



FIRMAIDRÆT

// RAPPORT

*Skanderborg Firmaidræt som lokal
katalysator for idræt og motion*



**SKANDERBORG
FIRMAIDRÆT**



INDHOLD

Introduktion til Skanderborg Firmaidræt som lokal katalysator for idræt og motion . . .	5
Indledning. Den komplekse vej til mere motion og idræt på arbejdspladserne.	6
Overordnede betragtninger om idræt og motion på arbejdspladserne	8
En todelt strategi for at udbrede motionstiltag på arbejdspladserne i Skanderborg . .	12
Holdningspåvirkning og inspiration af virksomhedernes ledelser	12
Tættere samarbejde med Erhverv Skanderborg og Skanderborg Kommune forankring af motionstiltag på virksomhederne.	12
Ambassadørkorps/advisory board med 2-3 topledere, der kan gå forrest og invitere andre virksomhedslederne på besøg til inspiration og debat om motion på arbejdspladserne	13
Konkrete samarbejder og netværksmuligheder for de kulturbærere, som får motion og idræt til at ske på arbejdspladserne	13
Inspiration: Begrebet Sporting Capital	16
Inspiration og eksempler fra lokale virksomheder	19
Eksempler på eksisterende tiltag	22
Lokale udviklingsmuligheder, Skanderborg Firmaidræt (foreløbig)	24

Research og rapportskrivning er gennemført af Henrik H. Brandt, Idrættens Konsulenthus (www.idkon.dk) som led i et foreningsudviklingsprojekt for Skanderborg Firmaidræt, som har modtaget økonomisk støtte fra foreningspuljen under Dansk Firmaidræt.

Forside: Maja Cecilie Møller, Dansk Firmaidræt.

Aarhus, oktober 2023.



renosys
Fra affald til energi

DVRK

INTRODUKTION TIL

'SKANDERBORG FIRMAIDRÆT SOM LOKAL KATALYSATOR FOR IDRÆT OG MOTION'

Denne lille rapport skal inspirere Skanderborg Firmaidræts arbejde med at revitalisere lokale firmaidrætsnetværk og spille en stærkere rolle som samarbejdspartner på og for arbejdspladserne i forhold til idræt, motion og trivsel.

Det er veldokumenteret, at idræt og motion på arbejdspladserne har stort potentiale i forhold til sundhed og trivsel på arbejdspladserne, men samtidig er en forening som Skanderborg Firmaidræt baseret på frivillighed. Det store spørgsmål er derfor, hvordan en organisation med Skanderborg Firmaidræts ressourcer bedst kan tilføre merværdi ved at iværksætte eller formidle konkrete initiativer og samarbejder, som styrker idræt og motion på arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner.

Projektet har primært sigte på lokalområderne i Skanderborg, Galten og Hørning. Gennem en række interview med repræsentanter for lokale virksomheder og andre aktører, har Idrættens Konsulenthus ved Henrik H. Brandt på vegne af Skanderborg Firmaidræt undersøgt, hvordan virksomhederne tilgår motion og idræt i hverdagen for derigennem at belyse, hvordan Skanderborg Firmaidræt fremad-

rettet bedst kan tilrettelægge sit arbejde for at tilføre størst mulig værdi og aktivitet til arbejdspladser med vidt forskellige ledelsesmæssige kulturer, personalegrupper, motiver og praktiske muligheder for at implementere idræt og motion i hverdagen i forbindelse med arbejdspladsen.

Projektet har modtaget økonomisk støtte fra foreningspuljen under Dansk Firmaidræt. Researchen til projektet er foregået i marts-august 2023.

Projektet fortsætter i efteråret 2023 med implementering af de forslag, Skanderborg Firmaidræt vælger at gå videre med. Idrættens Konsulenthus står til rådighed for den videre formidling af projektet og for etablering af de foreslåede samarbejdsnetværk omkring motion og idræt på arbejdspladserne i de prioriterede lokalområder.

Siden opstarten på projektet i Skanderborg har Dansk Firmaidræt med støtte fra TrygFonden iværksat projektet 'Sammen om kolleger i bevægelse'¹. Forhåbentlig har projektet i Skanderborg synergi til det landsdækkende projekt og potentiale til at inspirere det landsdækkende projekt.

¹ Sammen om kolleger i bevægelse. Læs mere om projektet: <https://www.tryghed.dk/saadan-stoetter-vi/projekter-og-donationer/sammen-om-kolleger-i-bevaegelse-38457>

INDLEDNING

DEN KOMPLEKSE VEJ TIL MERE MOTION OG IDRÆT PÅ ARBEJDSPLADSERNE

Alle taler om det, men hvordan får man i praksis skabt en større kultur for idræt og motion på arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner i Skanderborg Firmaidræts virkeområde?

Interview med motionsansvarlige på lokale arbejdspladser i Skanderborg Kommune med vidt forskellige udgangspunkter viser, at det ikke er simpelt at skabe en kultur med idræt og bevægelse med udgangspunkt i arbejdspladsen. Omvendt er der også mange ideer at trække på og store potentialer, når det lykkes.

Nedenfor følger en række udvalgte citater og overvejelser fra interviewpersonerne på virksomheder i Skanderborg Kommune til belysning af udfordringer og potentialer:

Barriererne

"Jeg er ikke sikker på, om ledelsen har en holdning til motion. Vi har ikke motionsrum her. Det vil man ikke fra ledelsens side, har jeg indtryk af."

"Det er primært funktionærerne, der deltager i arrangementerne. I produktionen har mange fri kl. 14.30, De har ikke samme interesse i fællesskab, der rækker ud over arbejdstiden."

"Det er ikke, fordi man ikke gider eller ikke vil. Det er bare svært at få samlet folk. Folk har travlt hjemme, har familie og børn og spiller selv fodbold eller badminton i fritiden."

"Vi har ikke pausemotion. Folk er aktive på gulvet i arbejdstiden. Min egen gennemsnitsdag på arbejde hedder også 10.000 skridt hver dag."

"Det handler om, at det altid er de samme, der deltag."

"Vi har på et tidspunkt fået lavet et fem minutters træningsprogram til folk i produktionen. Det gik i stå. De gør det ikke mere, vi har stadig elastikkerne."

"Det er et paradoks: Mange tænker, at hvis de har et fysisk krævende arbejde, behøver de ikke træne ved siden af, men man har netop brug for specifik træning,

hvis arbejdet slider på kroppen."

"Der skal være en stærk kultur omkring pauseidræt. Der er gejst i starten, men så ebber det ud."

Potentialerne

"Vi har ingen anledninger, hvor virksomhederne mødes på tværs af Danmarksvej (industriområde). Det kunne være rart af og til. Jeg ville eksempelvis gerne mødes med de fem bilforretninger i området."

"Vi har tidligere lavet et badmintonstævne på tværs af vore filialer. 40 ud af 200 ansatte deltog, men det døde med corona. Jeg kunne godt bruge hjælp til at stable sådan noget på benene igen."

"Jeg tror mere på, at man tog ned i hallen, og så mødte man dem fra de andre virksomheder. Det ville kræve en koordinator eller en Facebook-gruppe el.lign. Det kunne jeg godt se mig selv i."

"Vores ledelse (ejere) vil gerne gøre noget for øget trivsel. De plejer ikke sige nej til en god idé."

"Der er kamp om vore nøglemedarbejdere. Derfor skal det være rart at være her. Mange af dem har skummet-mælksfarvet hud, fordi de aldrig ser solen."

