planlegger hvilke klær han/hun skal ha på seg på jobben, eller når vedkommende står foran speilet og ordner seg på håret på morgenen, nettopp for å gi et bestemt inntrykk av seg selv som velstelt og pent kledd. Hensikten med å gi omgivelsene et bestemt inntrykk, kontrollert gjennom selvpresentasjon, er å passe inn i de sosiale arenaene (Goffman, 1959).

2.5 Judith Butler: Performativitet

Judith Butler er inspirert av Foucaults teorier om diskurs og makt. Definisjon av diskurs er at det er det normative og maktgrunnleggende som danner et rammeverk for hva som er greit å si eller gjøre i bestemte kontekster (Bondevik & Rustad, 2006, s. 56). Det vil si at det er konkrete måter å snakke på i konkrete situasjoner, som for eksempel i en vennegjeng og på arbeidsplassen. I vennegjengen kan man ha en mer avslappet og uformell måte å kommunisere på enn det man gjør på en arbeidsplass der det er forventninger om profesjonalitet og seriøsitet. Seksualitet og identitet er ifølge Butler underlagt en slik diskursiv regulering som fører til at begrepsfestede former som seksualitet og kjønn blir produsert (Mortensen et al., 2008, s. 74-85). Butler presenterer en teori om at kjønn er performativ. Det innebærer at personer bekrefte seg som kjønnsnormer gjennom å *gjøre* det en oppfatter at det forventes. Det biologiske kjønn er ikke det primære kun som følge av at det er det man er født som. For Butler er det primære kjønn den måten vi fremtrer på som menn og kvinner, altså det sosiale kjønn (Mortensen et al., 2008). Butler (1999) forklarer at den

heteroseksuelle matrisen er basert på kjønnsdikotomien mann eller kvinne, der kropper er begripelig når det biologiske kjønn presenteres som sosialt kjønn (Klatran, 2019). For å bli oppfattet som mann eller kvinne må man se ut, kle seg, oppføre seg, og opptre i henhold til maskulinitet eller feminitet, da vil man bli ansett som menneske og verdig en plass i fellesskapet. Det må altså være et samsvar mellom kroppen og kjønnsuttrykket for at man som menneske skal bli akseptert. I de tilfeller kjønnsuttrykket ikke samsvarer med kroppen (ut fra den heteroseksuelle matrisen), altså ubegripelige kropper som for eksempel hos homofile, lesbiske og transer, så risikere man å bli ekskludert, latterliggjort eller voldelige angrep (Butler, 1999). Det vil si at kjønn fremtrer indirekte gjennom symbolikker i samfunnets struktur som kobles mot maskulinitet og feminitet. I denne studien vil det handle om hvordan kvinner og menn opptre som kjønnede kropper, ut fra de forventinger om kropp og trening de kjenner til og opplever eksisterer. Jeg vil også undersøke arbeidsplassens forventinger knyttet til hvordan ansatte utfører jobben sin, og hvordan dette bidrar til å gjenspeile de kjønnsnormene som allerede finnes.

Jeg skal bruke Foucault til å undersøke hvordan overvåking og kontroll av ansatte, altså hvordan det oppleves for den ansatte og ha et tiltak som i hovedsak er tuftet på slike mekanismer. Jeg vil bruke Goffman for å beskrive hvordan den ansatte fremstår i et slikt tiltak, og Butler for å beskrive hvordan ansatte i styrke av sitt biologiske kjønn opptre og gjør på ulike måter tilknyttet tiltaket.

3 Metode

Dette kapitlet presenterer selve gjennomføringen og de ulike valgene, samt refleksjoner jeg har gjort i løpet av undersøkelsen. Til å begynne med skisserer jeg en gjennomgang av den metodiske tilnærmingen av studien. Dette innebærer rekruttering, utvalgsprosessen, pilotintervju og gjennomføringen av studien. Jeg reflekterer også over undersøkelsens validitet og reliabilitet. Til sist, kort beskrivelse av min utprøving av online systemet Spor.

Min forskning på Spor fokuserer på ansattes tanker, erfaringer og opplevelser. Det innebærer også at jeg får tilgang på personopplysninger, yrke, arbeidssted, telefon, mail, helse, stilling og bakgrunnsopplysninger. Personopplysningsloven fra 2001 sier at forskningsprosjekter som inneholder personopplysninger om personer som deltar i et prosjekt er meldepliktige (Thagaard, 2013, s 25). Studien er derfor meldt inn til NSD, og er godkjent og designet i tråd med NSDs krav.

3.1 Utvalg og rekruttering

I kvantitative undersøkelser, som for eksempel surveyundersøkelser, plukker man tilfeldige informanter med hensikt om at de skal representere en populasjon (Tjora, 2012b, s. 130). Slik er det ikke i kvalitative studier, fordi her er utvalget basert på at informantene skal uttale seg om et spesifikt tema (Tjora, 2012b, s. 130). En viktig forutsetning i kvalitative studier er altså at utvalget av informanter er hensiktsmessig for å studere temaet man vil undersøke. Det vil si at utvalget er valgt med den hensikt om at de kan besvare problemstillingen. Det innebærer også at utvalget ikke bør være for stort til at det ikke er gjennomførbart å gjøre omfattende analyseundersøkelser (Thagaard, 2013, s 60). Thagaard skiller mellom teoretisk og strategisk utvelging. Teoretisk utvelging i studier er når strategien for utvelging av deltakere knyttes eller styres av relevant teori. Det vil si å utforske foreliggende teorier eller for å danne nye betydninger av begreper og teorier. Strategisk utvalg er at deltakere blir valgt som følge av at de besitter egenskaper eller kvalifikasjoner som er spesielt relevant for problemstillingen og studiens teoretiske perspektiv (Thagaard, 2013). Utvalget i denne studien er strategisk fordi informantene har egenskaper og erfaringer som kan bidra til at jeg kan besvare min problemstilling. Kriterier for utvelgelse er enkel: De må være ansatt i SpareBank1 Nord-

Norge. 2) være lagleder eller ordinær deltaker i et Sporlag. Jeg har ikke stilt noen krav om hvor fysisk aktiv man er, hvilken avdeling man arbeider på eller hvordan man bruker Spor. Jeg er altså opptatt av å snakke med menn og kvinner ansatt i SNN som bruker Spor og deres erfaringer med det.

Studien min bygger på til sammen tolv intervju med ti ordinære deltakere i Spor (både lagledere og vanlige deltakere), og to nøkkelinformanter, den ene er representant for Avantas Aktiv og den andre prosjektleder for Spor i SNN. Selve rekrutteringsprosessen begynte med at jeg og min nøkkelinformant i SNN-konsernet ble enige om at vedkommende skulle sende ut informasjon- og presentasjonskriv til alle lagledere. Skrivet inneholdt en kort presentasjon om meg som masterstudent og informasjon om prosjektet. Formålet var at både laglederne og deltakere fikk informasjon om hvem jeg var, slik at de visste på forhånd hvem jeg var og hva jeg ville når jeg senere tok kontakt på mail. I tillegg utarbeidet jeg et informasjonsskriv om hva det innebar å delta i studien min i tråd med NSDs krav, samt samtykkeerklæring som jeg hadde med til hvert intervju (NSD, 2020). Jeg ga informantene tid til å lese igjennom og skrive under før vi startet intervjuet. Under intervjuer var det flere som ga uttrykk for at de hadde hørt om meg på forhånd, noe som vil si at flere av laglederne hadde informert om dette. Det kan altså tyde på at de ansatte jeg kom i kontakt med er positive til Spor som tiltak, og at de ønsket å bidra til studien.

Jeg avtalte med prosjektleder at jeg skulle benytte kjennskap for å skaffe deltakere til studien. Min inngangsport til informantene ble derfor gjennom en bekjent som er ansatt i SNN, som jeg i tillegg benyttet for å gjennomføre pilotintervju med. Jeg vil komme tilbake til pilotintervju og gjennomføringen av den litt senere. Etter intervju fikk jeg av min bekjente i banken tilsendt en liste med mailadressen til fem, seks forskjellige ansatte som jeg kunne ta kontakt med, og dette gjentok seg gjennom flere av informantene jeg intervjuet. Denne måten å innhente informanter på kalles snøballmetode, og er vanligvis en god metode når det gjelder innhenting av informanter med spesifikke egenskaper (Thagaard, 2013, s. 61,62), i dette tilfelle, være ansatt i SNN. Ved å benytte snøballeffekten kan man støte på etiske utfordringer med tanke på at personene som blir navngitt ikke på forhånd har gitt sitt samtykke til å være med i studien (Thagaard, 2013, s. 62). Jeg på min side hadde avklart både med banken og NSD å gjennomføre rekrutteringen på denne måten. Snøballmetoden har både styrker og svakheter. Informantene anbefaler gjerne andre som de identifiserer og sammenligner seg med (Tansey, 2007, s. 770), dette er i utgangspunktet ikke problematisk i min studie da jeg ønsker å komme i kontakt med de som er ansatt i SNN og dermed er en del av Spor. Etter å ha

benyttet snøballmetoden gjennom seks informanter stoppet det opp. Svakheterne med metoden er potensielt i at informantene kan ha et inntrykk av at jeg bare ønsker kontakt med de som er mest entusiastiske til Spor, og mest sporty, siden dette er et treningsrelatert tiltak. Dermed kan man gå glipp av andre som kanskje er kritiske til det aktuelle tiltaket. Dette vil jeg diskutere mer i forbindelse med studiens validitet.

I utgangspunktet skulle jeg bare intervju bankansatte i Tromsø siden geografiske forskjeller ikke inngår i min studie. I tillegg er det både kostbart og tidskrevende å reise til andre steder for å gjøre intervju. I løpet av prosessen fikk jeg imidlertid problemer med å rekruttere nok informanter gjennom snøballeffekten da de jeg sendte mail med forespørsel om å delta til intervju ikke svarte. Det kan ha noe med at informantene kunne sitte med inntrykk om at jeg søkte de mest entusiastiske til Spor og at de ikke hadde noen flere å anbefale, at de ikke ønsket å navngi noen, at de glemte det av eller at de ikke anså det som viktig. Jeg ble nødt å se etter andre løsninger for å komme i kontakt med andre informanter og rådførte meg på nytt med min kontaktperson i SNN og spurte om få tilsendt en mailliste til laglederne i hele konsernet. Jeg brukte listen og sendte mail og spurte om disse var interessert i å delta undersøkelsen, og til å stille til intervju. Jeg kontaktet to menn og seks kvinner, av de stilte begge mennene og en kvinne opp, de resterende fem kvinnene fikk jeg aldri svar fra. På grunn av for lang avstand til to av disse tre informantene gjennomførte jeg disse intervjuene via telefon. Jeg valgte derfor å gjennomføre intervju over telefon med ansatte fra andre steder i Nord-Norge. Utvalget består derfor av nøkkelinformanter, lagledere og ordinære deltakere, kvinner og menn med et aldersspenn fra 25-64 år. Informantenes ansettelsesperiode varierer fra 6 måneder til over 40 år.

3.2 Gjennomføringen av studien

For å videreutvikle egen intervjukompetanse anbefales det at forskere gjennomfører en pilotstudie før man starter studien (Robson, 2002). Som mastergradsstudent med liten erfaring med å intervju andre bestemte jeg meg for å gjøre et pilotintervju for å bli tryggere på intervjusituasjoner. Jeg tok kontakt med vedkommende og spurte om han ville hjelpe meg å gjøre et pilotintervju med meg slik at jeg fikk prøve meg i intervjusituasjon og det fikk jeg positiv respons på. Denne personen har arbeidet i SNN i flere år, og har god kjennskap til både Spor og banken. Jeg anser personen som ærlig og redelig, og som en som ville gi meg

gode tilbakemeldinger på hvordan intervjuet fungerte. Jeg fikk prøvd ut om spørsmålene jeg stilte var i tråd med problemstillingen og hvordan en slik intervjusituasjon kan arte seg. Dette intervjuet inngår som et av de 12 intervjuene jeg gjennomførte.

Jeg gjennomførte pilotintervju i september 2019, på informantens arbeidsplass. Direkte i etterkant av intervjuet transkriberte jeg og analyserte om spørsmålene var fruktbar i henhold til å besvare problemstillingen. Ved å gjennomføre et pilotintervju får jeg et innblikk i hvilke utfordringer man kan støte på i intervju. Det kan gi et innblikk i hvor lang tid sånn ca intervjuet vil ta, om man har tilstrekkelig med spørsmål, og om spørsmålene svarer på problemstillingen. Ville jeg for eksempel få svar på hvordan det oppleves å være ansatt i et konsern som har fokus på fysisk aktivitet, og hvordan informantene forholder seg til tiltaket? Da jeg i etterkant av pilotintervjuet lyttet til båndopptaket ble jeg svært oppmerksom på hvordan jeg stilte spørsmål og hvordan jeg avbrøt informanten. I forskning advares man mot at man som forsker gir uttrykk for personlige meninger i intervjusituasjonen (Robson, 2002). Jeg hørte at jeg selv stilte ledene spørsmål der mine egne tanker kom til uttrykk. I tillegg spurte jeg om noen ting jeg var nysgjerrig på, men som ikke var relevant til studien min. Jeg opplevde derfor pilotstudie som svært nyttig da jeg i større grad ble bevisst på slike ting på forhånd av de virkelige intervjuene. Ved å gjennomføre dette fikk jeg en god indikasjon på at antall spørsmål i intervjuguiden var ok, men jeg endret litt på rekkefølgen i spørsmålene og tok bort noen spørsmål som ikke var relevant, samt spisset guiden mer mot problemstillingen. Dette dannet så grunnlaget for den endelige intervjuguiden som ble brukt i intervjuene med de resterende informantene.

Dybdeintervjuer sees i hovedsak på som noe som foregår ansikt til ansikt mellom intervjuperson og informant og er basert på en fenomenologisk tilnærming fordi man ønsker å studere nyansene i informantens erfaringer og opplevelser (Tjora, 2012b, s. 114). I gjennomsnitt varte de åtte ansikt til ansikt- intervjuene rundt 60 minutter, det korteste med varighet på 45 min og det lengste i 2 timer. Når man skal gjennomføre intervju burde man la informanten bestemme sted, slik at vedkommende føler seg trygg og avslappet (Tjora, 2012b, s. 121). Jeg informerte mine informanter på forhånd av intervjuene at de kunne bestemme både tidspunkt og sted for hvor de ønsket å gjennomføre intervjuet. Min studie er av ansatte, og arbeidsplassen som intervjusted vil da for mange være naturlig (Tjora, 2012b, s. 121). Av de åtte ansikt til ansikt intervjuene valgte fire menn, og en kvinne at intervjuet skulle holdes på arbeidsplassen i deres arbeidstid. Et intervju med en kvinne ble holdt på UiT (Universitetet

i Tromsø), og to av intervjuene med en mann og en dame ble gjennomført på en Cafe. Av totalt tolv intervjuer ble kun tre gjennomført etter endt arbeidstid.

I et ansikt til ansikt intervju kan man med bruk av kroppsspråk vise informanten at man lytter, og dermed kan informanten holde flyten i setningene (Tjora, 2012b, s. 169). I telefonintervju forsvinner kroppsspråket og det kan være vanskeligere for informanten å holde flyten i setningene på samme måte. Fire av informantene hadde jeg telefonintervju med hjemmefra, og de varte mellom 1 og 2 timer. To av dem med ansatte – og deltakere i Spor, og to med nøkkelinformantene (prosjektleder i SNN og en av grunnleggerne av Avantas Aktiv). Min erfaring av telefonintervju er at det ikke var nødvendig med oppvarmingsspørsmål for å få samtalen i gang vedrørende Spor og kropp og tanker rundt dette, det var derfor en stor kontrast til ansikt til ansikt intervjuene der jeg oppleve å måtte forholde meg til intervjuguiden med oppvarmingsspørsmål i større grad. Tjora (2012b) sier at noen ganger kan følsomme temaer være enklere for informantene å snakke om over telefon. Dette kan være en tilfeldighet i og med at jeg bare hadde to telefonintervju, eller det faktum at jeg som intervjuer og informant ikke så hverandre. Det ble en geografisk avstand som tok bort noe av ubehaget det var for å stille spørsmål eller for informant å svare. Kropp er noe mange synes er personlig, og kan være et sensitivt tema å snakke om slik at man kan forvente at det er mindre flaut å snakke om når man ikke ser hverandre. Det kan ha gitt informanten større frihet til å reflektere rundt dette. Dette var mine siste intervju, så jeg kan også ha blitt flinkere til å intervju gjennom prosessen ved at jeg hadde mer erfaring og kunne mer om tema og hvordan jeg kunne få informantene til å snakke om det. For å unngå at informanter forteller det de tror forskeren ønsker å høre skal man så godt det er mulig unngå at forskerens egne verdier og preferanser kommer til syne i intervjusituasjonen. Formålet er at informanten ikke skal påvirkes ut ifra en forståelse han eller hun har for forskerens verdier og synspunkter (Thagaard, 2013, s. 115). Dette for at studien ikke skal være et resultat av det forskeren eventuelt legger i munnen på informanten, samtidig er intervjuet avhengig av at forskeren bruker seg selv, og at det likner en samtale. Goffmans dramaturgiske selvpresentasjon handler om at man opptrer slik man ønsker å fremstå på ved at man spiller en rolle i det daglige livet (Aakvaag, 2008, s. 75). Det kan tenkes at informantene ønsker å spille en rolle som mer fysisk aktive i møte med meg ettersom jeg har invitert de til intervju om tiltaket som er et treningsorientert i deres bedrift og derfor har jeg som intervjuer vært bevisst på å snakke så nøytralt som mulig om Spor.

Utvalget i min studie består av både lagledere og vanlige deltakere. Jeg har derfor utarbeidet to intervjuguiden. Hovedtemaet i begge intervjuguidene (se vedlegg) er de ansattes tanker og opplevelse som fokuserer på deres fysiske aktivitet gjennom Spor men jeg har lagt til noen ekstra spørsmål i laglederguiden. Jeg har utformet begge intervjuene med oppvarmings spørsmål for at informantene på en naturlig måte vil komme inn på temaet i oppgaven, som er erfaringer og tanker om Spor. Intervjuguiden er ment å undersøke årsaker til at de har blitt lagledere og deres opplevelse av dette (se vedlegg), og om disse informanten er mer entusiastiske til Spor, eller om det er andre årsaker.

Fordi jeg er opptatt av individuelle mennesker sine oppfatninger av et fenomen har jeg valgt semistrukturerte individuelle intervjuer. Jeg ønsker å ta del i informantens holdninger, tanker, meninger, opplevelser og erfaringer tilknyttet Spor, trening, kropp og utseende. I et semistrukturert intervju har man muligheter for å vike fra intervjuguiden noe som gir rom for å stille oppfølgingsspørsmål. Dette vil bidra til å gi forskeren bredere forståelse av informantens opplevelser i kontekst med konkrete hendelser (Thagaard, 2013, s. 104). Jeg har basert meg på åpne spørsmål i intervjuguiden slik at informanten opplever at det er rom for å være kritisk eller stille spørsmål ved Spor. På forhånd bør man bestemme seg for hvilke spørsmål man ønsker svar på for deretter avgjøre hvordan man oppnår dette på en best mulig måte (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Emnet man vil undersøke bør styre metodevalget. Intervjuguiden er utarbeidet for at jeg skal ha muligheten til å be de forklare og gi eksempler på spesifikke hendelser, for å svare på i problemstillingen. Utgangspunktet- og det teoretiske grunnlaget er basert på Foucaults teori om biomakt/panoptisk makt, samt Goffmans teori om dramaturgisk selvrepresentasjon (front stage og back stage teori). For å undersøke kjønn har jeg tatt utgangspunkt i Butlers performativitet.