"Vi går fra at tænke arbejdsmiljø til at tænke sundhedsmiljø."

"Vi tror på, at idrættens grundsubstans kan noget særligt. Vi har mange livs- og skæbnehistorier og mange kulturer og nationaliteter på arbejdspladsen."

"Jo færre sygdomsforløb, jo mere interessant er det for os. Kan vi blot få sygefraværet én procent ned fra de nuværende 8-10 procent ..."

"Når vi har 'Tæl skridt' kampagner, skal lederne med til informationsmøder osv. Lederne skal gå foran."

Skanderborg Firmaidræt består primært af en meget engageret gruppe af frivillige bestyrelsesmedlemmer samt et netværk af instruktører og naturligvis et centralt bagland at trække på hos Dansk Firmaidræt.

Foreningen arbejder på forskellige planer med at udbrede motion og idræt på arbejdspladserne.

Nogle aktiviteter arrangerer Skanderborg Firmaidræt selv i samarbejde med frivillige ildsjæle. Andre aktiviteter, uddannelser, temadage osv. kan tilrettelægges i samarbejde med Dansk Firmaidræts konsulent-tjeneste.

I forhold til eksempelvis Tæl Skridt kampagner eller Arbejdspladsernes Motionsuge er der tale om landsdækkende initiativer, som Skanderborg Firmaidræt i større eller mindre grad kobler sig op på.

Paletten af aktiviteter ser i grove træk således ud

Åbne events

Herunder ikke mindst Ladies Mud Race (marts) og Midsommerstafetten (juni) samt regelmæssige firmastævner i forskellige idrætsgrene som padel eller fodbold.

Åbne træninger

Herunder outdoor træningsforløb på faste tidspunkter.

Firmaidrætsdage

Skanderborg Firmaidræt har mulighed for at skræddersy team- eller aktivitetsdage for arbejdspladser og ungdomsuddannelser. Ligeledes kan man eksempelvis gennem 12 ugers forløb inspirere til Kollega-motion på de enkelte arbejdspladser

Sundhedskampagner og uddannelse

Skanderborg Firmaidræt kobler sig op på centrale tiltag fra Dansk Firmaidræt som 'Tæl skridt' og Arbejdspladsernes Motionsuge. Ligeledes kan kontaktpersoner på de lokale arbejdspladser deltage i uddannelser til 'Anfører' m.m., som gør ildsjæle på arbejdspladserne bedre i stand til at koordinere aktiviteter og selv udbyde aktiviteter for og på arbejdspladserne.

Firmaidrætsnetværk

Hensigten er at skabe personlige netværk og samarbejder mellem virksomhedernes motionsrepræsen-

tanter. Skanderborg Firmaidræts netværk blev ramt af restriktionerne under corona-epidemien i 2020-2021. En væsentlig del af formålet med dette projekt er at gentænke og revitalisere firmaidrætsnetværket og Skanderborg Firmaidræts rolle som lokal katalysator.

Introduktion til projektet

Som en del af forberedelserne til dette udviklingsprojekt fremsendte Skanderborg Firmaidræt en liste med kontaktpersoner på 86 lokale virksomheder, som man på forskellige vis har været i kontakt med i forbindelse med arrangementer, medlemskaber eller aktiviteter.

Listen dannede udgangspunkt for udvælgelsen af 25 personer/virksomheder, som blev kontaktet af idrættens Konsulenthus med henblik på interview. Heraf var en del af kontakterne ikke længere aktuelle, mens andre afslog at deltage. Atter andre gav i første omgang tilsagn om at deltage, men viste sig i praksis umulige at få en interviewaftale i stand med, fordi de prioriterede andre formål.

Samlet gennemførtes i april-maj 14 interview med repræsentanter for lokale virksomheder. Disse interview foregik på arbejdspladserne (bortset fra et enkelt online-interview). Interviewene og besøgene på vidt forskellige arbejdspladser gav et inspirerende og nuanceret indblik i potentialerne, men også de forskellige praktiske og ledelsesmæssige barrierer for at udbrede motion og idræt gennem lokale arbejdspladser.

Rapporten afrapporterer den gennemførte research, herunder en opsamling af barrierer og potentialer samt nogle ideer til Skanderborg Firmaidræts fremtidige rolle som katalysator for idræt og motion på arbejdspladserne i foreningens opland.

I fremstillingen inddrages i kortfattet form relevant aktuel forskning og analyse fra forskellige vidensaktører i idrætten.

OVERORDNEDE BETRAGTNINGER OM IDRÆT OG MOTION PÅ ARBEJDSPLADSERNE

Skanderborg Kommune er ifølge undersøgelsen 'Hvordan har du det?' fra Region Midtjylland (Defactum) i 2021 den mest aktive kommune i Region Midtjylland².

Trods dette er 15 pct. af kommunens voksne befolkning fysisk inaktiv, og 57 pct., af befolkningen i Skanderborg Kommune dyrker ikke motion i fritiden. To/tredjedele af befolkningen i Skanderborg Kommune cykler sjældent til arbejde eller andre gøremål (67 pct. sommer og 85 pct. vinter). Omvendt har 69 pct. af de inaktive i region Midtjylland et ønske om at blive mere fysisk aktive, og 26 pct. af de inaktive har direkte fået et råd fra egen læge om at være mere fysisk aktiv.

Den store befolkningsundersøgelse er én lang 'argumentation' for fysisk aktivitet og motion som et vigtigt element i indsatsen mod kroniske sygdomme, overvægt, stress, dårlig mental sundhed osv.

Samtidig viser andre undersøgelser, som eksempelvis Dansk Erhvervs nylige notat 'Danskerne ønsker motion og sundhed på arbejdspladsen' (2023), at 77 pct. mener, at "sundheds- og trivselstiltag har stor betydning for vurderingen af deres arbejdsplads", mens 67 pct. mener, at "motion med kolleger fremmer arbejdsglæden og trivsel"³.

Argumentationen for at arbejde med arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutioner som arena i forhold til idræt og motion er således stærk. De sundhedsmæssige og trivselsmæssige effekter af motion er veldokumenterede, og Firmaidrætten har talrige eksempler på, at en god motionskultur og gode tilbud om idræt og motion bidrager til sundere og mere tilfredse medarbejdere og bedre arbejdspladser eller uddannelsesinstitutioner.

Alligevel er en af projektets hovederkendelser, at en stor del af virksomhederne ikke nødvendigvis selv ønsker eller selv opfatter, at de har en væsentlig rolle i forhold til motion og idræt.

Flere virksomheder ønskede slet ikke at prioritere at medvirke i undersøgelsen. Heller ikke lokale idræts-

faciliteter som Klank Idrætscenter eller Hørning Idrætscenter reagerede på henvendelser om projektet.

Motivationen, behovet eller forståelsen for potentialerne i at udbrede motion på og for arbejdspladserne er ikke i alle tilfælde til stede. Firmaidrætten skal altså stadig 'overbevise' mange virksomheder og mulige samarbejdspartnere om potentialer og gevinster ved at arbejde med firmaidræt.

Andre virksomheder havde ingen klar politik omkring motion og idræt, men overlod det til medarbejdernes eget initiativ at implementere motions- og idrætstiltag med mere eller mindre udtalt opbakning fra virksomheden i forhold til tidsforbrug eller økonomi.

Mange virksomheder er altså ikke principielt imod at understøtte firmaidræt eller personaleaktiviteter omkring motion og idræt som en del af arbejdslivet, men de anser det ikke i væsentlig grad for en ledelsesmæssig opgave at understøtte idræt og motion ud over de mere lovbetingede krav i forhold til sikkerhedsorganisation og arbejdsmiljø, hvor spørgsmål om fysiske og mentale udfordringer eksempelvis indgår i arbejdspladsvurderingen osv.

Atter andre virksomheder i Skanderborg Firmaidræts virkeområde har til gengæld en klar og motiveret politik omkring idræt og motion som redskab til sundhed, trivsel, fastholdelse af medarbejdere eller social sammenhæng på arbejdspladserne. Disse virksomheder er en blanding af såvel private som offentlige arbejdspladser.

At virksomheder har en positiv indgang til motion og idræt som en del af arbejdspladsen er dog ikke i alle tilfælde ensbetydende med, at virksomhederne anser Skanderborg Firmaidræt som en betydende samarbejdspartner, eller at virksomhederne har et dybere kendskab til Firmaidrættens aktiviteter og tilbud. Mange virksomheder fremmer forskellige tiltag i forhold til idræt og motion, men Skanderborg Firmaidræt er ikke nødvendigvis en kendt eller prioriteret samarbejdspartner i alle tilfælde.

¹ Defactum (2021): Hvordan har du det? Sundhedsprofil for Region og Kommuner, Region Midtjylland. Download: https://www.defactum.dk/siteassets/defactum/3-projektsite/hvordan-har-du-det/hddd-2021/b1_webversion.pdf

² Undersøgelsen er gennemført blandt 523 danskere på arbejdsmarkedet. Tallene dækker over andelen, som svarer enig eller overvejende enig til spørgsmålene. Dansk Erhverv (2023): 'Danskerne ønsker motion og sundhed på arbejdspladsen' (notat). Download: <https://www.danskerhverv.dk/siteassets/mediafolder/dokumenter/01-analyser/analysenotater-2023/danskerne-onsker-motion-og-sundhed-pa-arbejdspladsen.pdf>

Enkelte virksomheder tog anmodningen om et interview om motion og idræt som en kærvkommen anledning til at reflektere over egen praksis og måske sætte gang i eller revitalisere tidligere projekter i forhold til idræt og motion. Det viser et latent behov for at arbejde med idræt og motion på arbejdspladserne, som vil kunne aktiveres eller genaktiveres gennem stærkere kommunikationslinjer og mere relevante tilbud til virksomhederne og deres relevante ansvarspersoner.

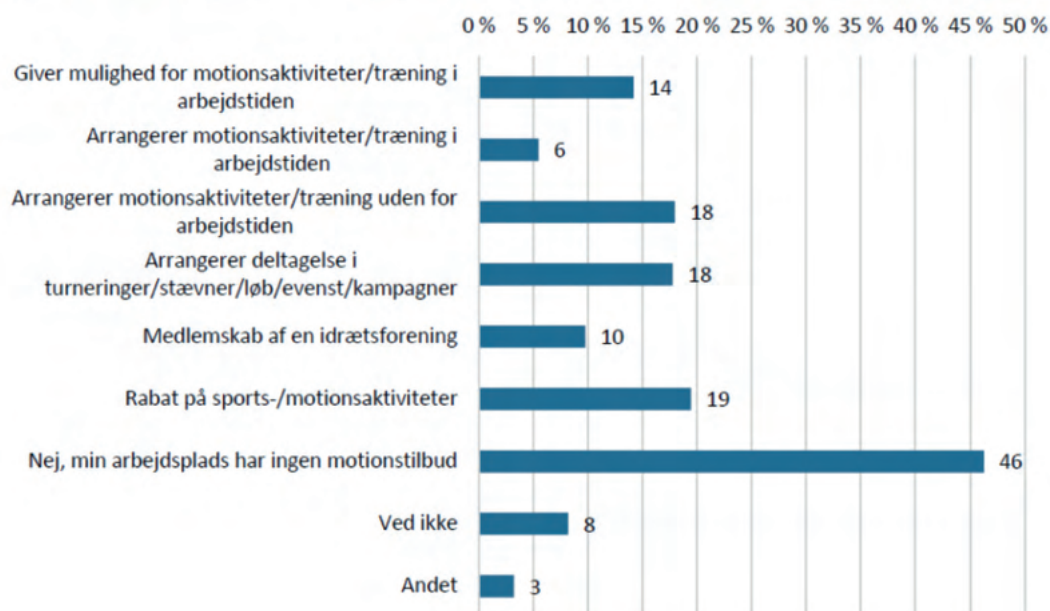
Som konsekvens af den varierende ledelsesmæssige fokus eller interesse var de besøgte virksomheders motionstilbud i praksis forankret vidt forskelligt i eksempelvis personaleforeninger, idrætsforeninger på arbejdspladserne eller i mere eller mindre selvbestaltede ad hoc-grupper, som i enkelte tilfælde var koordineret og fremmet af en sundhedsambassadør/ansvarlig uddannet af Firmaidrætten.

Opsamlende: Der findes ikke en entydig indgang til virksomhederne med Firmaidrættens budskab eller tilbud om at fremme motion og idræt på arbejdspladserne.

Billedet fra såvel de gennemførte (som de afslåede) interview med forskellige arbejdspladser falder helt i tråd med besvarelserne i befolkningsundersøgelsen 'Danskernes motions- og sportsvaner 2020', som er gennemført af Idrættens Analyseinstitut⁴.

Næsten halvdelen (46 pct.) af danskerne får ingen motionstilbud på eller gennem deres arbejdspladser, og for den anden halvdel vedkommende er der tale om vidt forskellige tilbud, spændende fra en mulighed for rabat på eksterne motionsmuligheder (19 pct.) til fysisk mulighed for træning eller deltagelse i motionsaktiviteter i arbejdstiden (14 pct.):

Figur 5.7: Cirka halvdelen af de arbejdende danskere får motionstilbud på arbejdspladsen (pct.)



Omkring halvdelen af arbejdspladserne tilbyder ikke motion, og på de øvrige arbejdspladser er tilgangen vidt forskellig. Kilde: Danskernes motions- og sportsvaner 2020, Idrættens Analyseinstitut.

⁴ Rask, Steffen m.fl. (2022): Danskernes motions- og sportsvaner 2020, Idrættens Analyseinstitut. Download: <https://www.idan.dk/udgivelser/danskernes-motions-og-sportsvaner-2020/>

Interviewene tydeliggjorde samtidig, at virksomhederne og deres forskellige personalegrupper er vidt forskellige.

Nogle virksomheder kan relativt ukompliceret implementere events og faste 'motionsritualer' i hverdagen eller som tilbagevendende events, fordi arbejdstiden og tilrettelæggelsen af arbejdet er relativt fleksibel og personalegruppen relativt homogen.