3.3 Fotoeliminasjon

Studien undersøker tanker og refleksjoner om kropp. Dette er personlige og kan for noen være vanskelig å snakke om. Et overordnet mål i intervjusituasjonen er å skape tillit mellom forsker og informant slik at intervjuerperson føler seg komfortabel og villige til å åpne seg (Thagaard, 2013, s. 109). Som et hjelpemiddel for å gjøre intervjusituasjon mest mulig skånsom og for å få informasjon om informantens tanker om kropp, har jeg valgt å benytte fotoeliminasjon som redskap. Bruk av foto, film, lyd og maleri er visuell data som kan benyttes i

samfunnsforskning for å få en mer omfattende kunnskap om emner enn hva man får via samtaleintervju (Thagaard, 2013, s. 143). Jeg brukte Dieter Vandebroecks skisse over kroppsformer (Vandebroeck, 2017). Han har laget tegninger av kropper med en skala fra A til K. A som mager, B til E starter kroppene å se mer og mer trente ut, F svært trent og mindre markert og større fra G til K. Hensikten med dette er å få til å snakke om sine tanker og meninger om de ulike kroppsformene. Det vil si at jeg får høre hvordan de reflekterte over de ulike kroppsfasongene da jeg spurte hvilke tanker de fikk av å se de ulike formene. Det virket som informantene ikke hadde noen problem med å omtale ulike kroppsformer når det var skissert foran på et papir. Det kom frem interessante funn i løpet av intervjuene, blant annet mente de jeg intervjuet at ytterpunktene av skalaen, altså de tykkeste eller tynneste ikke representerer bankens ansatte. I tillegg uttrykte flere av informantene at for tykke eller tynne kropper er lite ønskelig, dette kommer vi tilbake til i analysen. Hensikten min med å bruke/skape visuelt genererte data var å få informantene til å sette ord på tanker og meninger om kropp. Dette opplevde jeg at det gjorde, og det bidrar til å besvare problemstillingen min. Jeg tror ikke slike refleksjoner og tanker hadde kommet frem i intervjuet om det ikke hadde vært for at jeg hadde benyttet dette som redskap.

3.4 Kjønn

Intervju kan preges av kjønnsdikotomisering i studier der informanten er mann og forskeren er kvinne. Kjønnsdikotomisering er når menn fremhever sin maskulinitet og markerer en grense mellom intervjupersonen og forskere fordi de ikke er av samme kjønn (Thagaard, 1998). Den mannlige informantens maskulinitet kan fremheves gjennom å ta kontroll over intervjusituasjonen. Til tider opplevde jeg at mannlige informanter snakket mer om bedriften, og jeg måtte derfor noen ganger styre intervjuet inn på relevante områder som omhandlet Spor. I disse tilfellene fikk jeg et inntrykk av at noen av mennene ikke opplevde treningstiltaket som like viktig som deres personlige prestasjoner og ambisjoner bankyrket. I tillegg opplevde jeg at de mannlige informantene flere ganger uttrykte en grense mellom oss ved å si «vi menn, dere kvinner». I hovedsak gjaldt dette at de opplevde at kvinnene var flinkere på å logge aktiviteten sin. Det kom også frem at flere av laglederne hadde gitt denne videre til kvinner, det vil si menn først hadde hatt rollen, men gitt den videre på grunn av at de hadde tilstrekkelig med arbeidsoppgaver. utfordringer med å intervju informant av samme

kjønn er at de kan ta for gitt at jeg som intervjuer forstår hva de mener, slik at de ikke forklarer emnet dypere, som fører til at jeg dermed ikke kan bruke dette som empiri. Det er derfor viktig å stille oppfølgingsspørsmål for å avklare hva informanten mener. Under intervju med kvinner opplevde jeg at jeg selv hadde større barrierer mot å stille spørsmål om kropp, enn det jeg hadde i intervju med menn. Det tror jeg har med at det generelt er et større fokus på kvinnekroppen, som oppfattes som mer sensitivt. På fjernsyn, ukeblad, og generelt på sosiale medier florerer det med flotte slanke kvinnekropper og de appellerer gjerne til kvinner om ulike slanketips for å oppnå drømmekroppen. På sosiale medier som instagram har gjerne kvinner med minst klær og flottest kropper mest oppmerksomhet i form av likes. Det kan tenkes at summen av dette kan være en mulig årsak til at kvinner kan oppleve et større kroppspress enn menn. Jeg utelukker ikke at menn også opplever dette, men det snakkes ikke like mye om, og man hører ikke så mye om det. Det kan ha med at det ikke er like sosialt akseptert, og utenfor normen (Lykke, 2008, s. 62) at menn snakker om at de opplever kroppspress. Det kan også ha noe med kjønnsdikotomisering å gjøre, at nettopp mennene satte avstand mellom oss, noe som gjorde det lettere for meg å snakke om deres kropp frem for kvinnenens kropp.

3.5 Etiske utfordringer

Når man gjør studier med dybdeintervju som metode handler det først og fremst om å ivareta informantens anonymitet, det vil si at informanten skal ikke på noen slags vis komme i skade av å delta i undersøkelsen (Tjora, 2012b, s. 175). I tillegg handler det om at enhver person skal gi informert samtykke før studien starter (NSD, 2020). Ettersom jeg benyttet snøballeffekten betyr det at potensielle deltakere ble nevnt av andre informanter. Jeg måtte derfor forsikre meg at anonymiteten til informantene ble godt ivaretatt. I tillegg til å bruke fiktive navn, har jeg noen steder omtalt informantene for «informant», (mann) og (lagleder). I tillegg, med snøballeffekten har informantene blitt nevnt av andre, og de har dermed ikke tatt kontakt selv på bakgrunn av at de ønsket å stille. Dette var et tema som ble viktig å avgjøre slik at studien fikk fortsette i tråd med NSDs krav. Jeg forsikret meg både med banken og med NSD om at rekrutteringen ble gjennomført på lovlig vis.

På et tidspunkt ble jeg i tvil om banken også skulle anonymiseres, også dette ble tatt opp med HR-sjef i SNN, som bekreftet at studien min om SNN og Spor ikke trengte å være anonymisert. I tillegg har jeg to nøkkelinformanter som jeg ha fått samtykke til å ikke bli

anonymisert. Nøkkelinformantene arbeider i større bedrifter, i slike tilfeller anbefales det at man er sikker på at man ikke har misforstått saksforhold (Tjora, 2012b, s. 179). Jeg sendte derfor nøkkelinformantene intervjuet, og min fremstilling, slik at de kunne gjøre en sitatsjekk, og godkjenne innholdet.

En av analysestrategiene har vært å kategorisere informantene mine. Under andre verdenskrig fikk kategorisering fatale konsekvenser for jødene, og det viser tydelig hvordan kategorisering kan misbrukes. I mitt tilfelle kategorisere informantene basert på deres ulike meninger og tanker om Spor, som er tiltak i regi av banken. Her vil anonymisering være særdeles viktig da noen av gruppene for eksempel fremstår som meget pliktoppfyllende og lojal ovenfor tiltaket, noe som sannsynligvis banken ønsker, mens andre er mer kritiske og tørr å si «upopulære» meninger tilknyttet tiltaket.

3.6 Analysestrategier

I intervju kan man skrive notater eller benytte båndopptaker. Ved bruk av båndopptaker vil man innhente mer data enn ved å skrive notater. Dette er fordi forskeren kan bruke tiden til å lytte og følge med slik at det blir mer flyt i intervjuet, og ikke minst stille oppfølgingsspørsmål på bakgrunn av at det er lettere å følge med i samtalen. Ved å skrive notater kan man lett havne i en stressene situasjon der man går glipp av viktig informasjon hos informanten. Det finnes likevel svakheter ved bruk av båndopptakere og andre teknologiske hjelpemidler. Båndopptakeren kan stoppe opp uten av man merker det, noe som skjedde i et av intervjuene mine, og dermed kan materiale gå tapt. For å være på den sikre siden kan man supplere med å skrive enkle notater underveis. Informantene kan også føle seg friere om det de sier ikke blir tatt opp i lydfiler (Tjora, 2012b, s 168), slik sett kan lydopptak også begrense informasjonen. Informanter kan oppleve båndopptakere som mer høytidelig og formelt. Mine intervjuer ble gjennomført med båndopptaker, og det kan forklare hvorfor det kom frem flere interessante utsagn etter båndopptakeren var avskrudd.

Jeg gjennomførte transkribering direkte etter intervju og slettet deretter lydopptaket. Jeg opplevde det som svært nyttig å gjøre transkribering etter hvert intervju fordi 1) informantens kroppsspråk og holdninger satt friskt i minnet, 2) jeg opplevde å ha en god oversikt over sammenheng mellom hva som ble sagt og hvordan det ble sagt når jeg i ettertid transkriberte

og 3) jeg husket enda godt det som ble sagt etter at båndopptaket var skrudd av.

Transkribering betyr å føre et muntlig språk til skriftelig form (Thagaard, 2013). Jeg opplevde at transkriberingen til tider ble kaotiske siden flere av informantene gjenfortalte hendelser på en måte som om jeg var til stedet og med flere ufullstendige setninger som gjorde det utfordrerne å holde flyt i intervjusammenhengen. For å anonymisere informantenes dialekter transkriberte jeg alle intervjuene over til bokmål, jeg har i tillegg fjernet navn og stedsnavn som har blitt nevnt uten at det påvirker meningsinnholdet. I transkriberingen har jeg tatt med latter og slike ting for å få med ulike uttrykksformer, og tenkepauser for å vise til emner og spørsmål som informantene trengte brukte lengre tid på å svare om. Dette opplevde jeg spesielt under intervju med spørsmål om kropp.

3.6.1 Analysestrategier: koding

Et viktig første steg i analyseprosessen er å bli godt kjent med datamaterialet. Dette blir man ved å lese gjennom intervjuene grundig og gjerne flere ganger (Thagaard, 2013, s. 158). Deretter er det svært vanlig å kode og kategorisere forskningsmaterialet man har produsert. Når man utvikler kategorier lager man grupperinger på bakgrunn av en ide om like egenskaper, og for å gjøre det må man foreta en kategorisering, som vil si alt som gjøres for å tilordne en kategori (Johannessen, Rafoss & Rasmussen, 2028, s. 125). Når forskeren navngir fenomener og ytringer i gjennomgang av materialet betegnes det som koding (Nilssen, 2012). Det betyr at jeg trekker frem og sammenligner bestemte trekk ved materialet. Jeg valgte å kategorisere «typene» i grupper som: «entusiastene», «den målbevisste» «de helsebevisste» og til sist «kritikerne». Kategoriene representerer mine oppfattelser av bankansattes tanker, opplevelser og meninger. På forhånd hadde jeg gjort meg opp tanker om at kategoriene kom til å være basert på lederrolle, deltakere og kjønn, så det jeg fant, forventet jeg ikke å finne. Laglederne er spredt i kategoriene, det overrasket meg da jeg trodde de ville havne sammen i en kategori. Det andre er at kvinner og menn heller ikke havnet i bestemte kategorier. I kategorien «Entusiastene» er det en kvinne og to menn, i «de målbevisste» er det to kvinner og en mann, i gruppen «kritiske» er det to menn, og det samme er det i gruppen «de helseorienterte». Nå er ikke dette en kvantitativ studie, men det viser at kvinner og menn sprer seg i kategoriene.

Da jeg begynte analysen opplevde jeg at jeg ikke fikk tatt i bruk datamaterialet mitt slik jeg ønsket. Det vil si jeg at jeg skilte informantene fra hverandre og gikk glipp av viktige poenger på kryss og tvers av kategoriene. Jeg utarbeidet derfor tema fremfor å gjøre en kategorianalyse, og fikk datamaterialet bedre frem. Det er totalt fem temaer og de er inspirert av kategoriene slik: «Lagfølelsen» henger sammen med «entusiastene» på grunn av informantenes engasjement og entusiasme ovenfor Spor, deriblant oppfattet jeg at de opplever lagfølelse i tiltaket. «Arbeidslivets utvidelse- og overvåking» har jeg utarbeidet fra «Kritikerne» nettopp fordi jeg oppfattet dem som mer kritiske til at tiltaket retter seg inn i deres fritid, og fordi de snakker om flere målinger innad konsernet. Temaet «Fysisk aktivitet i en stillesittende arbeidshverdag» er et resultat av kategorien «De helseorienterte» fordi de ser Spor som et verktøy til å være mer fysisk aktive, noe de mener er viktig i et arbeid der store deler av arbeidsdagen er stillesittende. Temaet «Karriere, ansvar og flink pike» har jeg utviklet fra kategorien «de målbevisste» på grunn av at jeg tolket at informantene bruker Spor som et middel for å oppnå mål i konsernet. Til sist er det temaet om kropp, som er et resultat av alle informantenes refleksjoner om kropp, og derfor et tema uten en spesifikk kategori. Jeg vil presisere at informantene synspunkter likevel vil nevnes på kryss og tvers av temaene, men overordnet er de kategorisert basert på engasjement over Spor. Temaene og kategoriene har bidratt til å besvare problemstillingen min. Jeg vil komme tilbake til kategoriene i analysen. Alder utgjorde ikke noen systematisk forskjell på hvordan informantene ble kategorisert. Selv om jeg her peker på antall i kategoriene er jo ikke dette en kvantitativ studie, og materialet ville være for lite til å analysere det kvantitativ. Dette er derfor bare ment som informasjon om fordelingen, i den lille gruppen jeg har intervjuet. I det videre vil kjønn og deltakere/lagleder analyseres med hensyn til betydning, mer enn antall.

3.7 Studiens validitet og reliabilitet

3.7.1 Validitet

I forskning handler validitet om gyldighet. Det vil si om svarene man får faktisk samsvarer med spørsmålene man har forsøkt å stille (Tjora, 2012b), altså at de er relevante for spørsmålene. Validitet handler om våre observasjoner samsvarer med fenomenet vi undersøker (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). For å styrke validiteten i studien må forskeren være tydelig på gjennomføringen ved å vise til om oppgaven som foreligger kan

overføres til funnene man har presentert (Nadim, 2015). I intervjuguidens utvikling sjekket jeg om spørsmålene jeg stilte var relevante ved å gjennomføre pilotintervju. På en slik måte hadde jeg på forhånd av studien testet ut om svarene samsvarte med intervjuguiden.

Hensikten er å begrunne at mine konklusjoner av analysefunn harmonerer med teoriene jeg har brukt.

I min studie handler det om Spor og det å være ansatt i en bank hvor fysisk helse er et fokus. For meg var det overraskende hvor komplisert og utfordrende det var å finne nok informanter til studien. De første informantene ga rask tilbakemelding og vi gjennomførte intervjuet kort tid etter. Deretter stoppet det opp og jeg var nødt til å skaffe informanter ved å spørre min kontaktperson om mail til alle lagledere, og på en slik måte fikk jeg skaffet tre informanter til. Dette er noe som påvirker validiteten da det kan tenkes at de har følt seg forpliktet til å stille ettersom de er lagledere og kan føle et ekstra ansvar for å være med i studien og fremstå som mer interessert i trening og Spor. Jeg har hele tiden lagt vekt på å stille spørsmål om de ønsker å stille, og at dette er frivillig slik at det har vært rom for å takke nei. Jeg la hele tiden vekt på at det er ingen fasitsvar, kun deres personlige meninger og tanker jeg ønsket å høre. I pilotintervjuet var jeg like klar på hadde like rettigheter som de ordinære deltakerne, jeg informerte om at dette var frivillig og anonymt. Formålet med intervjuene har vært å høre deres erfaringer om bruk av Spor, det å være ansatt i bank. Disse spørsmålene opplever jeg at har blitt besvart i intervjuene. Thagaard (2013) sier studiens validitet styrkes ved at man går gjennom analyseprosessen med et kritisk blikk, noe som gjøres blant annet ved å utdype hvordan man har gjennomført studien og hvilke metodiske og teoretiske argumenter som ligger til grunn. I tillegg til at jeg selv gjennomgår den kritisk, så har jeg også min veileder som er en erfaren forsker til å gjennomgå den, noe som bidrar til å styrke validiteten.

3.7.2 Reliabilitet

Reliabilitet er forskningens pålitelighet, og handler i utgangpunktet om andre forskere ville fått samme resultater ved bruk av samme metoder (Thagaard, 2013, s. 202). Det har altså med om informant vil svare annerledes i et intervju med en annen forsker (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). Fra et positivistisk ståsted ville enhver forsker kommet frem til samme svaret, da studiene baseres på forskningslogikken på nøytralitet, altså relasjonen mellom forsker og informant er ansett som uavhengig (Thagaard, 2013). Det motsatte av et

positivistisk ståsted er konstruktivisme. Min studie har et konstruktivistisk utgangspunkt, det vil si at datamaterialet har blitt utviklet i samarbeid med mellom meg som forsker og informant. Dette illustreres også gjennom et av intervjuene. Jeg opplevde at mens informanten reflekterte ut fra spørsmål i intervjuguide, stoppet han opp og sa at spørsmålene mine hadde fått han til å se Spor på en helt annen måte enn han tidligere hadde gjort. Med en positivistisk tilnærming er det ikke sikkert at informantene hadde reflektert på samme måte. Måten jeg som forsker har snakket på, og stilt oppfølgingsspørsmål, og kjemien mellom meg og informant, har vær avgjørende for svarene jeg har fått. I min studie kan selve studien og mine spørsmål føre til at noen for eksempel uttrykker en større entusiasme over Spor som tiltak, enn det de egentlig føler, fordi de vil fremstå som hyggelige og positive. Det vil i så fall resultere i at jeg sitter med materiale om deres erfaringer, som ikke gir noe godt bilde av situasjonen, og vil naturligvis påvirke påliteligheten i studien min.

Til å begynne med skulle jeg egentlig få navnet til ansatte gjennom min kontaktperson med lederstilling, men jeg var redd for at potensielle informanter skulle føle seg forpliktet til å delta da. Jeg valgte i istedenfor snøballmetoden noe som kan påvirke påliteligheten i studien da informantene visste at de var blitt anbefalt av andre. Det kan medføre at de føler de må opptre på en bestemt måte, som for eksempel mer begeistret og aktiv fordi de kan tenke at det er det jeg ønsker å høre. Et slikt inntrykk kan også ha vært medvirkende til at utvalget ikke ble større, og da med tanke på at informantene og de som anbefalte nye informanter kan ha sittet med inntrykk av at det er bestemte typer jeg var ute etter å intervju. I rekrutteringsfasen opplevde jeg å få god respons fra mannlige informanter, på den måten at de takket ja til å stille til intervju og intervjuene ble gjennomført kort tid etter jeg tok kontakt. Jeg ønsket like mange mannlige som kvinnelige informanter, men ettersom responsen var betydelig lavere hos kvinnene, så ble det flere menn i utvalget. Det kan være at mennene syntes prosjektet hørtes interessant ut, og at de i tillegg har lettere for å ta den tiden fri fra jobben, eller det kan ha vært helt tilfeldig. Det vil det i så fall kreve mer undersøkning til for å finne svar på. Som følge av at jeg ikke oppnådde et større utvalg kan dette være en mulig begrensning i studien. Dette på bakgrunn av at i studier med et lite utvalg av informanter også gir begrenset datamateriale. Tross et mindre utvalg en ønsket, så har jeg gjort intervju med både menn og kvinner i forskjellig alder. Både kjønn og alder spiller en rolle for hvordan jeg som forsker oppfattes av mine informanter (Thagaard, 2013, s. 88). Tidligere studier har vist at forskere som intervjuer informanter av samme kjønn opplever at man forholder seg ulikt, enn når man intervjuer noen av motsatt kjønn. Jeg opplevde i møte med kvinner at jeg forhold meg mer

formelt enn hos menn. Da med tanke på at det var enklere å snakke om både kroppen og fysisk aktivitet med mine mannlige informanter enn med kvinnene. Det kan ha med at det snakkes mer om kvinner og kroppspress, noe som kan ha påvirket måten min å intervju kvinnene på, som igjen påvirker reliabiliteten i studien.

3.7.3 Utprøving av Avantas Aktiv

Da jeg ble med i prosjektet til SINTEF Nord fikk jeg muligheten til å teste Avantas Aktiv selv for å få en bedre forståelse for hvordan den fungerte. Foruten om oppbyggingen av Avantas Aktiv bruker jeg ikke mine egne erfaringer aktivt i oppgaven.

4 Empiri

I dette kapitlet presenteres datamaterialet fra studien. I bearbeidelsen av datamaterialet kategoriserte jeg informantene basert på deres engasjement ovenfor Spor inn i kategorier – disse vil jeg komme tilbake til i slutten av analysen i kapittel 5. Kategorien som er basert på informantenes engasjement og refleksjoner rundt Spor, kropp, fysisk aktivitet og deres ambisjoner for fremtiden. Ut ifra dette utkrystalliserte det seg temaene: «Lagfølelsen» «Overvåking og arbeidslivets utvidelse til privatlivet», «kropp - inntrykk og uttrykk», «Karriere, ansvar og flink pike» og «Fysisk aktivitet i en stillesittende hverdag».

Jeg vil omtale informantene med fiktive navn og dere vil møte: Laila, Kåre, Jostein, Susanne, Jim, Kristoffer, Fred, Helle, Svein og Joakim. Enkelte steder vil det stå «mann», «nyansatt», «lagleder» eller «informant» av hensyn til anonymisering. I dette kapitlet skal jeg kun presentere empiri, og analysen vil komme i kapittel 5.

4.1 Lagfølelsen

Et sentralt spørsmål i studien handler om hvordan Spor fungerer i bedriften, og hva som får de ansatte til å bruke det. På spørsmål om hva Spor betyr for informantene trekker mange frem hvordan det bidrar til lagfølelse.

Flere av informantene sier at Spor er årsaken til at de har gjort noe morsomt og sosialt sammen med kollegaer, og det har ført til at de har blitt bedre kjent med hverandre utenom arbeidsplassen og arbeidstida. Informantene nevner flere sosiale aktiviteter de har gjort sammen, og som de sier har blitt finansiert med penger de har vunnet i forbindelse med deres deltakelse i Spor. De har hatt: Lagfester, spist på restaurant, bowlet, spilt minigolf, vært på ølsmaking, spist lunsj på fjellheisen, vært på utflukter etc. Enkelte av lagene velger å spare pengene de har vunnet gjennom Sporkonkurranse til å gjøre enda større ting sammen, som for eksempel å reise til andre storbyer. På spørsmål om hva som motiverer til å bruke Spor svarer en av informantene:

Det er det sosiale, at man får en sum penger for å logge 1000 poeng. Man får jo 1000 kr for å logge poeng i 10 måneder også, men det er mer det at lagkonkurransene går til et større gode da, at avdelingen får penger til å arrangere noe. Det synes jeg er en veldig bra ting. (Kristoffer)

Vi er en veldig sammensveiset gjeng og vi gjør masse sosialt på fritiden. Noe av oppleggene arrangeres av SNN, noe betaler vi selv for, og noe er av penger vi har vunnet i Sporkonkurransene. Man blir jo både innenfor fagområde, team og egentlig i selskapet som helhet sammensveiset. (Kåre)

Informantene ser på Spor som et redskap som bidrar til å forbedre arbeidsmiljøet og som har ført til at ansatte blir bedre kjente i en arena utenfor arbeidsplassen. Susanne sier at i avdelingen hun tilhører har de et godt arbeidsmiljø, og et stort engasjement for Spor. Hun sier de bruker å snakke om trening og at deres lag ofte vinner i konkurranser fordi: *alle vil, alle logger og holder på*. Videre sier hun at hun synes det er veldig morsomt med både Spordagen og at hun opplever at alle andre også har ei positiv innstilling til denne dagen. Flere av informanter sier Spor blir et samtaleemne på jobben noe som motiverer dem til å bruke tiltaket aktivt. Både Laila og Jim sammenligner banken med tidligere arbeidsplasser hvor det ikke har vært kontinuitet i tiltak rettet mot helse og arbeidsmiljø, og at de derfor berømmer SNN for at Spor er noe kontinuerlig. To ganger i året kjøres det lagkonkurranser, og da har laglederne økt fokus på ansattes registrering:

Jeg kjører naziregime. Og vi vinner hver gang, for jeg er sånn «kom igjen». Tidligere i dag sa jeg til en fyr: Jeg ser du ligger på 0, hvordan går det med treningen? Nei, jeg må vel ut sa han. Ja, sa jeg, det må du. Jeg er veldig på det der: «Du ødelegger for resten vist du ikke...» Jeg spiller mye på det. (Lagleder)

Det er mer det å bare motivere folk til å få gjennomført de øktene slik at de kan logge nok poeng. Det som er så fint med Spor er at du må jo ikke nødvendigvis trene. Alle har jo stått, gått, gjort husarbeid eller måket snø. (en annen lagleder)

En tredje lagleder sier at «Vi har noen typiske etterslepene som jeg må mase på flere ganger om å få logget». Det er ikke bare laglederne som har økt fokus på deltakernes registrering, flere andre ordinære deltakere sier de i slutten av måneden sjekker hvem som ikke har

registrert sin fysiske aktivitet. Laila sier for eksempel at hun bruker å gå direkte til dem det gjelder, og ber de om å registrere poeng dersom de ikke har gjort det. Informantene, både lagledere og ordinære deltakere, sier de legger merke til de som registrerer poeng raskt eller sakte, og de som registrerer all aktivitet i slutten av måneden. Kåre sier han tror de som registrerer alle sine poeng i slutten av måneden ikke har kontroll over hva de har trent, og at de bare registrerer for å få 1000 poeng. Jeg spurte hva informantene sier til de som ikke har registrert poeng, på det svarer en av de ordinære deltakerne at de med glimt i øyet sier: «Jeg sier, det ser ikke ut som du har gjort noe. Har du bare ligget på sofaen en månedstid eller?». Deltakerne gjør med andre ord sine lagmedlemmer oppmerksom på at de er under oppsyn, og det er altså ikke bare laglederne innad laget som følger med.

Spor er utarbeidet på en måte som innebærer at alle innad laget *må* delta med å registrere 1000 poeng i en viss periode for å vinne konkurransene. Noen av informantene sier de tar også ei ekstra treningsøkt for å kunne logge poeng slik at de ikke ødelegger for laget sitt. Dette er et eksempel på at Spor danner lagfølelse som også får de ansatte til å være mer fysisk aktive. De som ikke deltar med å registrere poeng handler ikke i tråd med forventningene, noe som kommer tydelig frem hos samtlige av informantene:

Det er et par.. Hva skal jeg kalle det, «backstabber» som nesten.. eller ikke bare nesten.. Dem ødelegger jo for laget fordi det er jo umulig å komme i mål med konkurranser om ikke alle deltar. (Jostein)

Det er jo innafor å ikke delta, men da vil det jo ødelegge for alle andre. Det skal ikke være mulig å ikke ha vært i aktivitet i løpet av en måned, så vist du ikke deltar da, så er det jo for at du vil spolere for alle andre da. (Kristoffer)

(..) Nei, vist du ikke deltar så ødelegger du jo for de andre på laget slik at de ikke kan få pengene. Det blir litt sure miner da, de får høre det i hvert fall. Enten i form av en artig kommentar, eller via stikk. Vi har kanskje litt hard kultur for det. (Susanne)

Ja, det gjør jo noe med lagfølelsen da. For da er det jo noen som på en måte ikke bidrar, det er den følelsen jeg sitter med. Folk har vel sine årsaker, men jeg prøver jo å få de med likevel. Jeg gir meg ikke, jeg er jo sta som et beist (Laila)

Lagfølelse er ifølge informantene bare positivt. Men det handler også om kontroll og gruppepress. Helle sier: «Det ødelegger jo for de andre, og det kan oppstå dårlig stemning dersom noen velger å ikke registrere [sin aktivitet]». En annen informant sier han rett som det er sier ifra til ledelse om nye ansatte som ikke registrerer poeng og «som jeg ikke er sikker på vil gagne banken best». På spørsmål om hva som ville skjedd dersom man sluttet å logge, svarer en tredje informant: «Jeg hadde nok blitt upopulær [hvis hun ikke logger poeng]». Fraværende deltakelse kan altså føre til at det blir en negativ omgangstone blant lagene.

Uoppfordret nevnte flere av informantene kjønn og forskjeller mellom kvinner og menn i henhold til deltakelse i Spor. En av de mannlige informantene uttalte at kvinner var flinkere til å delta, og bidra til laget:

I min verden så oppfatter jeg at damene er glupere en menn, de har litt mer fornuftige standpunkter. Altså menn kjører verst i trafikken, menn parkerer på handicaplasser, setter bilene på skrå, gjerne BMW eller Audi og gjerne over to parkeringsplasser. Altså mye mer egoister og tenker på seg selv, driter i andre, fordi de har sånn at de klarer seg. Derfor driter de i de 400 kronene [som er belønningen for å registrere full poengscore i konkurranseperiodene]. De driter i laget fordi de dem er individualister og trener slik de vil uten at noen skal komme og fortelle dem, eller ha ei mening om hva dem gjør. De gjør det på sin måte. (Lagleder)

Her gir han flere eksempler på «typiske» trekk han opplever at menn har i større grad en kvinner, og knytter egoisme eksplisitt til det å være mann. Jeg vil komme tilbake til dette med kjønn seinere.

Både registrering av Spor, og sosiale aktiviteter gjennomføres utenom de ansattes arbeidstid. Det neste temaet jeg skal ta for meg handler om ansattes erfaring med aktiviteter tilknyttet arbeid – både utenfor arbeidstid og på arbeidsplass.

4.2 Overvåking og arbeidslivet utvidelse til privatlivet

Informantene beskriver at arbeidshverdagen deres er preget av målinger og konkurranser, samt sosiale aktiviteter på fritiden som på en eller annen måte er tilknyttet, eller i regi av

arbeidsplassen. Flere av informantene verdsetter dette, mens andre synes det kan bli for mye konkurranser og målinger.

Julebord, lønningspils, bedriftsidrettskamper, blåturer, kurs kombinert med reise, årsfest og jobbfest er eksempler på aktiviteter som skjer i regi av arbeidsplassen, men utenfor arbeidstid – og utenfor arbeidsplassen. Dette er sosiale aktiviteter som er ment fra arbeidsgivere for å skape et bedre samhold mellom ansatte, men det kan som kjent også føre til konflikter.

Spor er et tiltak som oppfordrer til aktivitet utenfor arbeidstiden, både når de ansatte registrerer poeng gjennom aktivitet de gjør i fritiden, men også når de vinner som lag, og det fører til sosiale aktivitetene utenfor arbeidsplassen.

Fred sier han er opptatt av at Spor er jobbrelatert: «Det å logge Spor er noe jeg gjør på jobb, og ikke noen som helst andre plasser». Videre sier han at prøve å skille jobb og privat best mulig. Han nevner blant annet at jeg ikke ville gjenkjent han dersom vi møttes på butikken fordi «Det er absolutt to forskjellige roller, og jeg har helt andre klær på meg i privatlivet». Videre sier han at Spordagen er noe han hater fordi han da har på seg klær han assosierer med privatlivet: «jeg prester dårligere når jeg ikke kler meg i klær jeg assosierer med jobb». Her er informanten klar på at han ønsker et skille mellom jobb og privatlivet/fritiden, og at det er to forskjellige roller han trer inn og ut av.

Svein, i likhet med Fred, ønsker at fritiden og privatlivet skal skilles fra jobben. Han sier han trener aktivt flere ganger i uken: «Med registreringen tenker jeg «nei vet du hva, det skal jeg ikke, så den blir litt prinsipiell med tanke på at nå skal jeg nyte, og ikke stresse med det (å registrere)». Han legger til at han arbeider i en organisasjon med mye av det han kaller målinger, det vil si at de rapporterer på mange ulike parameter og at noe av målingene oppfattes som positiv og andre som negativ. Han anser imidlertid Spor som en negativtrettet måling.

Flere av de andre informanter mener også det er for mye målinger basert på hvor mye den enkelte klarer og produserer, og hvilke resultater de kan skape. Derfor anses Spor av noen som en måling i tillegg til alle andre målinger. Enkelte har derfor bevisst valgt å ta avstand fra Spor basert på dette. En av informantene uttrykte registrering i Spor som: *Åja, der skal de begynne å overvåke privatlivet vårt, i tillegg til alt annet rart vi måles på.*

Banken beskrives som å være preget av en prestasjonskultur der det ofte kjøres f.eks. salgskonkurranser som måler hvor mye en ansatt klarer å selge innenfor et gitt tidsrom: Joakim forklarer det slik:

Finansbransjen er en bransje med mye målinger. De ansatte er ikke bare en måleparameter, men også en styreparameter på hvordan vi skal styre trafikk- Hvem er flink og hvem er ikke.

Kristoffer opplever at konkurransene kan være demotiverende fordi det alltid er de samme som vinner, imens Susanne sier hun blir «supermotivert av konkurranser». Konkurranser og målinger oppleves ulikt av informantene – noen sier de blir motiverte, mens andre blir demotiverte.

Temaet jeg nettopp har tatt for meg handler om at innføringen av Spor for noen av informantene kan oppleves som ei måling som er negativt fordi det blir en inngripen i deres privatliv, noe de ønsker å holde adskilt fra jobben. En annen ting som for mange oppleves som noe av det mest private er kroppen, og det er nettopp kroppen det neste teamet skal omhandle.

4.3 Kropp – inntrykk og uttrykk

I innledningen nevnte jeg min egen forestilling av ansatte som en stereotypi som pen, velstelt, slank og med pene klær. Jeg ønsket å finne mer ut om denne stereotypien faktisk finnes i banken, og hva de ansatte selv sier om det. Jeg valgte å utforme intervjuguiden med spørsmål om kropp, og viste informantene et kroppsskjema (se vedlegg). Jeg ville undersøke hvordan ansatte selv reflekterte over kropp og hvilken betydning kjønn har, og får når arbeidsgiver fokuserer på trening og helse hos sine ansatte. På spørsmål om hvordan bankansatte ser ut svarer en av de kvinnelige informantene:

De fleste tar vare på seg selv, og prøver å se bra ut. Tidligere var det jo en egen kleskode der man fikk tilsnakk dersom man hadde dongeribukse på seg, fordi det var ikke greit. Eller visst ei dame

hadde bukse på, fordi det skulle være skjørt. Det er jo folk som går i ullgenser og lester på jobb, men de vises ikke, det er backoffice. (..) Folk har det liksom litt i ryggmargen det å måtte se bra ut, pen i klærne og litt sånn stramt.

Informantene snakker om kropp og utseende som om det er en slags uuttalt sannhet eller norm om hvordan man skal se ut, og kle seg i banken, men ikke noe man helt eksplisitt har sagt høyt, og «bare noe alle vet». Flere av informantene sier at de forberedte seg, og tenkte på at de måtte kle seg i «bankklær» når de skulle i førstegangsintervju i banken. I tillegg beskriver de hvilke klær de bruker i arbeidshverdagen sin. Mennene sier at de kan gå i dress, finskjorte og bukse, helst ikke jeans, men jeans kan brukes så lenge den er pen og uten hull i. Kvinnene sier de kan bruke dress, fin topp eller overdel, skjorte med pen genser over, kjoler, skjørt og gjerne høye hæler. Samtlige av informantene sier de reagerer på andre ansatte som kler seg i klær som ikke samsvarer med normen, og at det fort kan bli et tema som ansatte seg imellom snakker om. Den ene informanten beskriver det slik for meg: «Det ser ut som de kommer rett fra skolebenken». En annen «Jeg har faktisk sett noen av de ansatte komme i ullgenser og ullsokker på jobb». Informanten uttrykte at slike klær er «fyfy» i banken.

Informantene hadde også tanker om kropp som de kobler sosiale betingelser til. De kobler blant annet kropp til karriere og arbeidskapasitet. En ung mann sa: «*Dersom man er ny i arbeidslivet, uten relevant arbeidserfaring ville en vel trent person likevel ha høyere sjanse for å få stillingen en som ikke er vel trent*». En annen sier noe tilnærmet likt:

Jeg har lyst til å si at ansettelsesprosesser bare handler om man er faglig sterk, men det tror jeg ikke. Det er trynefaktor ute og går, uten tvil. Og det er kjempetrist at det er sånn. Jeg tror det er mye verre dersom du ligger unna forventet kroppstype eller hvordan man skal si det. Overvektige for eksempel. Man kan kanskje ha et inntrykk av at de er litt tiltaksløse og lat. (Kvinnelig informant)

Jostein sier han har et inntrykk av at flere i dagens samfunn blir tykkere, og han er skremt av hvor mange unge folk som er overvektige. Han nevner blant annet BMI (Body mass index), og sier 30% av befolkningen regnes som medisinsk overvektig, «Selv har jeg en BMI på 25, altså jeg er normal». Her refererer, og støtter han sine antakelser opp med BMI, som blant

annet er i regi av folkehelseinstituttet som er en offentlig helsemyndighet. Han fortsetter:
«Men her er stort sett folk middels. Vi har mange som er vel trent og sikkert vektmessig under middels, men vi har noen som er litt for tung også, men ikke noen som er sykkelig overvektig».

Han sier at de fleste som arbeider i banken er middels, altså normalvektige, mens det er ingen som er direkte overvektige. En annen informant sa noe lignende da jeg spurte om kropp skjemaet gjenspeilet de ansatte i banken:

Mitt umiddelbare inntrykk er at vi ikke finner alle der [Kroppsformer]. Det er det første umiddelbare inntrykket jeg har, og da prøvde jeg ikke å leite etter noen, men bare se for meg alle de ansatte. (...) Nå når jeg lukket øynene igjen, så vil jeg si at i banken finne vi de som er fra midten og to eller tre varianter ut mot sidene. (lagleder)

Laglederen mener ytterpunktene (det som vil karakteriseres som undervektig og overvektig) av skalaen ikke er å finne i banken og dette er noe flere av informantene påpekte. Han trekker inn mulige årsaker som at ansatte i SNN har høyere utdanning, og at forskning viser til at de med høyere utdanning spiser sunnere og trener mer. Han kobler det altså med sosioøkonomisk status.

Svein sier at mennesker i hans yrke kan oppleve at det blir mye fokus på kropp og utseende og at det blir «Det blir tyngre å gi faen», noe han sier kan være positivt med tanke på at det presser overvektige til å være sunne og aktive. Videre sier han: *«Også er det noe annet med banken tenker jeg. Det med kroppsform. For i banken er det jo sånn at du går.. Du går veldig pent kledd, du skal se bra ut».*

Er det sånn at vi bare plukker pene mennesker. (Svein)

Er det sånn? (Jeg)

Jeg begynte å tenke å det nå altså. Jeg gjorde det, jeg begynte å tenke på det nå altså. Du fikk meg til å reflektere over det. (Svein)

En nyansatt ung man sier:

Det er vel det at man ønsker å være veltrent og føle seg vel med seg selv. Man viser da at man er flink til å trene, og at man liksom har kontroll på livet. Det trenger ikke nødvendigvis være en sammenheng, men man tenker jo det.

En av informantene sier «Jeg er jo ikke akkurat spinkel, men ikke overvektig heller. Men jeg har nå min lille pakke som jeg har prøvd å bli kvitt». Han tror de fleste gutter, og menn som er ansatt i banken ønsker å være veltrent med markerte muskler fordi «da viser man at man har kontroll på livet». Han sier også at han gjerne ønsker å kle seg i finskjorte på jobben, noe som tar seg bedre ut i en veltrent kropp. Andre informanter kobler kroppen til å omhandle kapasitet i arbeid, det nevnes blant annet at overvektige oftere er sykemeldte fordi arbeidet blir for tungt.

En eldre mann sier: «La oss si det er en kundeoposisjon, i møte med kunder, kan de (overvektige) i det heletatt klare å selge noe?». Her kobler informanten arbeidskapasitet til kropp. En annen informant sa: «Jeg tror man kan si mer negativt om K enn om A, det har jo litt med preferanser å gjøre». En kvinnelig informant sier hun tror utseende har mye å si i arbeidssammenheng, og at mennesker som ligger lang unna den forventede kroppstypen (slank og veltrent) vil ha utfordringer med å få arbeid. Kristoffer og Kåre knytter egenskaper som velorganisert, kontroll på livet, god helse til veltrente personer. En annen informant sier:

Det er klart når man skal ansette noen, så faller man for den tanken at man legger egenskaper på dem (overvektige) som man tror noe om, uten å vite noe om. Kan være man som leder tenker dem fort vil bli sykemeldte. Jeg tror kanskje de som er tjukk og søker slike jobber stiller med noen meter tillegg uten at det er rettferdig. (Mann)

Han sier videre: «Altså at hun jenta eller han gutten må være så mye bedre i intervjuet for å få jobb enn de andre». Han sier dersom noen er overvektig har de mye mer å bevise fremfor de som har en kropp innenfor det som regnes som normaliteten. En annen informant uttrykker noe tilnærmet:

Nei, altså man gir jo veldig sånn første inntrykk.. eh.. førsteinntrykket har jo jækla mye å si, og det er klart det at.. ofte har de med seg colaflaska, og det er jo ikke sunt. Da tenker man kanskje, ikke sant ... at ja, skal vedkommende da møte.. La oss si det er en kundeoposisjon, i møte med kunder, kan de i det heletatt klare å selge noe. For det første inntrykket har jo jævlig mye å si, så jeg torr de har et problem da (Joakim)

Informantene beskriver i større grad kroppsfasongene til høyre, blant annet som: «for tjukk», «overvektig», «stor», mens kroppsfasongene til venstre utdypes ikke i like stor grad. På spørsmål om å beskrive kroppsskalaen til venstre svarte Fred: *De helt til venstre ser ut som de har en sykdom*. Andre informanter, nevner bare at A og B er (alt) for tynn.

Teamet jeg har tatt for meg viser hvordan ansatte knytter positive og negative antakelser mot kroppens fremtoning. I hovedsak handler det om at en veltrent, normal (kroppsfom) knyttes opp mot god arbeidskapasitet, mens de tenker overvektige har lavere arbeidskapasitet. En måte å endre eller opprettholde kroppsfasong er gjennom fysisk aktivitet. Det neste tema jeg skal presentere handler om hvordan informantene knytter kroppens utseende, bankhverdagen og spørsmål om å lykkes til god helse og arbeidsmiljø.