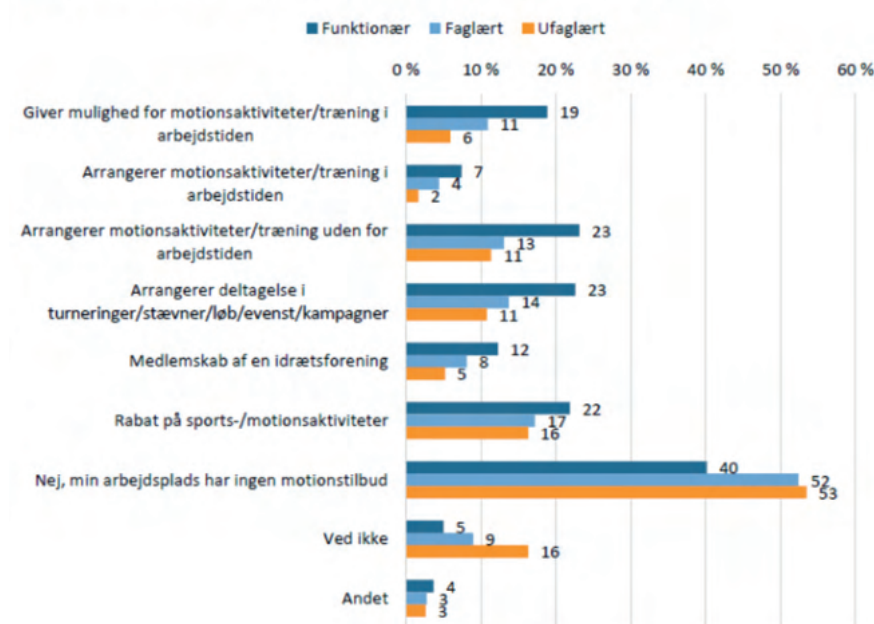
Andre virksomheder har et i første omgang synligt og direkte økonomisk tab i forhold til timefakturering, kundebetjening eller produktion, hvis de bevilger tid til motion og idræt i arbejdstiden. Disse virksomheder har ved første øjekast sværere ved at regne en

investering i idræt og motion hjem på kort sigt.

Samtidig belyste interviewene meget store forskelle på de forskellige personalegruppers motivation og praktiske muligheder for at deltage i aktiviteter som afgrænset gruppe eller på tværs af personalegrupper på de enkelte arbejdspladser.

Tal fra 'Danskernes sports- og motionsvaner 2020' viser, at funktionærer helt generelt har bedre motionsmuligheder på arbejdspladserne end faglærte eller ufaglærte medarbejdere. De gennemførte interview på virksomheder i Skanderborg Kommune bekræftede i høj grad denne opfattelse:

Figur 5.8: Funktionærer tilbydes oftere motionstilbud på arbejdspladsen (pct.)



Figuren viser svarfordelingen på spørgsmålet 'Tilbyder din arbejdsplads dig ét eller flere af følgende tilbud?' fordelt på faggrupper. Figuren indeholder kun lønmodtagere (funktionærer, faglærte og ufaglærte arbejdere) (n=2.903).

Funktionærer har helt generelle bedre tilbud om motion i forbindelse med arbejdet end faglærte eller Ufaglærte medarbejdere.

Kilde: Danskernes motions- og sportsvaner 2020, idrættens Analyseinstitut

Helt generelt kan man derfor konkludere, at der er behov for at definere målgrupperne for forskellige (nye) tiltag i firmaidrætten meget præcist.

Funktionærer er typisk langt mere idrætsaktive i fritiden end ufaglærte eller faglærte medarbejdere, og folk uden for arbejdsmarkedet - på orlov, førtidspensionister eller ledige på kontanthjælp - er helt generelt langt mindre idrætsaktive end folk under uddannelse eller i beskæftigelse.

Firmaidrætten og de forskellige tiltag i forhold til motion og idræt på arbejdspladserne rummer derfor en iboende risiko for, at de udbudte aktiviteter primært appellerer til de i forvejen idrætsaktive, mens de mindre aktive eller mindre motiverede grupper ofte er langt sværere at nå.

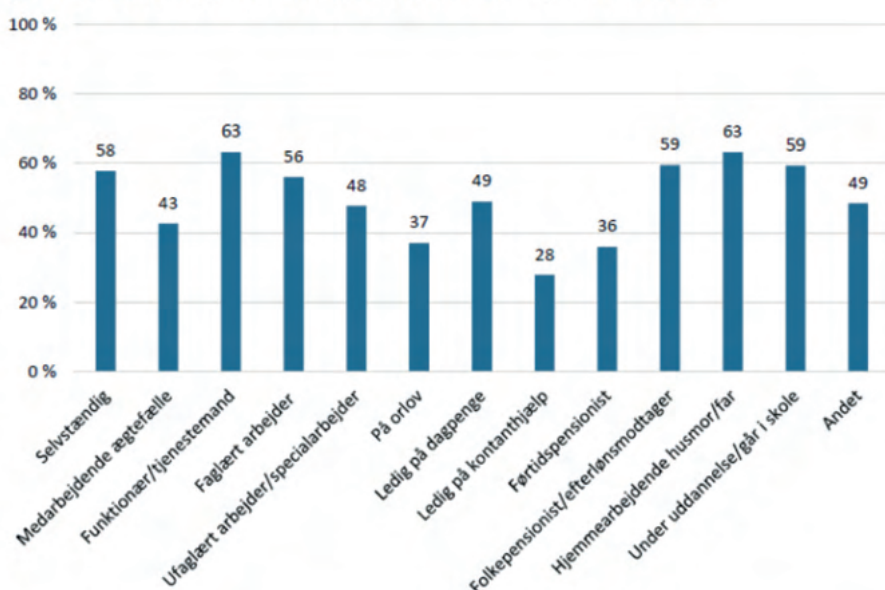
Det giver dog fortsat god mening at tilbyde aktiviteter og events med appel til de mere idrætsaktive og 'idrætsglade' medarbejdere på arbejdspladserne, da

fællesskab om idræt og motion ikke blot kan fremme medarbejdernes fysiske form og sundhedstilstand, men eksempelvis også samarbejdsklimaet og de sociale netværk på arbejdspladserne.

Man skal bare være bevidst om, hvor man kan høste de største gevinster i forhold til at udbrede sundhed, trivsel og gode idrætsoplevelser gennem tilbud om idræt og motion på arbejdspladserne. Går man efter at give de i forvejen aktive en god oplevelse af hensyn til medarbejderfastholdelse og arbejdsglæde, eller går man efter at få fat i de medarbejdere, som rent sundhedsmæssigt har størst behov, men som også er sværest at få med på tilbud om idræt og motion?

Samlet set er det altså ganske komplekst at indføre, forankre eller forstærke en kultur for idræt og motion på eller med udgangspunkt i arbejdspladserne, hvis de iværksatte tiltag skal gøre den størst mulige forskel for så mange personer som muligt.

Figur 4.22: Idrætsdeltagelsen varierer på tværs af beskæftigelsesstatus (pct.)



Figuren viser svarfordelingen på spørgsmålet 'Dyrker du normalt sport/motion?' fordelt på primær hovedbeskæftigelse (n=6.917).

Folk i beskæftigelse er generelt langt mere aktive med sport og motion i fritiden end folk udenfor arbejdsmarkedet.

Kilde: Danskernes motions- og sportsvaner 2020, idrættens Analyseinstitut

EN TODELT STRATEGI FOR AT UDBREDE MOTIONSTILTAG PÅ ARBEJDSPLADSERNE I SKANDERBORG

Hvis Skanderborg Firmaidræt skal nå ud til flere arbejdspladser og flere medarbejdere, forudsætter det baseret på researchen en todelte strategi i forhold til at nå ud til målgrupperne for idræt og motion på arbejdspladserne:

Holdningspåvirkning og inspiration af virksomhedernes ledelser

Der er tydeligt et uforløst potentiale for at nå frem til topledelse i mange virksomheder. Ikke blot skal man nå travle ledere med de i større eller mindre grad velkendte budskaber om motion og firmaidræts gavnlige potentialer, man skal også vinde disse ledere for vigtigheden af at skabe en aktiv kultur og understøtte den konkrete forankring af motion og idræt som et prioriteret område på arbejdspladserne.

Hvordan kan en frivillig organisation som Skanderborg Firmaidræt komme i styrket dialog med topledelse i travle virksomheder på et område, som ledelserne ikke nødvendigvis opfatter som virksomhedernes ansvar eller som prioriterede indsatsområder med mulighed for at skabe 'gevinst' på bundlinjen?

Idrættens Konsulenthus foreslår flere mulige veje til styrket dialog med virksomhederne:

Tættere samarbejde med Erhverv Skanderborg og Skanderborg Kommune forankring af motions-tiltag på virksomhederne

Erhverv Skanderborg har 635 virksomheder i medlemskredsen, heraf en særlig gruppe for virksomheder med over 20 ansatte el. 40 mio. kr. i omsætning, i dette netværk er der ca. 75 medlemmer. Skanderborg Kommune har i alt 10.000 CVR-numre, hvoraf ca. 3.500 er aktive.

Erhverv Skanderborg afholder ca. 60 årlige arrangementer og har 13-14 temaspecifikke netværk. Man kommunikerer med medlemmerne via næsten daglige mails, men udsender ikke information om andre aktørers arrangementer til medlemmerne.

Hovedparten af Erhverv Skanderborgs arrangementer handler om rene erhvervstemaer, bogføringslov, affaldshåndtering, rekruttering/jobs, grøn omstilling eller forskellige lovgivninger osv. Motion spiller ingen direkte rolle, selv om Erhverv Skanderborg har haft enkelte tilbud såsom mulighed for morgenboost med yoga for medlemmer, eller online frokostmotion under corona.

De store erhvervsdagsordener i Skanderborg kommune er erhvervs-klima, transport/logistik samt grøn omstilling. Hvis idræt/motion skal med på dagsordenen vil det bedst kunne ske gennem mere overordnede dagsordener som eksempelvis:

Arbejds-kraft. Mangel på ressourcer, medarbejdere med specialkompetencer og tiltrækning af arbejds-kraft, hvor motion og trivsel kan være et element i en strategi.

Arbejds-miljø. Trivsel, sundhed etc., hvor motion, idræt vil være en naturlig komponent.

Erhverv Skanderborg afviser på ingen måde at give taletid på fælles arrangementer el.lign. om udfordringer/potentialer i trivsel/motion på arbejdspladserne eller i forhold til konkrete fælles tiltag. Hvis Skanderborg Firmaidræt kan etablere et formelt eller uformelt samarbejde med Erhverv Skanderborg, vil det være en stærk kommunikationskanal, men man skal fra Firmaidrættens side gøre sig klart, at Erhverv Skanderborg har mange direkte erhvervsrettede prioriteringer, så man skal vælge tid, tema og anledning med omhu i givet fald. Det vil klart være en styrke at kunne invitere forbi forskellige arbejdspladser til tema/inspirationsbesøg.

Andre muligheder for partnerskaber kunne være Skanderborg Kommune eller andre erhvervsnetværk som eksempelvis Skanderborg-Aarhus-Håndbold. Man skal dog være skarp på, hvad man har på hylderne, før man beder om 'taletid' i sådanne eksterne sammenhænge. Skanderborg Firmaidræt skal ikke spille 'direktionskortet', før man er afklaret på egne ydelser og parat til at levere.

En mulig vej kunne måske være at arrangere en kort konference eller debat om ledelsesopgaverne om

gevinsterne ved motion på arbejdspladserne samt konkrete motionstilbud i forbindelse med et arrangement, hvor topledelseerne i forvejen prioriterer at være til stede.

Her forekommer Erhverv Skanderborg eller Skanderborg Kommune at være den stærkeste indgangsvinkel til et stærkt partnerskab. Ligeledes kunne man alliere sig med konkrete personligheder fra ledelse, sundhed eller politik som 'trækplastre' for en stærkere indsats for motion på arbejdspladserne i Skanderborg Kommune.

Ambassadørkorps/advisory board med 2-3 topledere, der kan gå forrest og invitere andre virksomhedsledere på besøg til inspiration og debat om motion på arbejdspladserne

Mere direkte kommunikation og holdningspåvirkning fra ledelse til ledelse om motion og idræt på arbejdspladsen ville være et af de stærkeste redskaber til at inspirere flere virksomheder til at prioritere idræt og motion.

Researchen har identificeret en række konkrete virksomheder i lokalområdet, som meget målrettet og med stærk forankring i ledelsen og i de fysiske faciliteter og konkrete tiltag for medarbejderne har valgt at prioritere motion på arbejdspladserne.

Virksomheder som Coop Logistik (Hasselager/Aarhus Kommune), Renosyd og Team Blue (begge Skanderborg) viste sig i forbindelse med interviewene at have en konkret strategi og nogle meget velunderbyggede synspunkter og erfaringer i forhold til værdien og vigtigheden af at fremme motion på arbejdspladsen.

Samtidig repræsenterer de tre virksomheder forskellige sektorer (offentlig-privat, funktionærarbejde/fysisk arbejde), og de har de har konkrete tiltag og faciliteter at vise frem og en vis X-faktor i forhold til at inspirere andre virksomhedsledere.

En fremtidig strategi for Skanderborg Firmaidræt kunne derfor være at søge at involvere entusiastiske ledelsesrepræsentanter fra sådanne virksomheder i et advisory board eller ambassadørkorps, som igen

kunne styrke kommunikationen og trække andre virksomheder med. Et advisory board kunne også medvirke til at skabe fælles fodslag mellem virksomheder om samlet at bakke op om konkrete budskaber, events eller aktiviteter.

Konkrete samarbejder og netværksmuligheder for de kulturbærere, som får motion og idræt til at ske på arbejdspladserne

Den anden del af en fremtidig strategi for bedre at udbrede idræt og motion med udgangspunkt i arbejdspladserne er naturligvis at få bedre fat i eksisterende strukturer og/eller inspirere til dannelsen af nye strukturer på arbejdspladserne.

Interviewene afslørede ret store forskelle i vidensniveau og engagement omkring motion på arbejdspladserne, men ofte står en ildsjæl bag et eller andet sted i virksomhedens organisation.

For Skanderborg Firmaidræt vil det være en kerneopgave at have et opdateret 'kartotek' over mulige ambassadører og kontaktpersoner på arbejdspladserne samt en attraktiv palet af tilbud til motivation og inspiration af disse nøglepersoner.

Det lyder besnærende at lave en netværk af ambassadører på arbejdspladserne, men hvordan får man folk til at prioritere tiden til netværksarbejdet, og hvordan gør man netværket relevant for ressourcepersoner med vidt forskellige positioner og bagland i virksomhederne og vidt forskellige målgrupper og muligheder for at implementere succesfulde tiltag?

Nogle eksempler på den meget forskellige forankring af motionsfremmerollen på de besøgte virksomheder:

- En sportsglad værkstedchef, der ikke tænker dybere over, at han bruger firmaidræt, når han arrangerer en årlig badmintonturnering på tværs af filialer. Det koster direkte på bundlinjen, når værkstedschefen eller hans medarbejdere er væk fra værkstedet i arbejdstiden.
- En HR-afdeling med klart mandat til og ressourcer til at fremme motion og idræt i og uden for arbejdstiden og til selv at dygtiggøre sig.