4.4 Fysisk aktivitet i en stillesittende arbeidshverdag

Stillesittende arbeid og lite fysisk aktivitet er noe de fleste vet kan være risikoer for diverse sykdommer. Slik kunnskap har ført til at arbeidsgivere er pliktig til å vurdere tiltak for at ansatte skal holde seg i fysisk aktivitet (Arbeidsmiljøloven, 2005). Helseaspektet ved Spor var noe informantene var svært tydelig på, og på spørsmål om deres tanker om fysisk aktivitet sa absolutt alle at de anså fysisk aktivitet som viktig. Alle jeg intervjuet sier de fysisk aktive, og aktiviteten er i varierende grad – noen trener 6 dager i uken, andre 2 dager.

Flere av informantene er opptatt av at arbeidsdagen til tider kan være hektisk, og at fysisk aktivitet får de til å koble av. Alle jeg intervjuet uttrykte at deres yrke er preget av mye stillesittende arbeid, og som følge av det, desto viktigere å være i aktivitet på fritiden. Jeg fikk

inntrykk av at det er en av årsakene til at Spor er noe de fleste synes er bra. En av informantene som er positiv til tiltaket sier:

Jeg synes jo det er et insentiv at alle kan begynne å bevege seg litt, å gjøre litt. Og kanskje ha et fokus, for tenker jo om du sitter 8-16 en hel dag, der du for det meste sitter i ro, så er det jo litt sånn at du burde være i fysisk aktivitet. Det går jo ut over kroppen, og spesielt ryggen. (Kåre)

Jeg synes jo det er litt artig å ha liksom 1000 poeng, også er man bare halvveis i måneden. Da føler jeg meg skikkelig flink. Det er gøy, man peiser liksom ekstra på da. (Jim)

Mange av informantene nevner blant annet at jobben til tider kan være mentalt slitsomt. Jim sier at fysisk aktivitet er viktig for alle mennesker fordi det er et fysisk aspekt ved det som gjør at folk blir i bedre form, at kroppen ikke forfaller, man får mindre sykdommer, og derfor holder man seg friskere. Det andre er at hjernen får trening gjennom å være fysisk aktiv, noe som er viktig i yrker der man må være «på», og fordi det hjelper på å holde konsentrasjonen oppe. Fysisk aktivitet kobles av samtlige informanter til det å ha det bra psykisk, og de sier trening gir glede. På hver sine måter knytter de trening til noe som er helsefremmende både fysisk og mentalt.

Fysisk og mental helse henger jo veldig tett sammen. Og altså visst du ikke er fysisk sterk, så er det vanskelig å være mental sterk. I forhold til jobb må du ha mental styrke for å stå i og ja, både finne ut av ting, diskutere og ta opp problemstillinger, og ja alt mulig. I tillegg til at også den fysiske delen også har en sammenheng med syk.. ikke sant, jeg tror det med, jeg vet ikke om det er nødvendigvis vekt er involvert, men. Jo mer fokus du har på fysisk aktivitet selv, og jo aktivere du er, jo mindre fravær har du. (Laila)

Sykefravær ble av informantene nevnt gjennomgående i temaet om fysisk aktivitet. Jim sier: «Jeg trener for å ha mindre helseproblemer. Vi sitter jo i ro store deler av dagen, så det er jo viktig både for meg og arbeidsgiver med tanke på sykefravær». Flere av informantene koblet

god fysisk helse som en motsats til sykefravær, og en årsak til at de er opptatt av å holde seg i form.

Susanne sier at fokuset på Spor og konkurranser har motivert henne til å begynne å trene, hun sier «Finansbransjen er jo treningsfiksert, og det er jo mye fokus på det generelt». Det virker som at informantene mener fysisk aktivitet er en faktor som i hovedsak handler om at de skal være produktive arbeidere, samtidig som de bruker trening som et redskap for å koble av.

Kort oppsummert så presenterte alle informantene seg som opptatte av å være i fysisk aktivitet, og de kobler god helse til arbeidskapasitet. Det virker som at det er viktig for dem å ha god arbeidskapasitet, fordi de fleste av dem ønsker å klatre i karrierestigen innen konsernet. I mitt neste tema skal jeg presentere informantenes mål og ambisjoner.

4.5 Karriere, ansvar og flinke piker

De fleste jeg intervjuet – både menn og kvinnene ga uttrykk for at de ønsker å klatre i karrierestigen, og helst internt i SNN-Konsernet. Samtlige informanter ønsket seg mer ansvar, oppgaver og erfaringer for å bli bedre kjent med bedriften, og for å bli trygg på arbeidsoppgaver, slik at de kunne jobbe seg oppover i karrierestigen. En av laglederne uttalte dette:

Man er jo på hele tiden da, og hele tiden yte-yte-yte. Noen ganger sitter jeg 10 timer og har bare et par småpauser. Men jeg synes det er greit å jobbe mye, det er liksom litt hva man gjør det til selv. Men hvis man skal oppnå resultater så er det gjerne litt mengde som skal til. (lagleder)

Informantene nevner at man må ha ambisjoner og være målbevisst. Fred sier «Jeg har gått inn for å bli best, og jeg har blitt best på det jeg gjør». En kvinnelig informant sier «Jeg ønsker å bli konserndirektør en dag, men det er ikke noe jeg har turt å si høyt». Samtidig gir de også uttrykk for at det ikke kommer av seg selv, Kåre sier: «Man må starte på gulvet også arbeide seg oppover og få mere ansvar, man må bare vise initiativ». Helle forteller at hun ønsker mer ansvar, og gjerne lederansvar. Hun sier blant annet at hun har flere ansvarsområder nettopp for at hun ønsker å få erfaringer og bli enda bedre kjent innad konsernet slik at hun skaper nettverk og dermed øker sjansene for å få lederstilling.

I forbindelse med informantens fremtidige ambisjoner i arbeidslivet ble kjønn nevnt av flere informanter. Laila sier hun opplever innad bedriften at kjønn spiller en rolle. Hun forteller at «menn har jo en tendens til å være mer karriere, altså de higer mer etter det». Der Jostein ser på menn som mindre smarte enn kvinner på grunn av egoisme, kobler Laila det til at menn jobber mer målrettet mot å få karriere.

Menn er beintøff, og du må være litt i en sånn fighting spirit for å gå dem imot (..) Hun forteller videre at mennene «bare moser på, for det er jo sånn menn er, de kan selge sand i Sahara, de kan selge alt mulig. (Laila)

Laila bruker metaforen «de kan selge sand i Sahara»- som i overført betydning betyr vil være at de er usedvanlige gode selgere, det er noe hun anser som innebygd i dem. En annen informant sier:

[Informanten snakker om ei han kjenner] hun registrerer alt i Spor, hun er kvikk og hun MÅ trene. Hun har et så sterkt flinkpikesyndrom at det er ei belastning for henne sånn jobbmessig. Hun kan våkne midt på natten å tenke på kundemøter hun skal ha, og lure på hvordan hun skal få sakene gjennom. (Mann)

Denne informanten sier han er avslappet til registrering, men treningene gjennomfører han. og trekker frem kjønnsnormer- flink pike syndromet- som en årsaksforklaring til en kontrast mellom kvinner og menn i henhold til registrering.

En del av intervjuguiden omhandler lagledere, i den forbindelse la jeg merke til at flere av informantene sa at de tidligere hadde hatt mannlige lagledere, men de hadde sluttet fordi de steg i gradene, altså fått en annen og høyere stilling. Det som var interessant var at det da gjerne var kvinner som overtok lagledere rollen. Jeg vil komme nærmere inn på hvordan kjønn sees som en sosial konstruksjon i analysedelen.

5 Analysen

I dette kapitlet starter jeg med å redegjøre for arbeidsplassen som institusjon før jeg deretter skal analysere mitt empiriske datamateriale opp mot det teoretiske rammeverket jeg har presentert i kapittel 2. Et av mine analyseredskaper er Foucaults begrep om disiplinering og biomakt. Begrepene vil hjelpe meg å analysere/forstå hva som får individer til å følge sosiale tiltak, slik som Spor, altså hvordan individer styres av arbeidsplassens strukturer. Videre undersøker jeg hvordan aktørene gjennom sine handlinger også fremstiller seg selv på bestemte måter ved at de fremfører en rolle (Goffman, 1959). Jeg er også opptatt av hvordan kjønn inngår i studien, og er inspirert av hvordan Butler ser på kjønn som en sosial fremstilling ved bruk av begrepet performativitet, altså at menn og kvinner ikke er kjønn, men *gjør* kjønn (Butler, 1999).

I analysen vil jeg systematisk analysere de ulike temaene jeg organiserte i foregående kapittel. På den måten knytter jeg teorien til temaene for å kunne si noe om hvorvidt teoriene er fruktbare til å forklare hvordan Spor fungerer og oppleves av de i bedriften. Forskningsspørsmålene vil bli besvart igjennom analysen, før jeg til slutt presenterer de i en oppsummerende drøftingsdel.

5.1 Arbeidsplassen

Sosiologi som fagdisiplin er studien om hvordan mennesker forholder seg til hverandre i en sosial interaksjon, i kommunikasjon og samhandling med andre mennesker. Sosiologi blir også av noen referert til som studiet av institusjoner, og andre mellomstore fenomener (Brante, 2008, s. 294). Arbeidslivet inngår under dette og er slik en viktig institusjon. Men først, hva er en institusjon? På folkemunne vil man kunne betrakte institusjoner som mentalsykehus, fengsel, sykehus, etc. I sosiologien handler imidlertid institusjoner om sosiale regelmessigheter og et mønster som foregår over tid, altså de samme individene som gjør noe sammen. Institusjonene er basert på formelle (nedfelte regler) og uformelle normer (uskrevne regler), noe som skaper forutsigbarhet ved at vi vet hva vi kan forvente av hverandre (Schieffloe, 2011, s. 415). En arbeidsplass er også en institusjon fordi de samme individene gjør de samme tingene over tid. Det er i tillegg forutsigbart fordi virksomheten og aktivitetene

styres av både formelle og uformelle normer. Formelle normer er nedfelte i arbeidsmiljøloven og de skal sikre ansettelsesforhold og et godt arbeidsmiljø både fysisk og psykososialt. Reglene skal sikre ansattes verdighet, gi en meningsfylt arbeidssituasjon, samt bidra til et inkluderende arbeidsliv (Arbeidsmiljøloven, 2020). På arbeidsplassen finnes det en struktur der de ansatte har en plass, med en sosial posisjon i, altså noen kjøreregler for hva deres rolle som ansatt innebærer. De uformelle normene dreier seg om den sosiale omgangstonen på arbeidsplassen, og som vil være hovedvekten gjennom studien min. Overført til eksemplet i min oppgave, kan vi se på SNN som en sosial institusjon som har innført Spor som formelt tiltak. Under intervjuene fikk jeg inntrykk av at informantene reflekterte rundt Spor på en tilnærmet lik måte som jeg har fått presentert Spor fra både Avantas Aktiv og SNN. I det man blir en del av en gruppe, slik som arbeidsplassen i denne studien, så internaliserer man normene og verdiene til arbeidsplassen. Det hentyder at Spor som tiltak av de ansatte har blitt akseptert og allmenkjent, og dermed institusjonalisert på arbeidsplassen. Det viser seg blant annet ved at informantene ønsker å fremstå som gode representanter for arbeidsplassen ved å snakke positivt om tiltaket. Det vil si at Spor har blitt fremlagt som et godt tiltak for ansatte og bedriften ved at det reduserer sykefravær, forbedre arbeidsmiljø og den fysiske helsa som er positivt både for arbeidsgivere og arbeidstakere. På den ene siden fremhever arbeidstakere eller informanten de strukturelle faktorene for innføringen av Spor, og på den andre siden motiveres de av sosiale faktorer, blant annet en forpliktelse om å delta til fellesskapet.

5.2 Hva handler «lagfølelsen om»?

Hva er det som får deltakerne (ev. de ansatte i banken, etc.) til å registrere fysisk aktivitet i Spor? Jeg undersøker *hva* som får informanter til å registrere poeng. Flere av informantene bruker begrep som «vil ikke svikte» eller «må jo bidra» når de beskriver hvorfor de registrerer poengene sine i Spor. Det tolker jeg som om de opplever en overordnet sosial forpliktelse om å delta, da det er lagt opp til at man som fellesskap skal tjene inn poengene. Man kan si at deltakerne handler ut ifra bytteteori, og at de deltar på grunn av belønningene de mottar (Schiefløe, 2011, s. 323). Det er ingen mulighet for å vinne (penger til å gjøre noe sosialt sammen) dersom ikke alle på laget er med. Jeg vil begynne med å analysere dette inspirert av Foucaults begrep om panoptisk disiplinering.

5.3 Panoptisk disiplinering

I lys av Foucaults begrepsapparat kan vi se på Spor som et redskap for disiplinering, hvor lagledere settes til å overvåke at de ansatte registrerer sine poeng og identifiserer og motivere de som ikke handler i tråd med forventningene, altså de som ikke deltar med å registrere poeng. Spor fremmes av SNN, og oppfattes av informantene, som en omsorg banken har ovenfor de ansatte. Omsorgen vedkjennes gjennom at banken bruker tid, penger og ressurser fordi de er opptatt av å legge til rette for at ansatte skal ha det bra. Fler av informantene har positive assosiasjoner til Spor fordi de opplever at det bidrar til at de blir bedre kjente med sine kolleger, og det skaper trivsel, tilhørighet og et godt arbeidsmiljø. Ansatte som trives på arbeidsplassen anses som like viktig som at de har et fysisk trygt arbeidsmiljø (Arntsen, u.å). Det vil derfor være av interesse for arbeidsgivere å skape et godt arbeidsmiljø. Dersom ansatte opplever at kollegaer støtter hverandre, rustes de til å takle for eksempel utfordringer og stress i arbeidslivet (Totalhms, 2018), noe som også kan redusere et eventuelt sykefravær.

SNN-ledelsen har innført Spor med hensikt om at alle ansatte i konsernet skal delta aktivt. Spor er tuftet på å være et konkurranseorientert tiltak, som danner en felleskaps – og lagfølelse. Forutsetningene for å vinne konkurransen er at *alle* innad laget deltar med og registrere poengene sine. Spor er sånn sett basert på sosial konformitet. Å være konform vil si å handle i tråd med normen, som i dette tilfellet er å registrere sine individuelle poeng og som følge av at de er delt inn i lag får det en betydning for kollektivet (Sandberg, 2008, s. 148), og fordi det gir kollektive goder i form av penger til å gjøre noe sosialt sammen. Gruppedeltagelse er viktig for individers sosiale behov, både når det gjelder tilhørighet og for å få bekreftelse på ens identitet (Schiefløe, 2011, s. 341). Jeg tolker at slike faktorer skaper et positivt inntrykk av Spor med tanke på at det forsterker identiteten og dermed forpliktelsen om å delta.

Tiltaket bygger altså på en forventning om at alle deltar, og den høye forventingen om å delta kommer spesielt godt frem under et av intervjuene. Informanten sier han varsler ledelsen dersom noen ikke deltar i Spor, og han forklarer at fraværende deltakelse anses som «personer som ikke gagnar banken best». Jeg tolker at informanten mener slike ansatte ikke er disiplinerte for jobben når de ikke følger bankens iverksatte tiltak, noe som gir et inntrykk om å ikke bry seg verken arbeidsplassen eller sine kollegaer. Forventningen om deltakelse er ikke bare fra bedriftens side, den er også blant kollegaer og som nevnt institusjonalisert, og derfor kan vi si at deltakelse i Spor har blitt utviklet til en *norm*. Fraværende deltakelse fører til at

man får et dårlig stempel innad bedriften, og noe som kan gjøre at ledelsen blir gjort oppmerksom på enkeltpersoner. Det viser at å unngå fra normen (om å delta) sanksjoners negativt og det er fordi Spor er tuftet på at alles innsats er synlig innad laget. Spor bidrar derfor til det Foucault refererer til som disiplineringen, og som skjer gjennom «de normaliserende sanksjoner».

Fra Foucaults ståsted kan vi se på Spor som en kontrollmekanisme der ansatte lærer normene og verdien tilknyttet Spor gjennom normativ sanksjonering. Det er altså en type sosial kontroll: «Sosial kontroll er et samlebegrep for metoder og mekanismer som tjener til å sikre konformitet og regjeføling i et sosialt system» (Schiefløe, 2011, s. 317). Deltakelse i Spor sanksjoneres positivt både av arbeidsgiver med belønninger, men også av lagmedlemmer/medansatte med tanke på at det skaper samhold, tilhørighet og positiv omtale. Noe som jeg tolker gir en følelse av å gjøre det «riktige» hos informantene. Fraværende deltakelse sanksjoners negativt ved å pådra seg negative merkelapper fra kollegaer som lat, egoistiske, og som ansatte som ikke gagnar arbeidsplassen sin, i tillegg får de ikke belønning (Gavekort, penger) av arbeidsgiver – noe som gir uttrykk for å ikke være flink. Gjennom Spor blir de som registrerer poeng definert som flinke og i tråd med normalen, fordi normalen i dette tilfellet er å registrere poeng da det går til fellesskapets goder. De som ikke registrerer poeng defineres som avvikere fordi de ikke setter fellesskapet fremst eller følger arbeidsplassens ønske om å delta i Spor. Man kan se tydelige paralleller til Foucaults beskrivelse av orden og disiplinering i fengslet som han viderefører til strukturen i fabrikkene. Der er romstrukturen delt inn i celler slik at det er enkelt å holde kontroll over hver enkelt sin atferd etc. (Foucault, 1977). Hensikten er å se til at innsatte og fabrikkansatte oppfører seg i tråd med normen og at de produserer (i form av arbeidskraft) i henhold til forventningene. Spor som online system har et likt preg over seg:

Lagmedlemmenes fulle navn står på rekke og rad i et søylediagram (Illustrert i bakgrunnskapittelet), der den med mest poeng flyttes øverst, og den med lavest står nederst - noe som sånn sett sier noe om hvor flinke og lydige deltakeren er. Laglederne, altså lokale «iverksettere» av treningstiltaket har i oppgave å følge opp og dermed «purre» på de som mangler poeng ved månedsslutt. Lagledere i hvert lag får i tillegg en stjerne bak navnet sitt som et symbol på deres rolle som lagledere (og overvåker). Det er likt som «panoptikere» eller iverksettere i andre institusjoner: For eksempel innen utdanningsinstitusjonen vil elevenes pulter stå på rekke og rad, mens lærerens pult som både er større, og plassert fremst i midten av klasserommet (for å ha oversikt over alle) vil være et slags symbolikk på dens rolle.

Laglederne har sådan samme funksjon som basisinstitusjonene ved at de overvåker deltakeres aktivitet, og motiverer til å være i aktivitet dersom de er for lite aktive. Laglederne påminner deltakere gjennom å for eksempel si «Jeg ser du ikke har noen poeng». Og de er satt til å ha oversikt over de ansattes aktivitetsnivå langt utover det de foretar seg i jobben og i arbeidstiden. Søylegram-inndelingen gjør at lagmedlemmene enkelt kan kontrollere og overvåke hverandre, og det er enkelt å se hvem som ikke medvirker til poeng. Ved siden av lagets oversikt finnes det en liste med en aggregert poengsum hos de andre lagene som man konkurrer imot, også her vil prinsippet flink/ikke flink være visuelt. Lagene som ligger på topp har flest ansatte som registrere poeng, og motsatt, de som ligger på bunn har ikke registrert og anses ikke som flinke. Tilbake til fabrikk; Med overvåking kunne ledelsen enkelt holde kontroll over de som bryter normen, for eksempel om det er ansatte som ikke møter tidsnok opp på jobben, ikke utfører arbeidet hurtig nok, eller noe annet avvikende (Foucault 1977). Hele Spor-systemet er utarbeidet på en måte som skal omfatte alle, hvor det kommer tydelig frem om noen ikke opptrer i henhold til normen, blant annet med at deltakeren plasseres på bunnen av søylediagrammet. Disiplineringen forsterkes ved at ordinære deltakerne også overvåker sine lagmedlemmer, og fraværende deltakelse med manglende registreringer oppfattes av mange som negativt, og gir dermed et negativt inntrykk. Det neste jeg skal presentere handler nettopp om inntrykk, og her vil jeg trekke inn Goffman (1959) og hans begrep om iscenesettelse.