- En personaleforening med mulighed for at fremme motion og motionstiltag sideløbende med andre personaleinitiativer (fester, fødselsdage, udflugter, kunst). Arbejdet er fritidsbetonet og personbåret og ikke baseret på en særlig idrætsfaglighed eller idrætsvinkel, idrætsiltag får derfor et sporadisk eventkarakter.
- En personaleidrætsforening med et fast sportsligt årshjul, men med erkendt behov for foreningsudvikling og ny inspiration og uden særligt mandat fra eller relation til ledelsen omkring motionsaktiviteterne og deraf også med relativt begrænset tilslutning til mange aktiviteter. Tilbuddene bliver let rutineprægede og rettet mod de samme tilbagevendende deltagere, som også har medlemskab af personaleidrætsforeningen. Selv om det er billigt at være medlem af idrætsforeningen, er det langt fra alle medarbejdere, som er medlemmer eller aktive i idrætsforeningen.
- En logistikafdeling med stærk ledelsesmæssig forankring og godt match til virksomhedens generelle værdier i brugen af idræt som middel til at fremme sundhed, trivsel, netværk, fælles virksomhedskultur, medarbejderfastholdelse osv. Stor interesse for at iværksætte nye tiltag og samarbejde med eksterne aktører.
- En større virksomhed uden en motionspolitik og uden større sammenhæng eller fællesskab på tværs af afdelinger, men alligevel med et lidt tilfældigt udbud af idrætsrelaterede events, som personalet kan vælge at deltage i. Manglende ledelsesmæssig fokus på eller interesse for idræt og motion.
- En HR-afdeling, der helt bevidst bruger idræt og motionstilbud og lækre faciliteter som et redskab i fremme af sundhed (stillesiddende arbejde) og øget fastholdelse og sundhed blandt særlige medarbejdergrupper. Behov for en bred palet af tilbud til forskellige målgrupper.
- En virksomhed, der tidligere har haft en kultur for fælles firmaidrætsstilbud, men hvor der på grund af personaleændringer og ny organisering er behov for at revitalisere rollen som motionsansvarlig. Behov for ny inspiration, nye kræfter og nye impulser.

Hvis et netværk for så forskellige personer og udgangspunkter skal være levedygtigt, skal der være en attraktiv fællesnævner, som får personerne til at prioritere netværket. Flere interviewpersoner så positivt for muligheden for at deltage i et netværk, andre ville få svært ved at prioritere aktiviteterne.

Man kan overveje at lade regelmæssige netværksmøder gå på omgang mellem virksomheder og faciliteter, så et konkret (idræts/sundhedsfagligt) emne kombineres med en 'eksklusiv' faglig oplevelse og en skiftende værtsrolle.

Man kan overveje at lade et element af aktiv idrætsdeltagelse eller idrætsinspiration indgå i netværksarbejdet, så deltagerne som led i møderne får præsenteret en konkret og overførbart idræts- eller motionsaktivitet. Idrætsaktiviteter kan både være en del af netværksmøderne eller faste fritids- og inspirations-tilbud til netværkets medlemmer (eksempelvis padel, outdooraktiviteter, events).

Tid er en kostbar ressource for arbejdspladserne og deres medarbejdere. Det er nødvendigt at være skarp på, hvad man kan tilbyde et firmaidrætsnetværk med et korps af kontaktpersoner og ambassadører fra de enkelte virksomheder. Samtidig vil personlige relationer og gode oplevelser være væsentlige for etablering og opretholdelse af et stærkt netværk.

Får man først skabt mening og god kemi i et netværk, øger man chancen for at få netværkets medlemmer til at prioritere tiden. Spørgsmålet er, om et netværk skal fungere i arbejdstiden, uden for arbejdstiden eller begge dele? Møderne kan evt. placeres i ydertiden af en arbejdsdag (morgen/eftermiddag). Der kan med fordel være en fast tidsplan for møderne og en dagsorden med en vis genkendelighed i idrætsoplevelse, fagligt input, erfaringsudveksling, kulinarisk/socialt indslag.

Lanceringen af denne rapport, kombineret med lancering af en aktivitetspalet og evt. en kulinarisk eller kulturel oplevelse kunne være et godt udgangspunkt for at genstarte netværket.

Netværket skal ikke være for stort – og heller ikke for lille. På sigt - hvis tilslutningen er god – kan man

overveje at etablere netværk med geografisk opdeling (Hørning, Galten, Skanderborg) og evt. enkelte sam-
lende aktiviteter på tværs af netværk.

Man kan overveje at udpege de 3-6 mest engagerede
personer i netværksarbejdet til et advisory board, der
skal forme og udbrede netværkets aktiviteter til andre
arbejdspladser.

Man kan evt. indgå samarbejde med eksterne
partnere om at markedsføre/understøtte netværket,
herunder evt. trække på ressourcer fra aktiviteterne
henvendt til ledelsesrepræsentanter.



INSPIRATION

BEGREBET SPORTING CAPITAL

Inden rapporten går videre til at beskrive konkrete erfaringer fra virksomheder i Skanderborg Kommune, vil vi tage en kort afstikker til begrebet Sporting Capital (idrætslig kapital), som er udviklet af briten Nicholas Rowe, der i mange år var chef for analyse og strategi hos Sport England⁵.

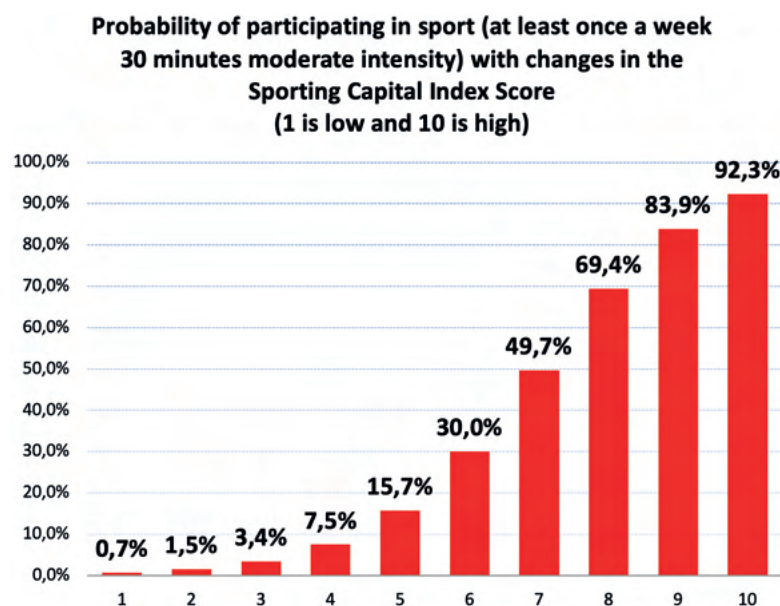
Nicholas Rowe var ansvarlig for verdens største rullende idrætsvaneundersøgelse blandt voksne (Active Peoples Survey) og havde således et omfattende datamateriale om en voksne engelske befolknings idrætsdeltagelse (+15 år). Efter mange års undren over, at gentagne milliondyre kampagner for at styrke idrætsdeltagelsen ikke rigtigt formåede at ændre på de overordnede tendenser i deltagelsen, gik det op for Nick Rowe, at man fokuserede for meget på de samme befolkningsgrupper og på at skabe 'muligheder/tilgængelighed' for at deltage i idræt fremfor at understøtte den enkeltes individuelle forudsætninger og motivation.