5.4 Spor som teaterscene

For å få være en del av et kollegium eller en gruppe ønsker gjerne individer å fremstå som *kule og snille* personer som gjør sin del for å være verdig, og får å få en plass i fellesskapet. I lys av Goffmans (1959) iscenesettelse gir aktører bestemte inntrykk fordi vi ønsker at andre skal ha et bestemt, ofte et positivt, inntrykk av oss. Informantene oppgir deltakernes registreringsmønster som dikotom- flinke eller ikke flinke. Ved registrering oppfattes de som flinke, sporty, pliktoppfyllende og omsorgsfulle – altså et tydelig positivt inntrykk. Fraværende registrering gir negative inntrykk som egoistisk, lat, sabotører. Deltakelsen i Spor knyttes med andre opp til personligheten og atferdens til ansatte i bedriften. Det betraktes som svært negativt å ikke bry seg om fellesskapet, noe vi kan koble opp mot vårt eget lands grunnverdier – Norge sin sosialdemokratiske praksis med prinsipp om å ivareta alle – på alles felles regning, i tillegg har janteloven vært en faktor for at det er negativt å ikke bry seg om

fellesskapet. Det vil altså gi den ansatte fordeler med å delta i Spor, fordi de da vil oppfattes som gode ansatte. Deltagelsen i Spor gjør at de ansatte ikke bare er i «frontstage» i arbeidstiden, men også i sin fritid fordi, Spor som et teknologisk orientert redskap gjør at ansattes engasjement gjennom registrering til enhver tid er synlig. I de tilfeller deltakere ikke hadde registrert nok poeng tolket jeg at informantene utviste en form for respektabilitetsstrategi, eller reparasjonsarbeid slik Aakvaag omtaler det (Aakvaag, 2008, s. 74). Det vil si at de brukte som regel en humoristisk tone, men med et seriøst budskap fremfor å beskyldte hverandre for å være egoistisk og ikke bry seg om fellesskapet. De derimot bare *minnet på* om «nå ser det ut som du ikke har trent» og på en slik måte uttrykte de respekt til selvet, eventuelt ønsket de ikke å virke som masete, slik at de isteden velger å verne om sin egen identitet som en grei person.

Ifølge Butler (1999) opptrer kjønn på bestemte måter. Jeg fikk en forståelse utfra fra informantenes utsagn om hvordan de tenker om kvinner og menns ulike opptredener. En ting som var gjennomgående var kvinner og deres lojalitet for Spor-systemet. Kvinner var mer aktive på Spor, og etter menn sluttet som lagledere (til fordel for andre stillinger) var det som regel alltid en kvinne som overtok laglederrollen. De mannlige informantene uttrykte at kvinnene brydde seg mer om laget ved at de uavhengig av laglederrolle prøvde å pushe lagmedlemmer til å oppnå poengscore. Tradisjonelt har kvinner blitt sett på som omsorgsmennesker (Holter, Halsaa, Ros, Skjøsberg & Øvrelid, 1996, s. 25). Det kan forklare at kvinner, for å opptre som kvinner, må imitere eller opptre i tråd med normen for å bli forstått som kvinner. De må delta i laget sitt for å vise sin omsorg for lagmedlemmene. Deres opptreden om å ha en fellesskaps – eller omsorgsfølelse for laget kan i lys av performativitet sees som en måte å bli gjenkjent som kvinne, siden det ligger en forventning til kvinner om å bry seg om andre (Butler, 1999). Menn ble av informantene fremstilt som mer egoistiske, og i motsetningen til kvinnene, med manglede omsorg for laget og fellesskapsfølelsen. En av informantene sa det så fint: «menn bare moser på», noe som kan forklares med at for å bli anerkjent som menn må de fremme sin maskulinitet, og derfor ikke fremstå som omsorgsfull, på grunn av at det er forbundet med det kvinneligidentitet. Tøff gutt, som en motsetning til flinkpikesyndrom vil være å heller «drite» i, la være eller opponere mot tidskrevende mekanismer. Samtidig kreves det disiplin for å være stram og veltrent for å se pen ut i skjorte.

5.5 Å sette spor i arbeid- og privatliv?

Vi kan si at banken har identifisert et potensial for å øke ansattes fysiske aktivitet. Som arbeidsgivere på en arbeidsplass er de pålagt, ifølge arbeidsmiljøloven å vurdere tiltak for å få ansatte mer fysisk aktivitet, det trenger ikke være forbeholdt arbeidstiden, men noe som skjer i fritiden. Dette er også interessant i et Foucaultperspektiv: Myndighetene pålegger arbeidsplassen å *vurdere* tiltak for å få ansatte i bedre fysisk form. SNN har valgt å iverksette tiltaket fremfor å vurdere tiltak. Det vil si at institusjonen får kunnskap om at lavt aktivitetsnivå kombinert med stillesittende jobb kan føre til sykefravær. Arbeidsgiver har implementert Spor som et løsningsforslag på problemet (for mye stillesittende arbeid) i form av å motivere ansatte til fysisk aktivitet i fritiden, nettopp for å forebygge sykdom og for å øke trivsel hos de ansatte. Helsetiltak gjøres gjerne ofte i forbindelse med eller av bedriftshelsetjenesten, som et HMS-tiltak. Så det er både noe arbeidsplassen må gjøre, men det er også en økonomisk gevinst i å få ned sykefraværet. Et redusert fravær er redusert «svinn» av arbeidskraft, og ved å forhindre slikt fravær vil man ha produktive arbeidere. Derfor har arbeidsplassen insentiver til å kartlegge (eller overvåke) ansattes produktivitet. Prinsippet er det samme som Foucault beskriver biomakt i samfunnet der staten følger med sine samfunnsmedlemmer gjennom at basisinstitusjoner overvåker og skaffer kunnskap om hvordan det står til i befolkningen, for deretter å sette inn tiltak for å forebygge sykdom (Aakvaag, 2008, s. 318). I forrige kapittel introduserte jeg at flere av informantene oppfattet bankes initiativ gjennom Spor som en form for omsorg, heller enn at banken utøver overvåking og kontroll over dem på grunn av egne interesser i å holde ansatte produktive.

Foucault (1999) analyserer hvordan overvåking og makt kommer til syne ved å bruke eksempler fra fengselsinstitusjonene. Det innebærer at innsattes kropper er underlagt et bestemt og strengt tidsregime med fastlagte tider for å stå opp og innta frokost, jobb eller skole, lufting, kommunikasjon med omverden etc. Kroppen blir et verktøy som sanksjoneres ved god eller dårlig oppførsel. Ved at innsatte viser god oppførsel kan de bli belønnet med flere permisjoner eller kortere soning, samt gode relasjoner til både ansatte og andre innsatte. Det motsatte vil kunne skje med dårlig oppførsel: mindre frihet i form av permisjoner, dårlige relasjoner med de innad fengslet, og dersom de gjør noe straffbart vil soningen forlenges.

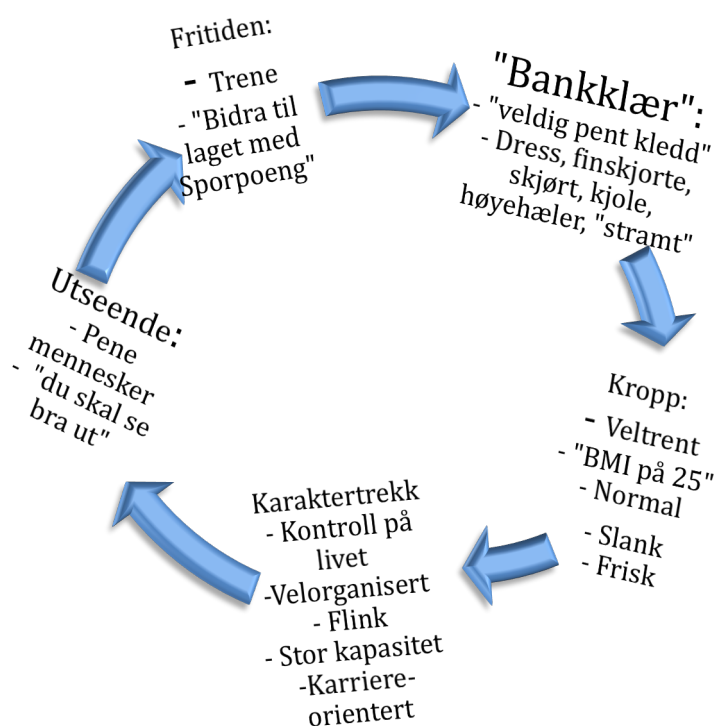
Institusjonaliserte institusjoner er som regel underlagt faste arbeidstider, faste pauser og arbeidsstruktur og har derfor et såkalt tidsregime. Sammenlignet med mange andre yrker som

butikkarbeid, omsorgsarbeid etc. har ansatte i SNN relativt stor frihet i sin arbeidshverdag med tanke på at de har fleksitid, mulighet for hjemmekontor, etc. Kroppen disiplineres gjerne gjennom å ha bestemte gjøremål til bestemte tider, fordi den da temmer dens uregjerlighet til å tvinges inn i en bestemt struktur (Foucault, 1977). Hva skjer når noen av disse mekanismene endres og får mindre betydning? Det kan tenkes at dette kan overføres til bankansattes hverdag som informantene oppgir å være preget av konkurranser, at kroppen temmes til å være konkurranseinnstilt da normen stadig dreier seg om prestasjoner. Gjennom dette utmerker de flinkeste seg i konkurranser, noe som gir positiv belønning i form av anerkjennelse og kanskje mer ansvar i bedriften. Men det er også en ny form for overvåking og disiplinering som de ansatte deltar aktivt i selv, i tillegg til at de kontrollerer hverandre. Bedriftens innføring av Spor fører til at disiplineringen av kroppen skjer i ansattes privatliv. Enkelte av informantene opplevde en følelse av å bli overvåket, og reagerte på at dette foregikk i deres fritid. Dem var tydelige på at de opplever Spor mer som en inngripen i privatlivet og en type overvåking. Det sier noe om at ansatte ikke alltid styres av strukturelle betingelser, men at de også er selvstendige aktører (Goffman, 1977).

Informantene sier bransjen deres er preget av konkurranser og målinger som eksaminerer og fremhever de som utmerker seg, og slike målinger innebærer kontroll over de ansatte. Ellingsæter (2009) viser til at arbeidstid er et komplisert forhold mellom kontroll og frihet, der på den ene siden får arbeidstaker større frihet utenfor arbeidsplassen, og på den andre siden skaper det mer kontroll til ledelse og arbeidsgiver. Ved at arbeidsplassen er preget av en prestasjonskultur kan det føre til at ansatte, for å passe inn i bedriften, opplever å måtte prestere på alt som inngår i arbeidsplassen, inkludert Spor – og dermed mindre frihet til å gjøre andre ting. En mannlig informant opplever at Spor er en form for uønsket kontroll over deres privatliv, og velger derfor konsekvent å ta avstand fra Spor, noe ingen har kommentert til han. Her kan det tenkes at den mannlige informanten gir et bestemt inntrykk av at han er opptatt med «viktigere» arbeidsoppgaver, og dermed ikke har tid til Spor, fremfor å gi uttrykk for at han ikke ønsker å bidra til fellesskapet. Det er interessant at lagmedlemmene/kollegaene hans ikke har konfrontert han for manglede deltakelse. Butler (1999) argumenterer for at mennesker opptrer i forhold til forventningene som stilles til dem i kraft av deres kjønn. De kvinnelige informantene ga ingen uttrykk for at de opplever Spor som en type overvåking av deres privatliv. Det kan ha noe med at for å oppfattes som kvinne opptrer man pliktoppfyllende, uten å opponere mot anordninger. Det vil altså ikke dermed si at kvinne ikke kan føle de blir overvåket selv om de ikke uttrykker det. En annen innfallsvinkel er at

kvinne kanskje opplever å være i en mannsdominert bransje, og at de derfor har en kvinnelig kjønnsbasert holdning om at kvinner må opp å frem, og dermed ikke ønsker å klage på arbeidsplassens sosiale struktur. Jeg tolket at de mannlige informantene hadde en mer offensiv holdning mot tiltaket, og det ble blant annet uttrykt markant at arbeidsplassen overvåker privatlivet. Kanskje med ønske om å uttrykke at de ikke er naiv og ukritisk til tiltaket, fordi naivitet kan kobles mot det som forventes av kvinner. Det kan tenkes at menn har større aksept for å ikke delta, og at de som følge av det ikke konfronteres. Eller at det er større rom og kanskje til og med en forventning knyttet til menn om at de ikke skal følge alle regler, at de kan opponere og bestemme selv. I neste avsnitt skal jeg analysere hvordan informantene knytter kroppens fremtoning og utseendene til sosiale praksiser.

5.6 Kroppen som egen «Bankindexen»



Figur 4: Illustrert "bankindex"

Fokuset på kroppens betydning i sosial handling, identitet og i interaksjon har vært et tema siden feministisk forskning i 1990-årene (Isaksen- Widding, 2008, s. 159). I min studie oppfattet jeg at det finnes en egen «*bankindex*», en type mal for hvordan kroppen, klær og utseende skal se ut hos ansatte. I dette avsnittet skal jeg analysere informantenes refleksjoner rundt kroppen og fremtreden av denne, i tillegg vil både klær og utseende inngå i dette temaet. Jeg tar utgangspunkt i informantenes utsagn og tolker at det finnes en *bankindex*, altså en institusjonalisert norm for hvordan man skal se ut. Er det slik at denne såkalte *bankindexen* skaper en form for tvang om at ansatte i banken skal disiplineres til å opptre, fremstå, og *se ut* i henhold til denne malen? Her vil jeg driste meg å svare ja. Ettersom aktører som avviker fra malen sanksjoneres negativt, og de som opptre i henhold til, og som samsvarer med malen blir ilagt en slags hyllest, likt som «de normaliserende sanksjoner» (Foucault, 1977). Utdypet, og sagt med andre ord: De med veltrent kropp symboliserer å ha kontroll, og som slank og pen, de er normal, velorganisert og i tråd med forventningene. Noe som fremheves ved at omgivelsene kobler positive adjektiver til kroppens fremtoning. Motsatt vil det være i de tilfeller kroppen faller utenfor disse forventningene, som for eksempel med å være overvektig. Ifølge noen av informantene symboliserer overvektige latskap, dårligere arbeidskapasitet, tiltaksløs og at de oftere er syke. Dersom man har «feile»/mindre pene klær uttrykker man mindre profesjonalitet i jobben. Dette tatt i betraktning, så kan man videre hevde Spor er et verktøy for å opprettholde «*bankindexen*» fordi den legger opp til at ansatte skal fokusere på å bli i bedre fysisk form, som vi si (og ikke minst) se bedre ut. Det vil si at ansatte i regi av arbeidsplassen (som en av institusjonene i samfunnet) disiplinere noe av det mest private og individuelle mennesker har, nemlig kroppen, for å passe inn i bankens norm.

Med utgangspunkt i Sølvsberg og Jarness (2018) artikkel vil jeg undersøke om det finnes likhetstrekk mellom mine og deres funn i henhold til refleksjoner vedrørende kropp og fysisk aktivitet, og om jeg eventuelt kan supplere deres studie med mitt materiale. I temaet om kropp reflekterte informantene selv over hvorfor det nærmest finnes en bestemt kroppsform i banken og de kobler det til en sammenheng mellom kropp og utdanning. Flere studier viser til nettopp denne sammenhengen mellom fysisk god helse og utdanningsnivå. Spesielt lavt utdannede er mest utsatt for sykdommer, og dårligere helse (Barstad, 2014, s. 267). De fleste som arbeider i banken har i dag høyere utdanning, enten på høyskole eller universitetsnivå, fordi det stilles krav om autorisasjon (Utdanning, u.å). Utdanning vil naturligvis kunne være *en av* forklaring på at ansatte er opptatte av å være i fysisk aktivitet, og derfor ser veltrent og slanke ut. Det

virker likevel som at sosiale normer har en sterk påvirkningskraft. Fordi i artikkelen «klasse, kropp og kultur» viste det seg at informantene, som besitter høye stillinger blant annet innen finans bruker/ser trening som en identitetsmarkør. Det vil si at de koblet positive persontrekk som «ambisiøse», «disiplinerte» «effektiv» etc. til de som er fysisk aktive (og dermed veltrente). Dette kan igjen påvirke ansettelsesprosesser ved at de med «riktige» kropper får et fortinn innen arbeidsmarkedet. Innen den kulturelle og økonomiske overklassen viste det seg å være forskjeller i klassene. Der økonomiinformantene er åpne om fysisk aktivitet i hverdagen ved å snakke om den åpenlyst, er den kulturelle klassen å anse som mer privat. Klassene opplever fysisk aktivitet ulikt, noe som også viste seg i ansettelsesprosedyrer med at den kulturelle klassen ikke vektla fysisk aktivitet og ikke anså det som avgjørende i like stor grad som den økonomiske når det kommer til å ansette noen (Sølvberg & Jarness, 2018). Det sier noe om at ikke bare høyere utdanning, eller at man er kvalifisert for en jobb er avgjørende om man faktisk får jobben, kroppens fremtoning kan se ut til å også ha betydning, og spesielt innenfor finans og økonomi. Mine finansansatte informanter fortalte at fysisk aktivitet, og deriblant Spor var noe de ofte snakket om på arbeidsplassen. Ved at det snakkes om trening og kropp på arbeidsplassen kan føre til at det legges ekstra press på å ligne sine kolleger, og dermed noe som kan føre til økt kroppsfokus.

Jeg tolket at samtlige av informantene mine hadde et bevisst forhold til kroppen. I flere av intervjuene ble BMI, som måletall på forholdet mellom høyde og vekt tatt opp. Informantene poengterte eksplisitt at kroppen har en mal for hva som regnes som normal - som ifølge Norsk Helseinstitutt (2017) skal være et sted mellom 18,5 – 25. Kropper som er under eller over BMI regnes som «for tynn» eller «for tjukk» av informantene. Kroppen må derfor disiplineres for å være i tråd med det normale og forventede, og det kan virke som at kravene til kropp har strengere forventninger innad bankyrket – nemlig denne uuttalte bankindexen. Det neste man kan spørre seg er hvilke mekanismer som ligger til grunn for at det opprettholdes? En mulig forklaring kan være hvordan bankansatte iscenesetter seg selv på arbeidsplassen – altså bankscenen. Det vil si når alle likner i måten de kler seg, og ser ut på en bestemt måte, så opprettholdes en felles ide om hvilke kostymer og kropper som tilhører deres felles scene (Goffman, 1959). Vi kan derfor si at arbeidslivet med innføring av Spor griper inn i ansattes privatliv, nemlig kroppen, fordi tiltakets mål er å forbedre ansattes fysiske helse.

Parsons hevder at roller og rolleforventninger er internalisert hos aktørene - altså at forventningene, rettighetene og pliktene er internalisert inni den enkelte, slik at rollene ikke spilles. Det mener imidlertid ikke Goffman, han argumenterer istedenfor at vi har et ytre

forhold og at vi bruker rollene for å fremstå på en bestemt måte (Aakvaag, 2008, s. 75,76). Det vil si at for å passe inn på bankscenen som er frontstage spiller ansatte bestemte roller med bruk av klær, kroppsspråk, holdninger, kroppsform, etc. Her kom det frem at både menn og kvinner gjerne kan bruke dress på arbeidsplassen, men kvinnene skulle i tillegg helst ha høye hæler. I en analyse av «framstillinger av kvinner kledd for makt» kommer forskeren blant annet frem til at kvinner må iscenesette seg ved hjelp av maskuline symboler, som bruk av dress for eksempel, for å uttrykke autoritet (Bolsø & Mühleisen, 2015). Det ligger likevel en forventning om at kvinner «bryter opp» maskuliniteten, det vil si sminke seg, bruke farger på skjortene, skjerf i halsen, eller ved ha høye hæler, altså de *gjør* kjønnet som kvinner (Butler, 1999). Mange av informantene mener feile klær og kroppsform gir et negativt inntrykk overfor kunden, men også blant kollegaer, fordi man ikke opptrer i tråd med denne bankindexen. I neste avsnitt presenteres temaet fysisk aktivitet, nærmere bestemt i en stillesittende arbeidshverdag.

5.7 Et godt helseaspekt?

Noen vil kanskje tenke at temaene kropp og fysisk aktivitet hører sammen under ett, men jeg har valgt å dele dem i to. Det er fordi jeg under intervjuene ble oppmerksom på at informantene snakket om kropp og fysisk aktivitet på to forskjellige måter 1) det å se bra ut og 2) holde seg frisk og i jobb. Kroppen forandres likevel estetisk gjennom fysisk aktivitet, noe som gir bestemte inntrykk, dette vil jeg komme tilbake til.

Jeg oppfattet at et av målene med å være i fysisk aktivitet for informantene handlet om å være fysisk og mentalt sterk i jobben med formål om å unngå slitasje, utmattelse og andre psykiske og fysiske utfordringer som svekker deres arbeidskapasitet, og dermed kanskje resulterer i sykefravær. Både arbeidsgivere og det offentlige ønsker å redusere sykefraværet fordi det er svært kostbart (Torp & Mastekaasa, 2005, s. 193). Jeg tolker at informantene ser på sykefravær som sosialt avvikende og noe de ønsker å unngå ved å selv holde seg i fysisk aktivitet. Spor blir i den forbindelse sett som et verktøy for flere av informantene for å forhindre sykefravær gjennom insentivets oppmuntring til fysisk aktivitet. Her vil Foucault (1977) argumentert for at aktørene holder seg fysisk aktive, og registrere i Spor fordi de det finnes en overordnet «sannhet» om at fysisk aktivitet er bra, og dermed et positivt tiltak.

Derfor disiplineres de, under oppfatning om at de handler i tråd med det som forventes – med andre ord kontrollert av en ytre kontroll. Informantene snakker om fysisk aktivitet som de bør gjøre fordi det er bra for helsa deres, fordi normaliteten er å være frisk, mens sykdom er avvik (Foucault, 1977).

Biomakten fungerer ved at befolkningen ikke skjønner de er underlagt makt og tvang (Foucault, 1977). Når informantene snakker om Spor som positivt fordi det motiverer til fysisk aktivitet, og noe de bør gjøre fordi det bra for dem, så kan vi hevde de er underlagt Foucaults begrep om biomakt. Det vil si at det ligger en diskursiv makt bak, som i dette tilfelle handler om kunnskapen om at fysisk aktivitet er bra for helse, og kan redusere sjansene for sykdom. Derfor opplever informantene Spor som et verktøy til å trene, nettopp fordi det er vanskelig å argumentere for at det ikke er bra for dem. Det er slik disiplineringen fungerer i et biomaktperspektiv. Som ansatte i en bedrift er det rette å være produktive arbeider, og dermed må de være friske og funksjonell. Det oppleves med andre ord ikke som en form for tvang, men likevel vil det i et Foucaultperspektiv sees som at deltakerne er underlagt makt. Makten kan ha sterkere innvirkning på deltakerne fordi de opplever Spor som en omsorg banken har over dem, med hensikt om at de skal være friske, men samtidig vil dette gagne banken selv.

Her kan det tenkes at informantene gjennom å være fysisk aktive og med på å registrere aktiviteten i Spor, ønsker å vise sine omgivelser at de i tillegg til å være produktiv i arbeidshverdagen, også har kapasitet i fritiden. Gjennom Spor kan de iscenesette seg som aktører med stor arbeidskapasitet, rask registrering gir inntrykk av å være flink (Goffman, 1959). Empirien viser at kvinnene er flinkere til å registrere sin aktivitet i Spor. Gjør de det for at de føler de har mer å bevise, eller gjør de det fordi kvinner som kjønn tradisjonelt er mer pliktoppfyllende å derfor må registrere hyppigere fordi det er det som forventes av dem som kvinne? Her vil jeg svare ja, ut fra hvordan jeg har tolket kvinnes engasjement i Spor og generelt hvordan mennene snakker om at kvinnene er opptatte av Spor.

Å være veltrent ble som nevnt i empirikapittelet av noen kobles mot å ha kontroll i livet. I en hektisk hverdag kan det være vanskelig å prioritere trening eller rett og slett å ha motivasjon til å trene, det kan forklare hvorfor en veltrent kropp knyttets opp mot å ha kontroll i livet. Ved å disiplinere seg selv til å gjennomføre treninger slik at man former kroppen til noe som betraktes som fint, sunt og bra i samfunnet, uttrykker en gjerne at man har selvkontroll. Flere

av informantene nevner at de har en viktig jobb, fordi de håndterer pengene og mulighetene til folk. Her vil jeg driste meg å si at bankansatte kan føle et press om å fremtre som noen som har kontroll, og at det er derfor de ønsker å gi et inntrykk gjennom om at de er fysisk aktive. Det vises i Spor, fordi de som skal håndtere andres penger, må signalisere en slik type kontroll.

5.8 Spor som et middel for å oppnå et mål?

Under intervjuene var det spesielt et ønske som utkrystalliserte seg hos nesten alle informantene, og det er at de ønsket seg mer ansvar og hadde store ambisjoner om å klatre i karrierestigen. Jeg tolker informantene som bevisst på egen fremtoning, og at de derfor gjennom å bruke Spor viser at de har stor arbeidskapasitet ved å vise at de yter for jobben med å gjøre aktivitet i regi av arbeidsplassen på fritiden. Med å ta initiativet på alvor, viser de i tillegg ovenfor bedriften at de er ansvarlige, lojale, pliktoppfyllende og produktive ansatte. Da flere av informantene snakket om betydningen av å ha Spor i bedriften tolket jeg det som at de har blitt inkludert i tanken og visjonen bak, og derfor fremla det som et positivt tiltak både for bedriften og for ansatte. Jeg oppfattet at ansatte opplever å ha et gjensidig og tillitsforhold med overordnede i organisasjon, og som følge av det skapes det engasjement, trivsel og disiplin (Aspøy, 2018). At ansatte har en opplevelse av at de er inkludert i bedriftens rammer, kan gi uttrykk for at de også har muligheter til å klatre i karrierestigen innad konsernet. Det forventes generelt i arbeidslivet at ansatte har høy grad av fleksibilitet, nærhet og deltakelse, og viser en vilje til å yte av seg selv for å opprettholde karriere (Sørensen, 2006, s. 11). Gjennom bruken av Spor benytter informantene muligheten til å vise at de er verdige ansatte ved å være positive ovenfor bankens insentiver. De uttrykker også en forståelse om at slike tiltak er at er til det beste ovenfor dem og banken, og derfor benytter dem det slik banken ønsker. Informantene kan iscenesette seg selv og gi bestemte inntrykk ut fra hvordan de forholder seg til Spor (Goffman, 1959). Videre vil jeg foreslå tre måter å fortolke hvordan informantene forsøker å iscenesette seg som verdige for videre karriere i konsernet:

1. Ved å ta initiativ til å motivere andre til å være fysisk aktive, samt få de til å registrere poeng, kan den ansatte fremstå som han/hun tar ansvar for både seg selv og andre. Det bidrar til at konsernets mål om å få ansatte i bedre fysisk form oppfylles. Å motivere

andre brukes da som et middel til selvoppnåelse, ved at vedkommende når sitt eget mål.

2. Gjennom å bruke Spor fremstår de som flinke ut ifra poengscoren sin. Det kan gi et inntrykk av at den ansatte har god selvdisiplin og kapasitet (også etter arbeidstid) fordi de hyppig gjennomfører treningsøkter. Med aktiv loggføring vil de kunne iscenesette seg som medgjørlige og kontrollerte ved at de beviser for andre sin selvdisiplin.
3. Informantene bruker Spor som et middel for å vise at de er omstillingsdyktige. Når konsernet kommer med nye mål, innretter de seg etter det – det vil vises via deres poengscore blant annet. Med å følge insentivet vil de ikke risikere å få et negativt stempel som en som ikke følger konsernets ønsker, noe de derimot kan dersom de ikke er med.

Som nevnt i empirikapittelet kom begrepet flink-pikesyndrom opp som noen av de mannlige informantenes egne forklaring på at kvinner er mer lojale til Spor. Noen av de mannlige informantene hevder kvinner registrerer flittigere, noe jeg tolker som at kvinnene i større grad gir uttrykk for å være genuint opptatt av å Spor.

Lian (2014) forklarer at menneskelige trekk og egenskaper forbindes med karaktertrekk og at det sees på som noe relasjonelt da det er andre, ut fra kulturelle normer som avgjør hva som anses som normalt og unormalt. Hun bruker eksempelet sorg- hva som er greit å sørge over, hvor lenge man kan sørge, hvordan måte som er greit å sørge. Hun sier de kulturelle betingelsene har et «nokpunkt» som bestemmes av forventninger og normer (Lian, 2014). Det sier noe om at kvinner opptre over det såkalte «nokpunktet» og kanskje er mer opptatt av å være flink en de normative forventningene tilsier. Generelt knyttes det ulike forventninger i opptreden som mann og kvinne (Butler, 1999). Omgivelsene vil i større grad akseptere at menn ikke deltar i tiltaket fordi i mansrollen knyttes til å være mer egoistiske enn kvinner. Tradisjonelt er det «å tjene seg selv» et maskulint trekk, og på den måten noe som menn gjør i større grad enn kvinner (Butler, 1999). Hos menn trenger det altså ikke oppfattes som negativt fordi det er knyttet som en forventning at menn ikke skal bry seg om alt, og derfor kan det aksepteres i større grad at de ikke bryr seg om Spor. Det er et faktum at flest menn har lederposisjoner (Teigen, 2014). En kvinne som ikke deltar i Spor vil kanskje oppfattes svært negativt, fordi det stilles andre forventninger til kvinnerollen som for eksempel være pliktoppfyllende. Kvinnelige deltakere med et ønske om å klatre i karrierestigen må på den ene siden forholde seg til hvilke forventninger som knyttes opp mot at de er kvinner – de må

altså iscenesette seg som kvinne, samtidig som de beviser seg som verdige for å klatre i karrierestigen. Dette oppfattet jeg at flere kvinner gjør gjennom å vise sin lojalitet til bedriften ved å bruke insentivet flittig og støtte opp om dette tiltaket fra ledelsen sin side. Kvinnene blir derimot knyttet opp mot et negativt ladet begrep – flink pikesyndrom fordi de jobber (for) mye, tar på seg (for) mye ansvar, og er (for) opptatt av å gjøre det bra i Spor. I Halvorsen (2015) tolker hun kvinnene som svært disiplinerte fordi de presser seg hardt for å oppnå sine kroppsidealer, kanskje kan man se denne disiplinen som noe som forventes av kvinner. Det vil si at kvinner må følge normer sterkere enn menn, eller at normene virker strengere inn på kvinner, fordi det forventes. Jeg har hittil analysert temaene opp mot mitt teoretiske rammeverk. I neste avsnitt vil jeg først komme tilbake til bakgrunn for temaene i analyse, nemlig kategoriene. Deretter vil jeg drøfte mine funn og komme frem til en konklusjon.

5.9 Kategoriene som ble til tema

Både empirien og analysens form ble presentert som temaer basert på informantenes utsagn om refleksjoner, ambisjoner, tanker og meninger om Spor og arbeidsplassen. Under intervjuene dannet jeg meg et bilde av hvordan informantene skilte seg fra hverandre, og da jeg hadde gått gjennom transkriberingen kodet jeg dem inn i ulike kategorier. Basert på informantenes uttalelser som er bakgrunnen for kategoriseringen delte jeg dem inn i fire kategorier: «Entusiastene» som jeg oppfattet som svært entusiastiske til Spor. «Kritikerne» fordi jeg oppfattet de kritiske til registreringene og målingene som følger med Spor. «De målbevisste» som jeg tolket at ønsket å bruke Spor til å oppnå et mål og til slutt «de helseorienterte» fordi de uttrykte positivitet over det helsefremmende med tiltaket. Kategoriene var på en måte et steg i analyseprosessen, og bakgrunnen for at jeg kom frem til temaene.

Jeg har utarbeidet temaet «lagfølelsen» på bakgrunn av engasjementet informantene i kategorien «entusiastene» viste. Denne kategorien er det Foucault ville kalt et klasseeksempel på hvordan biomakten og disiplineringen styrer individene i institusjonen.

Informantene/deltakerne omfavner tiltaket som en omsorg banken har for dem, fremfor at de utsettes for makt for bankens økonomiske vinning. Samtidig er informantene med på å holde disiplineringen i gang med deres deltakelse, og deres driv for å få andre til å delta. På en slik måte skapes det en norm om å delta.

Den andre kategorien er «kritikeren». Det betyr ikke nødvendigvis å være kritisk til å skulle registrere poengene, men de har likevel (også) et kritisk blikk på Spor, og nevner blant annet overvåking av privatlivet som et aspekt. De uttrykker ingen positivt engasjement ovenfor Spor. Inspirert av «kritikerne» laget jeg temaet «Overvåking og arbeidslivets utvidelse til privatlivet». Fordi tiltaket for disse informantene oppleves som inngripende og overvåkende. Det svekker institusjonens makt i form av disiplineringen av individene. For i motsetning til «entusiastene» som opplever omsorg fra banken, og dermed etterfølger bedriftens initiativer med stor iver, så har «kritikerne» ingen problem med å være uærlig om gjennomførte treningsøkter som de registrerer i Spor. Det sier noe om at kroppene ikke bare er «føyelige», de er også selvstendige aktører som deltar i tiltaket på bakgrunn av at de velger det f.eks. fordi deltakelse belønnes, fordi man ønsker å vinne konkurransen, etc.

Den tredje kategorien er «den målbevisste» som jeg opplever som positiv til Spor, men ikke i like stor grad som entusiasten. Det som først og fremst definerer denne gruppa er at jeg tolker dem som mer karriererettet. De ønsker å oppnå noe gjennom sin deltakelse i Spor. De bruker altså spor som et middel for å oppnå et annet mål. Disse dannet bakgrunnen for temaet: «Karriere, ansvar og flink pike». Som selvstendige aktører iscenesetter disse seg som ansvarsfulle og karriererettet gjennom å følge Spor. De kan sies å bruke tiltaket for egeninteresse for å gi et bestemt inntrykk av seg selv for å oppnå personlige interesser, og at de derfor tillater å bli overvåket og styrt.

Den siste gruppen er «de helseorienterte». De er positive til Spor, de synes det er gøy og de registrerer for å oppnå godene med gavekort og premieringer. De skilles fra entusiasten nettopp for at de ikke er like entusiastiske, og de skilles fra «de målbevisste» fordi de ikke fremstår som veldig karrieresultene. De virker ikke brydd med et eventuelt overvåkingsaspekt, fordi de anser fysisk aktivitet som viktig og bra for dem, og dermed en omsorg banken har for dem. De virker tilfredse i stillingene de er i og fremstår som positive til Spor på grunn av helseaspektet ved det. Kategorien er derfor bakgrunn for temaet «Fysisk aktivitet i en stillesittende hverdag», fordi de er mest opptatt av at tiltaket er til for å motivere ansatte til å være aktive, noe som oppfattes positivt. Ifølge Foucault vil disse være det som beskrives som «den føyelige» kroppen, de er disiplinerte av institusjonenes rammer, og følger det tilsynelatende ukritisk. I tillegg ved å følge tiltaket, bidrar de til å opprettholde «de normaliserende sanksjoner». Selv om informantene i utgangspunktet var inndelt i kategorier basert på deres forskjellige uttrykk og fremtoninger i intervjuet, så har informanten inngått på kryss og tvers i temaene. Det vil si at informantens utsagn ved første inntrykk kan oppfattes

som en ting, men når man går i dybden av materien kan samme informantenes uttrykk og fremtoninger likevel være relevante på andre områder som inngår i andre samfunnstrekk, slik jeg har vist i analysen ved å bruke informantene på kryss og tvers av temaene.

6 Oppsummerende drøfting og avsluttende kapittel

Jeg begynte analysen med å omtale arbeidsplassen som en institusjon, og at informantene snakket om Spor som institusjonalisert i SNN, og noe de har internalisert i deres rolle som ansatte. I dette kapitlet vil jeg drøfte informantens «indre» opplevelse og erfaring av Spor.

Det første temaet jeg har analysert handler om ulike aspekter ved *lagfølelse*. Hver og en i laget har sitt individuelle ansvar for å oppnå det flere betrakter som et *gode* – belønning i form av penger til å gjøre noe sosialt sammen. Motivasjonen for å delta er vesentlig preget av det jeg tolker som fellesskapsfølelse, med et ønsket om å passe inn blant kollegaene man arbeider tett med. Det er derimot ikke sikkert at deltakelsen og oppslutningen i Spor ville vært like stor dersom tiltaket ikke var utviklet, og basert på en type overvåking. Igjennom flere generasjoner har vi i samfunnet utviklet en norm om at man skal *bidra* til fellesskapet, og gjøre sin del for at alle kan nyte godt av det. Mennesker opptrer i følge Goffman (1977) med hensikt om å gi positive inntrykk av seg selv, og det kan derfor tenkes at ansatte presses til å delta i sosiale situasjoner fordi de ikke ønsker å fremstå som egosentrisk. For eksempel er det ikke alle som ønsker å være med på dugnader i borettslag, men i frykt for å bli negativt stemplet, så bidrar man, og med tilsynelatende «aller største selvfølgelighet» og man uttrykker gjerne at ønsket om å delta er genuint. Ved at man er synlig, så disiplineres kroppen til å følge sosiale forpliktelser fordi man deltar sosialt selv om at man kanskje helst ønsker å gjøre andre ting – som å slappe av. Poenget er at synligheten er et redskap for disiplinering av kroppen, slik at man tvinges/temmes til å gjøre ting man kanskje ikke ville gjort dersom ingen hadde sett det.

Noen av informantene sier ordrett at tiltaket er basert på overvåking, og da spesielt i privatlivet, og en måling som de oppfatter som negativ. Den offisielle hensikten med Spor som et overvåkingsredskap fremlegges som helsefremmende og dermed likevel som positivt for den enkelte. Likende mekanismer finner vi på flere områder i samfunnet. Det er for eksempel en varig debatt om hvor mye myndighetene skal tillates å overvåke befolkningen for å avdekke terror, pedofili, narkotikavirksomhet, kjøp og salg av svarte tjenester, menneskehandel, salg av sex, våpen, etc. hensikten er å beskytte både samfunn og det enkelte individ. Nå, våren 2020, og parallelt med overvåking er det i forbindelse med Covid-19 pandemien en offentlig debatt om det er riktig for myndighetene å lansere en applikasjon,

med hensikt om å stoppe pandemien gjennom en type overvåking. Smittestopp- appen er i regi av FHI – altså en helsemyndighet. Det er samme myndighet som anbefaler at befolkningen holder seg fysisk aktive for å redusere risiko for sykdom. Dette er relevant for min oppgave siden det også omhandler at intensjonen bak appen rettferdiggjøres ved at det er positivt for folkehelsen, på lik linje med Spor. Vi lever i et samfunn der vi stadig legger igjen spor som kan benyttes til registrering, kontrollering og overvåking. Ovennevnte vil tilsynelatende ha positive offisielle hensikter, men det er også digitale spor som Foucault (1977) mener fører til overvåking, kontroll og mindre frihet for befolkningen. Overvåking er ofte et negativt ladet ord, og sees gjerne på som noe negativt, men vil det alltid være det? Hensikten med Spor er å få friske ansatte, noe som vil være bra for den enkelte arbeidstaker, men også for arbeidsplassen og arbeidsgiver med tanke på sykefravær, og dermed i samfunnet i stort. Og være frisk sees som et gode, samtidig er arbeidsplassen en arena der individer kan få anerkjennelse, utfoldelse og oppleve mestringsfølelse og ikke minst tilhørighet, noe som er viktig for den enkeltes livskvalitet. Men, det vil uansett være viktig å stille seg kritisk til om hensikten helliger midlet, slik som flere av informantene uttrykte i forbindelse med Spor og overvåking.

Kan Spor sees som en faktor for kroppspress ettersom det er et verktøy for å «presse» ansatte i bedre fysisk form, og dermed se bedre ut i den grad vi som samfunn har definert hva som er pent. Jeg fikk inntrykk av at informantene ikke ønsket å bli assosiert med kroppene i ytterpunktene av skalaen. Det er de kroppene informantene omtalte som "for tynn" fordi det minnet om sykdom og forstyrrelse (A-B i kroppsskjemaet) og som "for tjukk" (I-J-K i kroppsskjemaet). Grunnen for at de ønsket å ta avstand fra, og ikke assosieres med disse kroppene, tolker jeg, handler om at kroppens former knyttes til bestemte type mennesker med bestemte (negative) karaktertrekk. Slik jeg oppfattet det, virket det likevel som at det er verre å være overvektig fremfor å være for tynn, og sannsynligvis fordi det kan regnes som mindre estetisk vakkert. Basert på informantens uttalelser om kropp, klær og utseende i banken oppstod begrepet «Bankindex». Slik jeg oppfatter «bankindexen» handler det om at ansatte har en bestemt mal som er en kombinasjon av hva de gjør på fritiden, hvordan de kler seg, hvilke ambisjoner og karaktertrekk de har, og hvordan kroppen deres ser ut. Det kreves altså ganske mye disiplin for å opprettholde denne «bankindexen». De som faller utenfor disse, som for eksempel har med seg en flaske Coca-Cola på jobb intervju, eller har på seg klær som om de «kommer rett fra skolebenken» faller utenfor bankindexen, og dermed, slik jeg oppfatter det, ikke en optimal ansatt.