Tilbøjeligheden til at deltage i idræt og til at opretholde en aktiv livsstil gennem livets forskellige faser og tilskikkelser afgøres ifølge Nick Rowe i høj grad af den enkelte persons medbragte forudsætninger – idrætslige kapital (sporting capital) – som er en akkumulering af den enkeltes fysiske, mentale og

socioøkonomiske forudsætninger: Føler man sig god tilpas ved idræt, føler man sig sporty og i besiddelse af idrætslige kompetencer? Er man til daglig i et fysisk aktivt miljø? Har man råd? Har man adgang? Har man de rette tilbud og sociale omgivelser? Osv.

Samlet konstruerede Nick Rowe et batteri af spørgsmål, som tilsammen danner et såkaldt 'sporting capital index', hvor den laveste score tildeles personer, som hverken fysisk, mentalt eller i de socioøkonomiske forudsætninger har nogen form for kompetencer, motivation eller muligheder i forhold til idræt, mens højeste score omvendt tildeles personer, som i et og alt er sporty og ressourcestærke og tiltalte af en aktiv livsstil. Sådanne personer finder altid en ny vej til at holde sig aktive, selv om de eksempelvis bliver skadede, mister bevægelsesevne eller fysiske eller økonomiske muligheder.

Lidet overraskende viste det sig, at folk med en høj score i sporting capital indekset – altså stærke idrætslige forudsætninger – er langt mere tilbøjelige til også i praksis at deltage i idræt og fysisk aktivitet, uanset hvad tilværelsen måtte opstille af barrierer. Den faktiske idrætsdeltagelse fordelt på forskellige grader af sporting capital fordeler sig således:



Forklaring: Personer med en høj grad af personlige sporting capital (mentalt, fysisk, socioøkonomisk) er i praksis langt mere tilbøjelige til at fastholde en idrætsaktiv livsstil. Personer med en lav score på sporting capital er nærmest helt utilbøjelige til at være aktive.

Nick Rowe. Sporting Capital.

⁵ Rowe, Nicholas (2020) 'Sporting Capital. Transforming sports development policy and practice' Taylor & Francis. Find: https://www.saxo.com/dk/sporting-capital_nicholas-f-rowe_paperback_9780367409777

Langt hovedparten af de mest aktive borgere er altså personer, som har en grundlæggende positiv kropslig og mental erfaring med idræt, mestrer idræt og befinder sig i et socioøkonomisk miljø, hvor idræt er en mulighed. Omvendt er personer med dårlige erfaringer, fysiske forudsætninger eller socioøkonomiske udfordringer uhyre vanskelige at lokke til en aktiv livsstil med idræt og motion. De har ganske enkelt ikke behovet eller tilskyndelsen eller føler sig afskrækkede af motion og idræt i forhold til deres personlige forudsætninger.

Overført til firmaidræt og motion på arbejdspladsen betyder sporting capital-indekset, at personer, som har dårlige personlige erfaringer med idræt, ikke føler sig idrætsligt kompetente og heller ikke har gode muligheder for at være aktive, typisk ikke vil føle sig fristede eller motiverede til at dyrke motion på arbejdspladsen. De vil i visse tilfælde have en direkte negativ attitude til tilbud eller forventninger om at deltage i motion eller idrætslige tilbud i arbejdssammenhæng.

Omvendt vil personer med høj sporting capital med kyshånd tage imod alle tilbud. Måske vil de også i virksomhedens regi være drivkræfter for at få etableret tilbud om idræt og motion.

Samtidig vil alene det forhold, at man er i beskæftigelse og dermed i et trygkere socialt og økonomisk miljø end mange mennesker uden for arbejdsmarkedet, bidrage positivt til ens placering på 'sporting capital-indekset'. Det forhold, at man er i beskæftigelse, øger i sig selv tilbøjeligheden til at være eller blive aktiv med idræt eller motion.

Arbejdspladserne har altså et stort potentiale, men samtidig er udfordringen ved eksempelvis at lade de mest sporty og idrætsmotiverede stå med ansvaret for virksomhedens firmaidrætsprogram, at sådanne personer i praksis risikerer at sætte overliggeren for højt eller ganske enkelt have svært ved at forstå, motivere eller involvere de kolleger, som ikke er motiverede eller trygge ved at deltage.

Perspektivrigt nok viser Nick Rows figur den interessante iagttagelse, at personer i midten af sporting capital indekset vil fordoble deres tilbøjelighed til at deltage i idræt eller motion, hvis de får det rette

tilbud i den rette indpakning med den rette branding og det rette idrætslige niveau. Kan man eksempelvis flytte folk fra 4 til 5 eller fra 5 til 6 på 'sporting capital indekset' gennem interventioner på arbejdspladserne, har det et meget stort potentiale. Arbejdspladsen er en arena, hvor man har mulighed for at række ud til alle, og netop på arbejdspladserne finder man en del personer, som kan placeres midt i 'sporting capital indekset', hvilket indikerer et stort uforløst deltagelsespotentiale.

Kogt ned til arketyper, kan man med udgangspunkt i Nick Rows research karakterisere hovedgrupperne 'på sporting capital skalaen' og de tiltag, der (måske) kan animere dem til øget idrætsdeltagelse i følgende grupper – med en beskrivelse af mulige tiltag og miljøer, der kan engagere de forskellige målgrupper i tilbud om idræt og motion:

Sporting Capital – indeks 1-3 (lav)

- Personerne i denne kategori har brug for en personlig en-til-en tilgang, som tager højde for mentale barrierer i forhold til selvværd og selvtillid.
- Personerne viger tilbage for konkurrence, men kan tiltrækkes gennem orientering mod at opnå bestemte (realistiske) mål eller selvvalgte forbedringer.
- Den primære vægt i aktiviteterne skal være på fornøjelse og sjov.
- Det er helt afgørende, at aktiviteten er pakket rigtigt ind og opfattes som positiv, ikke for udfordrende, men til gengæld givende for den enkelte.
- Positiv feedback og engagement fra de ansvarlige er af væsentlig betydning.
- Støttende netværk og atmosfære omkring aktiviteten er nødvendig.
- Gruppeaktiviteter skal være med ligesindede på samme færdighedsniveau, i visse tilfælde også kønsopdelte eller skræddersyede til helt bestemte målgrupper.
- Fastholdelse forudsætter, at aktiviteten passer godt ind i individets sociale omgangskreds eller interesser (eksempelvis miljøet på en arbejdsplads) samt naturligvis, at aktiviteten opleves som sjov og motiverende.

- Rollemodeller vil typisk være ligesindede, som har gennemført lignende aktiviteter med tilsvarende lav idrætslig kapital og synlige forbedringer i deres 'sporting capital'.
- Succeskriteriet vil være fastholdelse i aktiviteten og den enkeltes oplevelse af forbedringer, øget mestring og fornøjelse ved at være aktiv.