I artikkelen «Kropp, kjønn og klasse» (Sølvberg & Jarness, 2018) beskrev den økonomiske overklassen at en fin og veltrent kropp knyttes opp mot personlige karaktestikker, og derfor kan man antyde at slike kroppen har fortrinn i arbeidslivet. I min studie koblet også informantene mine kropp til personlige positive personlige karaktestikker: En veltrent kropp uttrykker «kontroll i livet» mens overvekt symbolisere tiltaksløshet og dårligere arbeidskapasitet. Det antyder at det skapes rammer for hvem som er passende ansatte i banken, basert på deres kroppsform. Det kan føre til kroppspress ved at arbeidstakere må oppfylle et slags «ideal», både kroppslig, utseendemessig, og at det dermed blir trangere rammer for hvem som får jobb, eller lykkes i samfunnet. Det kan også føre til at det blir mindre rom for menneskelig og kroppslig mangfold i bedriften. Det kan gjelde både med tanke på vekt og kroppsfasong, men også med henhold til funksjonshemminger, etc. og kan føre til diskriminering, men også til at medarbeidere kan føle seg mislykket om de opplever at de faller utenfor «normalvariasjonen». Å føle seg mislykket og utenfor «normalvariasjon» kan generere negativt stress som kan føre til blant annet sykefravær. Er det slik at Spor sees som en faktor på veien mot å skape kroppspresset, eller benyttes det av bedriftene til å maksimere den ansattes kapasitet? Kanskje begge deler. Ved å institusjonalisere Spor i bedriften får arbeidsgivere større kontroll over den ansattes fritid, og da med tanke på at de også på fritiden må prestere for å gi et godt inntrykk av seg selv. I tillegg blir et slikt tiltak til gjenstand for samtalen på arbeidsplassen, noe som øker fokuset – og dermed presset om det å skulle være i fysisk aktivitet og i god form. Tiltaket kan også sees som en kontroll over den ansattes kropp, som er noe av det mest private individer har. På en slik måte kan man si at det å være fysisk aktiv gjennom Spor blir en slags jobb som må gjøres og bedriften forventer at du som ansatt gjør, og derfor «overtar» jobben fritiden, og arbeidsgiver får mer makt over arbeidstakeren.

Min studie viser en viss kjønnsdimensjon knyttet til bruk og opplevelse av Spor. Denne fremføringen av kroppen er kjønnnet ved at kvinner og menn opptrer i forhold til forventningene om hvordan kvinne og mannskropper skal se ut, og formuleres på litt ulike måter. Den første er at kvinners deltakelse og engasjement nærmest blir sett på som en selvfølgelighet med tanke på at de skal bidra med Sporpoeng. Den andre er at kvinners innsats og engasjement både ovenfor Spor også ellers i jobben kan oppfattes som *for* mye, i den grad at de legger for mye innsats og arbeid i begge deler, noe som viste seg kunne stemple kvinner negativt med «flinkpике syndrom». På den annen side ble menns fraværende deltakelse sett som «typisk menn» slik menn *bare* er, men også det faktum at deres manglende deltakelse ikke førte til direkte konfrontasjoner – som at det er mer greit for menn å ikke delta. Ifølge Butler (1999)

oppretholdes maktbalansen (eller ubalansen) mellom kvinner og menn fordi kjønn er et begrep som er kulturelt betinget. Det vil si at forventningene vi har til menn og kvinner ikke er et satt, men noe som endrer seg ut fra ulike kulturer. Det kan virke som vi har en kultur der innsats, engasjement og pågangsmot får ulike betydninger utfra om man er mann eller kvinne, i den grad det oppfattes som positivt og negativt. Et eksempel er i de tilfeller menn og kvinner arbeider like mye, og kvinner får stemplet «flinkpike syndrom» mens menn oppfattes som karrierebevisste, altså noe positivt. Butler (1999) hevder at kvinner opptrer slik de gjør fordi det er det som forventes av kvinner, og likeså hos menn, fordi det er det menn gjør. Da vil denne ubalansen, eller balansen opprettholdes i samfunnet og spesielt i arbeidslivet slik studien min omhandler. Kanskje skjev fordeling av lederstillinger kan forklares med nettopp dette, at kvinner og menns innsats og arbeidsmengde gir, og oppfattes, med ulike inntrykk. I Sølvsberg & Jarness (2018) artikkel viste det seg at veltrente kropper gir bestemte positive karaktertrekk som ambisiøs, effektiv etc. noe som kan gi fortrinn i arbeidsmarkedet. Det kan derfor tenkes at kjønn som ikke fremstår som begripelig, altså som ikke opptrer i henhold til forventningene som stilles til det å være kvinne og mann, blir ilagt negative karaktertrekk og dermed vil det gi ulemper på arbeidsmarkedet, og motsatt fordeler om man opptrer i tråd med forventningene som stilles. For eksempel en kvinne som opptrer maskulint og egoistisk uten manglede lagfølelse, eller motsatt, en mann som opptrer feminint og *for* opptatt av å være omsorgsfull ovenfor laget. Handlingen vil være den samme, men kjønn er avgjørende for om det oppfattes som positivt eller negativt.

Et fruktbart begrepsapparat?

Når det gjelder mitt teoretiske rammeverk har jeg valgt å bruke tre ulike teorier for å besvare problemstillingen: Foucaults disiplinering og biomakt, Goffmans iscenesettelse og Butlers performativitetsbegrep. Det finnes naturligvis styrker og svakheter i de ulike teoriene. Foucault kritiseres blant annet for å ha et for pessimistisk syn på moderniteten (som i teorien vil gi mennesket mer frihet og makt) fordi han blant annet ikke trekker frem menneskerettigheter, demokratiet, den moderne rettstat etc. som på hver sine måter ivaretar respekten for individets ukrenkelighet, og som er et resultat av nettopp moderniteten (Aakvaag, 2008, s. 325). Analysene Foucault har gjort av panoptiske institusjoner er fra det gamle industrisamfunnet, altså ikke vårtids moderne institusjoner. «Gamle» institusjoner var gjerne preget av en mer autoritær styremåte, og derfor kan det forklares at individers skjebner

alltid i en eller annen form er innestengt og disiplinert i panoptiske institusjoner (Aakvaag, 2008, s. 327). Inspirert av hans analyser om disiplinering, overvåking, kontroll og «de normaliserende sanksjoner» opplever jeg begrepene som fruktbare til å besvare min problemstilling. Det er fordi Spor innført av arbeidsplassens som institusjon, er tuftet på et overvåkingsaspekt, og at informantene/ansatte blant annet følger tiltaket fordi de føler det som en omsorg banken har for dem, og derfor viser de engasjement og innsats. De blir belønnet for å delta, og de blir straffet med negative stempler dersom de ikke deltar. Foucault kritiseres gjerne for at han er mer opptatt av å avdekke hvordan individer på en eller måte er underlagt makt fremfor å se positive sider «makten» fører med seg. Man antar vel at dersom Spor, tross at det betraktes som et overvåkingsredskap, fører til at ansatte er fysisk aktive, og dermed holder seg friske og kan leve lange gode liv vil være positivt, og at den ansatte selv vil oppleve den største nytten av det. Eller det faktum at ansatte trives på arbeidsplassen som følge av det sosiale Spor bidrar til.

Der Foucault mener sosial samhandling handler om at individer styres av overindividuelle sosiale strukturer, mener Goffman, som kategoriseres som mikrointeraksjonist, at individer er kompetente frie aktører som gjennom ansikt-til-ansikt samhandling skaper en meningsfull sosial verden (Aakvaag, 2008). Mikrointeraksjonismen kritiseres imidlertid for å fremstille sosial orden som noe som oppstår impulsivt, og som mer opptatt av aktøren fremfor at individer preges av strukturelle betingelser. Spor er innført av ledelsen som et arbeidsmiljøtiltak, og dermed institusjonalisert i bedriften, og noe som betraktes som en strukturell betingelse som de ansatte følger gjennom å iscenesette seg selv. Jeg har valgt å bruke disse to teoriene fordi jeg opplever at de utfyller hverandre. Der Foucault mener individer styres av strukturelle betingelser, mener Goffman at aktører gjennom ansikt til ansikt skaper meningsfulle sosiale liv. Slik at ansatte i SNN som bruker Spor gjør det grunnet 1) strukturelle betingelser 2) de er kompetente aktører som ønsker å fremstille seg på bestemte måter 3) Da de viser seg som selvstendig ved å velge å ikke delta. Når det gjelder Judith Butlers teori om performativitet har det vært et godt verktøy for å undersøke hvordan kjønn kommer til uttrykk i oppgaven, og der finner jeg ut at informantene mine opptrer slik det forventes av dem som menn og kvinner. Fra et biologisk perspektiv vil Butler kunne kritiseres for å ikke ta hensyn til biologiske forskjeller hos menn og kvinner som for eksempel når det gjelder hvordan hormoner spiller inn.

6.1 Avslutning

Denne studien har analysert og drøftet ansatte i SNN sine erfaringer med bruk av Spor. Ved bruk av en kvalitativ tilnærming har jeg fremlagt studiens empiri, deretter analysert og tolket mitt datamateriale for så og forsøkt å besvare min problemstilling: Hvordan forholder ansatte seg til at arbeidsplassen krever deltakelse til en applikasjon som rangerer deres fysiske aktivitet etter poengscore? Blir dette ansett som et godt tiltak for de ansatte, eller blir det kanskje ansett som en form for overvåking og innblanding i privatlivets sfære?

Jeg har operasjonalisert problemstillingen til å omfatte fire forskningsspørsmål:

- 1) Hva får ansatte til å delta (eller ikke) på slike tiltak på arbeidsplassen?
- 2) På hvilken måte kan Spor spille en rolle for hvordan mennesker oppfatter seg selv og andre?
- 3) Hvordan opplever ansatte bedriftens fokus på deres helse, kropp og aktiviteter i de ansattes fritid?
- 4) hvordan spiller kjønn inn i disse ulike prosessene? Avslutningsvis vil jeg svare på min problemstilling og mine spesifiserte forskningsspørsmål.

Jeg finner at noen av de ansatte deltar i Spor på grunn av sosial konformitet. Det vil si deltakerne i laget innordner seg normen om å delta i Spor fordi både arbeidsgiver, og andre lagmedlemmer forventer det. Spor er utviklet på en måte som krever individuell innsats for at kollektivet kan vinne. I tillegg blir flere motivert til å delta fordi de får belønning i form av gavekort og penger. Samtidig er det også noen av informantene som ikke opptrer konformt, fordi de opplever Spor som inngripende i deres fritid og privatliv. Jeg ble oppmerksom på at ingen snakket om kroppen som privatliv, men at arbeidsplassen ikke hadde noe med hva de *gjør* på fritiden.

Jeg har med utgangspunkt i Foucaults begreper om biomakt og disiplinering belyst hvordan overvåking spiller en rolle for ansattes disiplinering. De fleste er i dag opplyst om at fysisk aktivitet er bra for helsa. Derfor oppfattes tiltaket av mange informanter, men ikke alle, som noe bra danner, og dermed danner det grunnlag for overvåkingen og kontroll ved at de lar seg

overvåkes med troen om at det er til det beste for dem. På en slik måte kontrolleres de, slik Foucault beskriver, gjennom biomakt og disiplinering.

I et iscenesettelses perspektiv finner jeg ut at informantene/deltakerne registrere fysisk aktivitet (poengene sine) fordi de ønsker at kollegaer skal ha et godt inntrykk av dem. På den ene siden et inntrykk av at de er sportslig, og bruker fritiden til å holde seg i form. De vil da passe inn i den såkalte «bankindexen» der fysisk aktivitet er noe som anses som svært positivt. På den andre siden gis det et inntrykk av at de bryr seg om fellesskapet, og ikke minst, at de er lojale til arbeidsplassens anmodninger – og derav en god ansatt. Jeg tolker at deltakelsen i Spor forsterkes ettersom fraværende registrering fører til negativ omtale og inntrykk. På den ene siden gir fraværende deltakelse et inntrykk om at man ikke trener på tiden, og at man bare «ligger på sofaen». Det oppfattes som negativt da det er et konsern med «kultur» for å være i fysisk aktivitet og i god form. På den andre siden gis det et inntrykk av at man med hensikt ødelegger for laget sitt, og dermed oppfattes de som noen som ikke bryr seg om fellesskapet, eller bedriftens anmodninger – og derav en mindre god ansatt og kollega. Treningsnivåene er hemmelig, slik at deltakerne vet ikke hvor mye den enkelte faktisk har trent, det vil si at noen kan ha det laveste treningsnivået og bare trene halvparten av de som har på middels treningsnivå, slik at samme treningsøkt kan gi totalt forskjellige poeng. Uansett treningsnivå vil det likevel gi et godt inntrykk ved å ha full poengscore.

Det kan se ut som at noen benytter Spor som et middel for å vise nettopp hvor flinke og ansvarsfulle de er, slik at de blir oppfattet som pliktoppfyllende ansatte som er verdig å klatre i karrierestigen. De fleste jeg intervjuet hadde nemlig ambisjoner om å klatre i karrierestigen, og jeg fikk inntrykk av at de arbeidet målrettet mot det. Ettersom Spor er tuftet på et online system som gjør at lagmedlemmer enkelt kan overvåke hverandre, så kan tiltaket brukes som et middel for å vise et bestemt inntrykk eller omtale. Det kom blant annet frem under intervjuene at fraværende deltakelse er noe som kan bli meldt ifra om til ledelse, slik at selv om innsatsen til deltakere i hovedsak bare er synlig innad laget, så kan det likevel komme for til ledelsens oppmerksomhet. Engasjement og deltakelse er derfor noe som kan ryktes utenfor det interne laget og i bedriften. Jeg kommer frem til at den trente, kontrollerte kroppen som «fremstiller»/fremfører de bankansatte som ordentlige, representative, ansvarlige og dermed verdige til å håndtere pengene dine, er viktig i dette, og at det derfor virker til å være en egen *bankindex* for hvordan ansatte ser ut og opptre.

Gjennom tiltaket Spor kan man si at arbeidslivet trenger seg inn i privatlivet på to måter. Den første er at Spor oppfordrer til aktivitet i fritiden. Den andre er at aktiviteten oppfordrer til å forbedre ansattes fysiske helse, altså kroppen. Enkelte av informantene opplever dette som negativt, da med tanke på overvåkingsaspektet i Spor. De ønsker ikke å måtte prestere på fritiden fordi de opplever at det i bedriften ellers er mye målinger som går på deres prestasjoner. Likevel opplevde jeg at de fleste andre informanter har et positivt inntrykk av Spor som helsefremmende. Flere av informantene oppgir at Spor har vært et positivt hjelpemiddel som har motivert ansatte til å bli mer fysisk aktive.

Som en del av problemstillingen ønsket jeg å undersøke hvordan kjønn virker inn i studien min. Gjennom Butlers begrep om performativitet kommer jeg frem til at menn og kvinner utfører jobben sin – inkludert deltakelse i Spor på litt ulike måter: kvinner opptrer som mer lojale til Spor som tiltak, og da med tanke på at de er «flinkere» på å registrere sine poeng, i tillegg til at de er opptatt av å få andre til å registrere sine poeng. Kvinnenes deltakelse kan derfor tyde på at deres atferd preges av forventningene om å være lydige og pliktoppfyllende, samt omsorgsfulle. Samtidig gjør mange dette av konkurransen, lagfølelsen og fordi de vil trene og holde seg friske. Menn ble i større grad kritisert for å være individualister uten omsorg for laget og fellesskapet, noe som kan forklares med at menn ønsker å fremtre som menn, og dermed må opptre som selvstendige og uavhengige. Fordi en del av det å være mann kanskje handler om å gå egne veier uten å måtte ta så mye hensyn til andre. Kanskje er det ikke ansett som særlig maskulint å være opptatt av sosiale tiltak, slik at menn derfor opptrer som mer «likegyldig» til Spor. Samtidig er det flere av mine mannlige informanter som var svært positiv til tiltaket, og som bruker det svært aktivt. Kjønn opptrer altså performativt og i henhold til forventningene som stilles til dem, samtidig som deltakerne drives av konkurransen og begeistringen rundt det. I tillegg ønsker deltakerne å ha friske sunne kropper slik at de oppfyller «bankindexen» som kvinner og menn, ansatt i banken.

6.2 Konklusjon

Jeg mener et viktig funn i oppgaven er betydningen av kroppens fremtoning i arbeidsmarkedet, og da med utgangspunkt i «bankindexen» som har ganske klare og strenge rammer for hvordan ansattes karakter, kropp, utseende og klær bør være. Jeg konkluderer at fokuset på kropp, utseende og karriere fører til at Spor blir en slags jobb som må

gjennomføres i deres fritid: trene for å holde seg frisk og produktiv som arbeidere, og ikke minst som et resultat av treningen – se bra eller bedre ut – og dermed samsvare med «bankindexen». For videre forskning kunne det vært interessant og fulgt opp betydningen av kropp i arbeidslivet fordi, generelt i arbeidslivet (og samfunnet) vektlegges det at ingen skal diskrimineres og ekskluderes på bakgrunn av etnisitet, kjønn eller klasse når det for eksempel gjelder rekrutteringer til arbeid. Dersom det viser seg at kroppens fremtoning har betydning på arbeidsmarkedet ved at veltrente kropper får fortrinn, så vil det innebære at arbeidsmarkedet stigmatiserer kropper som faller utenfor rammene. Det vil i så fall være et samfunnstrekk som sosiologien burde undersøke nærmere fremfor å kun se dette i et sosioøkonomisk perspektiv slik også Sølberg og Jarness (2018) trekker frem i sin studie om «Kropp, klasse og kultur» (2018), siden det både har betydning for rettigheter til individer, er viktig for hvordan samfunnet fungerer og sier noe om sosiale relasjoner i arbeidslivet.

Referanseliste

- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forl.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet* (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§4-3>
- Arbeidsmiljøloven. (2020). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_4#§3-4
- Arntsen, E. (u.å). § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Hentet fra <http://arbeidsmiljolooven.com/article/§-4-3-krav-til-det-psykososiale-arbeidsmiljoet/>
- Aspøy, A. (2018). Tillit fungerer og kontroll hjelper. *Stat & styring*, 28(2), 30-31. https://www.idunn.no/stat/2018/02/tillit_fungerer_og_kontroll_hjelper
- Bahr, R. (2009). *Aktivitetshåndboken: fysisk aktivitet i forebygging og behandling*. Oslo: Helsedirektoratet Hentet fra <https://omsorgsforskning.brage.unit.no/omsorgsforskning-xmli/bitstream/handle/11250/2493895/Aktivitetshandboken-IS-1592.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barstad, A. (2014). *Levekår og livskvalitet: vitenskapen om hvordan vi har det*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Bjørnset, M., Rogstad, J. & Sterri, B. E. (2018). *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering. Rekrutteringspraksis blant virksomheter i det statlige mangfoldsnettverket* (Fafo-rapport 2018:01): Fafo. Hentet fra <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20650.pdf>
- Bolsø, A. & Mühleisen, W. (2015). Framstillinger av kvinner kledd for makt. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 39(03-04), 224-245. https://www.idunn.no/tfk/2015/03-04/framstillinger_av_kvinner_kledd_for_makt
- Bondevik, H. & Rustad, L. (2006). Humanvitenskapelig kjønnsforskning IJ. Lorentzen & W. Mühleisen (Red.), *Kjønnsforskning: en grunnbok* (s. 42-62). Oslo: Universitetsforl.
- Brante, T. (2008). Sosiologi. I O. Korsnes (Red.), *Sosiologisk leksikon* (s. 294). Oslo: Universitetsforlaget.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2012). Intervjuet: Samtalen som forskningsmetode (W. Hansen, Overs.). I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder: empiri og teoriutvikling*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Butler, J. (1999). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity* (1 utg.). New York: Routledge.


- Ellingsæter, A. L. (2009). *Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet*. Oslo: Universitetsforl.
- Eriksen, E. L. & Isaksen, A. (2019). Digitalisering av regionalt næringsliv; samstemt bygging av ressurser i bedrifter og systemer. *Plan*, (4), 52-55. Hentet fra: https://www.idunn.no/plan/2019/04/digitalisering_av_regionalt_naeringsliv
- Farsethås, H. C. (2009). Disiplin, biopolitikk og regjering. Foucaults maktanalyser. *Agora nr. 2-3*, 27(9), 225-246. Hentet fra https://www.idunn.no/file/ci/59687627/Disiplin_biopolitikk_og_regjering_Foucaults_maktanalyser.pdf
- Fiske, R. R. (2011, 02.09.2011). Er du pen, tjener du mer. Hentet fra <https://www.dagbladet.no/nyheter/er-du-pen-tjener-du-mer/63598653>
- Folkehelseinstituttet. (2017). Fysisk aktivitet i Noreg. Hentet fra <https://www.fhi.no/nettpub/hin/levevaner/fysisk-aktivitet/>
- Foucault, M. (1977). *Overvåking og straff*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Forseth, U. & Rasmussen, B. (2002). *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life* (Doubleday Anchor books). Garden City, N.Y: Doubleday.
- Halvorsen, J. W. (2015). Kroppsidealer i norske trenings- og kostholdsblogger. Hentet fra https://www.idunn.no/nmt/2015/02/kroppsidealer_i_norske_trenings_og_kostholdsblogger
- Helsedirektoratet. (2014). *Kunnskapsgrunnlag fysisk aktivitet: Innspill til departementets videre arbeid for økt fysisk aktivitet og redusert inaktivitet i befolkningen*. Hentet fra https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/kunnskapsgrunnlag-for-fysisk-aktivitet-innspill-til-departementet/Kunnskapsgrunnlag%20for%20fysisk%20aktivitet%20innspill%20til%20departementet.pdf/_attachment/inline/d7fb591e-ded4-4da9-b1c4-6dcbe82d8442:75b205e5b7403320a38acbb145b7af32ac726393/Kunnskapsgrunnlag%20for%20fysisk%20aktivitet%20innspill%20til%20departementet.pdf
- Helsenorge. (2019, 02.01.2019). Hva fysisk aktivitet gjør med kroppen. Hentet fra <https://helsenorge.no/trening-og-fysisk-aktivitet/hva-fysisk-aktivitet-gjor-med-kroppen>
- Higgins, J. P. (2016). Smartphone Applications for Patients' Health and Fitness. *The American Journal of Medicine*, 129(1), 11-19. 10.1016/j.amjmed.2015.05.038. Hentet fra <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2015.05.038>
- Holter, H., Halsaa, B., Ros, J., Skjøsberg, E. & Øvrelid, B. (1996). *Hun og han: kjønn i forskning og politikk* (En Pax-bok). Oslo: Pax.

- Isaksen-Widding, L. (2008). Kroppssosiologi. I O. Korsnes (Red.), *Sosiologisk leksikon* (2. utg. utg., s. 159). Oslo: Universitetsforl.
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori?: nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforl.
- Klatran, H. K. (2019). «Jeg prøver å fremstå så mandig som jeg kan». *Septentrio Conference Series*, (3). 10.7557/5.5074. Hentet fra https://www.idunn.no/tfk/2019/03/jeg_proever_aa_fremstaa_saa_mandig_som_jeg_kan
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg. utg. Interview[s] learning the craft of qualitative research interviewing). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kvande, E. & Rasmussen, B. (2007). *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lian, O. S. (2014). Karaktertrekkdiagnoser. *Rus og samfunn*, (05), 39-43. <https://www.idunn.no/rusos/2014/05/karaktertrekkdiagnoser>
- Lykke, N. (2008). *Kønnsforskning: en guide til feministisk teori, metodologi og skrift*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Mortensen, E., Egeland, C., Gressgård, R., Jegerstedt, K., Rosland, S. & Sampson, K. (2008). *Kjønnteori*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Nadim, M. (2015). Generalisering og bruken av analytiske kategorier i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 23, 129-148. https://www.idunn.no/file/pdf/66798306/generalisering_og_bruken_av_analytiske_kategorier_i_kvalita.pdf
- Nergaard, K., Andersen, R. K., Alsos, K. & Oldervoll, J. (2018). *Fleksibel arbeidstid En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv* (Fafo-rapport 2018:15). Oslo. Hentet fra <https://www.faf.no/images/pub/2018/20664.pdf>
- Nilssen, V. L. (2012). *Analyse i kvalitative studier: den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforl.
- NSD. (2020, 02.03.2020). Samtykke. Hentet fra https://nsd.no/personvernombud/hjelp/samtykke.html?fbclid=IwAR31BAaO9UVfGBA01diKSdsc9bgYcPhWS_dnyIGWHUDKrp1QCPoz5br7ag
- Robson, C. (2002). *Real world research: a resource for social scientists and practitioner-researchers* (2nd ed. utg.). Oxford: Blackwell.
- Sandberg, N. (2008). Konformitet. I O. Korsnes (Red.), *Sosiologisk leksikon* (s. 148). Oslo: Universitetsforlaget.
- Schiefloe, P. M. (2011). *Mennesker og samfunn: innføring i sosiologisk forståelse* (2. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.

- Sølvberg, L. M. & Jarness, V. (2018). Klasse, kropp og kultur. Fysisk aktivitet og symbolske grenser i overklassen. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(1), 1-25. https://www.idunn.no/file/pdf/67048226/klasse_kropp_og_kultur.pdf
- Sørensen, B. A. (2006). Det «nye» arbeidslivet. I A. Roness & S. B. Matthiesen (Red.), *I klem eller balanse?: om arbeid, stress og familieliv* (s. 10-23). Bergen: Fagbokforl.
- Tansey, O. (2007). Process Tracing and Elite Interviewing: A Case for Non-probability Sampling. *PS, Political Science & Politics*, 40(4), 765-772. 10.1017/S1049096507071211. <https://doi.org/10.1017/S1049096507071211>
- Teigen, M. (2014). Kjønnssdeling på langs. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 48-60). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Thagaard, T. (1998). *Systematikk og innlevelse*. Bergen-Sandviken: Fagbokforl.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode* (4. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Tjora, A. H. (2012a). *Helsesosiologi: analyser av helse, sykdom og behandling*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tjora, A. H. (2012b). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Torp, H. & Mastekaasa, A. (2005). Sykefravær og nye former for arbeidsorganisering. I H. Torp (Red.), *Nytt arbeidsliv: medvirkning, inkludering og belønning* (s. 192-210). Oslo: Gyldendal akademisk.
- totalhms. (2018, 07.04. 2018). Hva kjennetegner et godt arbeidsmiljø? Hentet fra <https://totalhms.no/blogg/verneombud/hva-kjennetegner-et-godt-arbeidsmiljo/>
- Underthun, A. & Steen, H. A. (2018). *Digital omstilling i arbeidslivet* (AFI-rapport 2018:05). Oslo: ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET. Hentet fra <https://www.finansforbundet.no/wp-content/uploads/sites/6/2018/10/Digital-omstilling-i-arbeidslivet.pdf>
- Utdanning. (u.å). Kunderådgiver i bank. Hentet fra https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/kunderadgiver_i_bank

Vedlegg 1

NSD sin vurdering

 Skriv ut

Prosjekttittel

Arbeidslivets disiplinerte kropp

Referansenummer

962725

Registrert

15.07.2019 av Malin Beate Olovsson - mol109@post.uit.no

Behandlingsansvarlig institusjon

UIT – Norges Arktiske Universitet / Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning / Institutt for samfunnsvitenskap

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Marit Aure, marit.aure@uit.no, tlf: 41240034

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Malin Olovsson, mol109@uit.no, tlf: 95022625

Prosjektperiode

01.08.2019 - 01.06.2020

Status

04.05.2020 - Vurdert

Vurdering (2)

04.05.2020 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 01.05.2020.

Vi har nå registrert 01.06.2020 som ny sluttdato for forskningsperioden.

I tilfelle det skulle bli aktuelt med ytterligere forlengelse av forskningsperioden, vil vi gjøre oppmerksom på at forlengelse på mer enn ett år utover den opprinnelige sluttdatoen (01.05.2020) ikke kan påregnes uten at det vurderes å gi informasjon til utvalget.

NSD vil følge opp ved ny sluttdato for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til videre med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Jørgen Wincentsen

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

26.07.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjema med vedlegg 26.7.2019. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

Vedlegg 2

Vil du delta i forskningsprosjektet «Effekter av *Avantas*»?

Dette er en invitasjon til å delta i et forskningsprosjekt som undersøker effekter av *Avantas*/Spor. I dette skrivet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse innebærer.

SpareBank1 Nord-Norge har i en femårsperiode benyttet seg av *Avantas*- som blant annet fokuserer på økt fysisk aktivitet i hverdagen. På oppdrag fra SpareBank1 Nord-Norge gjennomfører SINTEF prosjektet «Effekter av *Avantas*». Som en del av dette prosjektet undersøker jeg hvilke erfaringer ansatte i SpareBank1 Nord-Norge har med å bruke *Avantas* i hverdagen. Jeg studerer master i sosiologi ved UiT Norges arktiske universitet og denne studien utgjør min masteroppgave. UiT Norges arktiske universitet ved veileder Marit Aure og prosjektleder i SINTEF Nord, Kine Jakobsen (Kine.jakobsen@sintef.no) er ansvarlige for prosjektet. Du får spørsmål om å delta i studien fordi jeg ønsker å intervju ansatte som benytter *Avantas* om deres erfaringer med programmet.

Å være i prosjektet innebærer at du deltar i et samtaleorientert forskningsintervju. Intervjuene tar omkring 45 minutter, og hvis det er ok for deg vil intervjuet tas opp på båndopptaker. Intervjuet vil dreie seg om dine erfaringer med *Avantas*. Intervjuet vil bli transkribert (skrevet ut), og lydfilen vil drettes slettet. Før utskrivning oppbevares opptaket på en sikret datamaskin på Institutt for Samfunnsvitenskap ved UiT. Alle opplysninger om deg vil anonymiseres, og deltakere vil ikke være gjenkjennbare i utskriften av intervjuet.

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere trekker deg. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet. Dette vil ikke påvirke din arbeidsplass eller arbeidsgiver.

Ditt personvern- hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger:

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er bare studenten som vil ha tilgang til opplysningene om deg. I stedet for å benytte ditt navn vil jeg bruke pseudonymer. Personlige opplysninger om deg vil ikke bli nedskrevet noe sted og gjenkjennbare opplysninger vil bli endret og dermed anonymisert allerede i utskriften. Prosjektet skal etter planen avsluttes i november 2020 og siden datamaterialet er anonymisert vil all bruk av dette ved en eventuell senere anledning også være anonymt. Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Hvis du mener at du kan identifiseres i datamaterialet har du rett til innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, å få rettet personopplysninger om deg, få slettet personopplysninger om deg, få utlevert kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og å klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger. På oppdrag fra UiT Norges arktiske universitet har NSD- Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingene av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personregelverket.

Hvis du har spørsmål til studien kan du kontakte Universitetet i Tromsø ved Malin Olovsson tlf: 95022625, mol109@post.uit.no og veileder Marit Aure tlf: 77645633, marit.aure@uit.no. Personvernombud v/UiT Norges arktiske universitet, personvernombud@uit.no eller NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Professor Marit Aure

Mastergradsstudent Malin Olovsson

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Effekter av Avantas*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i *individuelle intervjuer*

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. *15.11.2020*

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2

Intervjuguide: Lagledere

Generelt:

- Alder
- Utdanning/Stilling

Arbeid:

- Hvor lenge har du vært ansatt i virksomheten?
- Hvordan er en vanlig arbeidsdag?
- Hvordan fikk du jobben?
- Har stillingen din endret seg siden oppstart? I så fall, hvordan?
- Har du andre ansvarsområder utenom laglederrollen?
- Har du satt deg målsetninger om andre stillinger innad bedriften?

Spor

- Hva synes du om at Spor er en del av virksomheten?
 - Hva tenkte du om Spor og at det skulle være en del arbeidet?
- Hvordan opplever du å bruke Spor i hverdagen?
- Hva motiverer deg til å bruke det?
 - Føler du det er innafor å ikke delta?
- Hva er bakgrunnen for at du er lagleder?
- Hvordan opplever du engasjementet innad i laget?
- Har du noen gang følt tidspress ovenfor Spor, og som lagleder?
- Hvor mye tid bruker du på å opparbeide Sporpoeng?
 - Hvorfor?
- Gjennomfører du aktivitetene sammen med andre, eller alene? Hva foretrekker du?
 - Hva er grunnen til det?
- Har Spor påvirket aktivitetsnivået ditt i hverdagen?
 - Hvordan?
- Hvordan opplever du at det blir oppfattet eller mottatt dersom man/du ikke opparbeider noen/nok poeng?
 - Oppstår det reaksjoner? Hvordan opplevde du disse reaksjonene?
- Hvilke aktiviteter fører du opp i appen?
 - Og hva fører du ikke opp? Hvorfor?
- Hva tenker du om Spordagen?

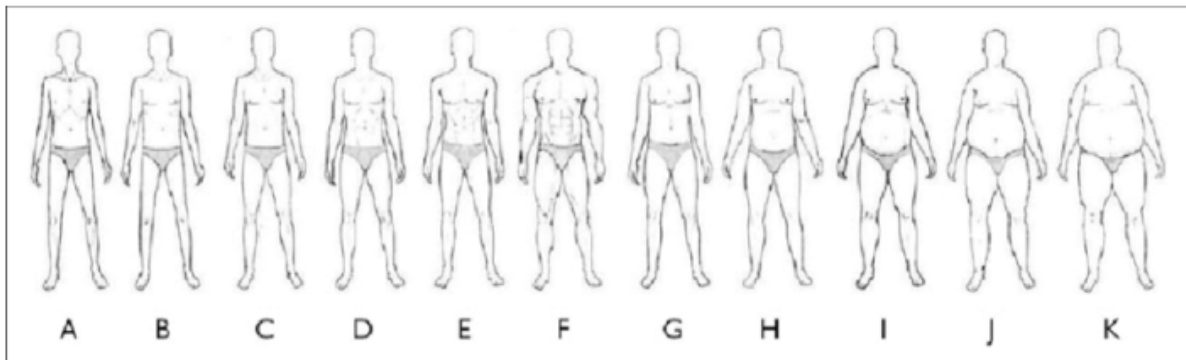
Lagleder

- Hva vil du si påvirker innsatsen i laget?
 - Er det noen ting som gjør at aktiviteten øker eller minsker?
- Opplever du forskjeller mellom kjønn og innsats?
 - Hva kan det komme av?
- Tror du at du påvirker innsatsen til laget ditt på noen måter?
 - Hvordan?
- Synes du det er noen forskjell på å motivere kvinner og menn?
 - Hvordan?
- Er det noen ting som er utfordrende med rollen som lagleder?
 - Hva?
- Liker du å være lagleder?
 - Hvorfor?
 -

Helse

- Hvordan vil du karakterisere din egen helse?
- Vil du si at Avantas har gjort en forskjell for din helse?
 - Hvordan?
- Opplever du at Avantas påvirker din arbeidshverdag?
 - Hvordan?
- Hvordan føler du deg etter endt arbeidsdag?
 - Hva kommer det av?
- Hvor ofte trener du?
- Hvorfor trener du?
- Hvilke tanker har du om fysisk trening generelt?

Kropp:



Figures of body shapes used in interviews. Reproduced with kind permission from Dieter Vandebroek.

- Kan du beskrive disse kroppsfasongene for meg? Hvilke tanker får du?
- Hva tenker du er idealkroppen i samfunnet/arbeidsliv?
- Hvor mye tror du kroppen har å si i arbeidssammenheng? Hvilken av disse vil passe best eller minst inn i ditt yrke?
- Hvilken av disse tenker du illustrerer idealkroppen?
- Kan du rangere disse kroppene etter ønskeværdighet? (Mest ønskelig til minst ønskelig)
- Hva tenker du om di som ikke bryr seg om kroppsfasong? Tror du det signaliseres i yrkessammenheng?
- Tenker du man som ansatt i ditt yrke blir presset til en bestemt kroppsfasong? I så fall, på hvilken måte?

Overvåking

- Hva tenker du om å bruke en app som Spor i jobbsammenheng?
- Hvordan opplever du at andre har tilsyn i ditt aktivitetsnivå?
- Hva vil du si er de positive aspektene ved å bruke slike apper?

Vedlegg 3

Intervjuguide: Ansatte

Generelt:

- Alder
- Stilling

Arbeid:

- Hvordan fikk du jobben?
- Hvor lenge har du vært ansatt i virksomheten?
- Hvordan er en vanlig arbeidsdag?
- Har stillingen din endret seg siden oppstart? I så fall, hvordan? Visst ja, har du selv arbeidet for det? Og hva har du gjort?
- Hvem vil du si at du er blant dine kollegaer? Hvilken rolle har du?
- Hvordan opplever du arbeidsmiljøet?

Spor (Hvordan fungerer det i bedriften?)

- Hvordan opplever du å bruke Spor i hverdagen?
- Hva motiverer deg til å bruke det?
 - Føler du at det er innafor og ikke delta?
- Hvor mye tid bruker du på å opparbeide Sporpoeng?
- Gjennomfører du aktivitetene sammen med andre, eller alene? Hva foretrekker du?
 - Hva er grunnen til det?
- Har Spor påvirket aktivitetsnivået ditt i hverdagen?
 - Hvordan?
- Hvordan opplever du at det blir oppfattet eller mottatt dersom man/du ikke opparbeider noen/nok poeng?
 - Oppstår det reaksjoner?
- Hvilke aktiviteter fører du opp i appen?
 - Og hva fører du ikke opp? Hvorfor?
- Hvordan opplever du lagleder?
 - Leder kvinner og menn på samme måte?
- Hva tenker du om Spordagen?
- Hva tenker du om at dine kollegaer ser din registrerte aktivitet?

Personlig

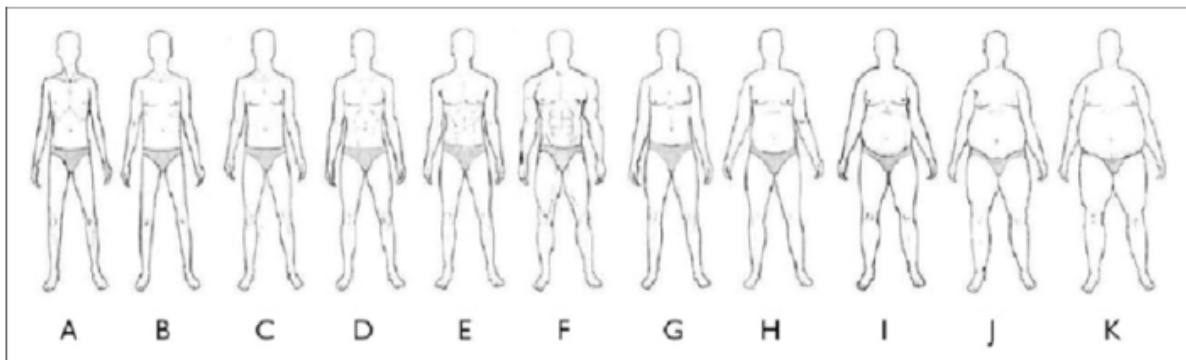
- Hvilken aktivitet oppfører du hyppigst?
- Hvordan tenker du det hadde vært dersom du ikke samlet Sporpoeng gjennom fysisk aktivitet?

- Hvilken personlig erfaring har du ved å delta i sosiale tiltak på jobb?
- Snakker du om din fysiske aktivitet med andre? Er dette noe som bruker å være samtaleevne på jobb?

Helse

- Hvordan opplever du tiden etter endt arbeidsdag? Føler du overskudd eller ikke, og har det alltid vært slik?
- Hvor ofte trener du?
- Hvorfor trener du?
- Hvilke tanker har du om fysisk trening generelt?

Kropp



Figures of body shapes used in interviews. Reproduced with kind permission from Dieter Vandebroeck.

- Kan du beskrive disse kroppsfasongene for meg? Hvilke tanker får du?
- Hva tenker du er idealkroppen i samfunnet/arbeidsliv?
- Hvor mye tror du kroppen har å si i arbeidssammenheng?
- Hvilken av disse tenker du illustrerer idealkroppen?
- Kan du rangere disse kroppene etter ønskerverdighet? (Mest ønskelig til minst ønskelig)
- Hva tenker du om di som ikke bryr seg om kroppsfasong?
- Hva tenker du om kroppsfasong i yrkessammenheng? Tror du det har betydning så lenge man er faglig sterk?
- Tenker du man som ansatt i ditt yrke blir presset til en bestemt kroppsfasong? I såfall, på hvilken måte?

Til slutt:

- Hva tenker du om å bruke en app som Spor i jobbsammenheng?
- Hvordan opplever du at andre har tilsyn i ditt aktivitetsnivå?
- Hva vil du si er de positive aspektene ved å bruke slike apper?