Sporting capital – indeks 4-7 (middel)

- Denne gruppe vil være modtagelse for sænkning af barrierer såsom tid, økonomi, transport, bekvemmelighed i forhold til andre gøremål.
- Man kan ikke forvente, at deltagerne har højt selvværd eller selvtillid i forhold til aktiviteten, og det er derfor nødvendigt at skabe et positivt og opmuntrende miljø omkring aktiviteten.
- Som gruppeaktivitet kan man tænke i konkurrence på lavt og uforpligtende niveau som en motivationsfaktor, kombineret med muligheden for oplevede personlige forbedringer og styrket mestring af basale færdigheder.
- Med den rette instruktion kan personer i denne gruppe blive 'hooked' og gennem de kropslige erfaringer hurtigt få en større 'sporting capital', som igen gør dem mere motiverede for at fastholde aktiviteten eller prøve nye aktiviteter
- Man kan tænke i aktiviteter på tværs af køn, men det er en fordel, hvis deltagerne er på et ensartet færdighedsniveau.
- Det er en fordel for fastholdelse i aktiviteten at opbygge kammeratskab og fællesskab omkring aktiviteten og bygge på oven på eksisterende personlige netværk (eks. på arbejdspladsen).
- Succes vil være at styrke den enkeltes motivation og selvtillid i forhold til selv at få motivation til at tage initiativ til eller afprøve større udfordringer (eksempelvis fra gang til løb, fra træning til kamp osv.). Med gode erfaringer følger også en stigende sporting capital.

Sporting capital – indeks 8-10 (høj)

- Denne gruppe er relativt selvkørende og opsøgende i forhold til deltagelse i idræt og motion. Personer i denne gruppe er sandsynligvis aktive uden for arbejdspladsen.
- Opståede barrierer som skader eller manglende muligheder i nærheden på grund af praktiske barrierer kan få personerne i en lave ende af skalaen til at 'droppe ud', så man skal ikke tage idrætsdeltagelsen for givet.
- Gruppen vil respondere positivt på muligheder for forbedringer (instruktion), deltagelse i arrangementer etc., men man skal samtidig være opmærksom på, at den mest 'sporty' gruppe ikke "skræmmer" andre deltagere væk.
- Målgruppen vil være engageret og mest tilbøjelig til at engagere sig i frivilligt arbejde, tage på kurser, blive instruktør, anfører/sundhedsambassadør etc. Hvis man først får skabt gode aktiviteter, kan man muligvis hverve lokale tovholdere fra denne gruppe.
- Væsentligst for denne gruppe er et miljø, som gør det muligt at opretholde en fysisk aktiv livsstil eksempelvis gennem indbydende fysiske rammer, instruktion, arrangementer eller understøttende ordninger som eksempel motionsmuligheder i arbejdstiden eller adgang til faciliteter og idrætsoplevelser gennem arbejdspladsen.
- Positive oplevelser vil yderligere forstærke denne gruppes engagement og motivation for at være idrætsaktive.

INSPIRATION

OG EKSEMPLER FRA LOKALE VIRKSOMHEDER

Med sporting capital som analytisk ramme er det nemmere at forstå de forskellige tiltag og deltagelsesmønstre i forhold til idræt og motionstilbud på de arbejdspladser, som stillede op til interview i oplevelsen.

Helt basalt oplever interviewpersonerne ofte, at de samme medarbejdere er mest tilbøjelige til at engagere sig i eller deltage i motionstilbud på arbejdspladserne.

Man skal være bevidst om risikoen for, at motion på arbejdspladsen utilsigtet gør afgrunden større mellem de aktive og de inaktive, eller at de meget sporty personer på arbejdspladsen ikke ubevidst 'skygger' for andres lyst til at deltage på grund af for høje krav til færdigheder, for højt et konkurrence- eller færdighedsniveau eller for store forskelle i kultur mellem eksempelvis ufaglærte på timeløn i produktionen og funktionæransatte på månedsløn i administrationen.

Omvendt oplever andre virksomheder, at gode tilbud om idrætsoplevelser og adgang til faciliteter og træning kan være en del af motivations- og fastholdelsespakken til vigtige og ressourcestærke medarbejdere.

Det er væsentligt, at den motions- og sundhedsansvarlige medarbejder eller organisation forstår medarbejdernes varierende motiver eller måske mangel på motivation eller oplevede personlige eller praktiske barrierer for at deltage. Den motions- eller sundhedsansvarlige medarbejder skal være fagligt rustet og personligt motiveret til at arbejde med kolleger, som måske har beskeden motivation eller idrætslige forudsætninger. Men hvem gider i praksis det, hvis man selv er den sporty type?

Det er samtidig væsentligt, at man sætter den rette etiket på de udbudte aktiviteter. Hvad er det forventede færdighedsniveau? Hvad er det mulige udbytte? Hvad er formålet med aktiviteten?

Helt lavpraktisk vil det måske have en god effekt, at ledelsen selv går forrest og eventuel viser en 'idrætslig sårbarhed' eller et personligt engagement, som kan motivere andre medarbejdere til også at overkomme mentale eller fysiske barrierer for at deltage.

Virksomheder, som sætter tid af til motion eller indretter indbydende faciliteter eller et aktivt motionsprogram, har naturligvis de største chancer for at stimulere til øget deltagelse i idræt og motion. Man skal bare være opmærksom på, at en motionsordning hos et fitnesscenter, eget motionsrum, løbeture, yoga eller fodboldstævner vil have en tendens til at appellere mest til medarbejdere, som i forvejen føler sig tryg ved og hjemmevante i forhold til idræt og motion. Muligheder er ikke nok til at få alle med – der skal en personlig indsats til for at nå og inspirere de sværeste målgrupper.

Hvis man skal have fat i medarbejdere med lav idrætslig kapital, kræver det en meget håndholdt indsats, trygge og vedholdende rammer og et miljø, som imødekommer eventuel blufærdighed eller lav selvtilid. Aktiviteterne skal pakkes godt ind i fællesskab og fornøjelse (eksempelvis gåture, pauseøvelser eller udflugter), eller de skal leveres af fagpersonale på et højt kompetenceniveau, om det så er instruktører, fysioterapeuter eller andet sundhedspersonale.

Sådanne indsatser er naturligvis omkostningskrævende, men hvis de lykkes, vil man også se den største effekt på individernes selvværd, fysiske trivsel og motivation for idrætsdeltagelse. I kategorien finder man måske kost- og ernæringsvejledning, psykologhjælp, behandlingstilbud, rygekurser osv., men kunsten er at koble livsstilsændringer til et positivt, overkommeligt og fornøjeligt indslag af motion og fysisk aktivitet – altså vaner og kultur som opbygges over tid gennem en vedholdende og ledelsesmæssigt forankret indsats.

Større succes har virksomheder med at gå efter medarbejdere i 'gruppe 4-7', herunder eksempelvis direkte italesættelse af muligheden for at dyrke motion i arbejdstiden (med løn), en stærk kultur for samlet deltagelse i pauseaktiviteter eller events og et fornøjeligt og socialt fællesskab omkring aktiviteterne. Et eksempel kan være COOP Logistik, som understøtter en meget bred palet af aktiviteter, aktivt tilskynder konkrete medarbejdergrupper til at deltage, aktivt bruger idrætstilbud som et element i at opbygge sociale relationer og gode vaner mellem medarbejdergrupper som eksempelvis skifteholdsarbejderne på lageret, som i hverdagen ikke har de store muligheder

for at interagere med hinanden og derigennem tilføre deres liv på arbejdspladsen 'noget mere' end blot arbejdsopgaverne.

Et gennemgående træk blandt de interviewede virksomheder var, at de arbejdede med idræt og motion på arbejdspladsen i isolation. Der er ingen tradition for eksempelvis at dele in-house motionslokaler med andre virksomheder, at arrangere motionsevents på tværs af arbejdspladser eller på tværs af lokalitet i eksempelvis et erhvervsområde. For visse virksomheder er der sikkerhedsmæssige eller konkurrence-mæssige begrundelser for at koncentrere idræt og motionstilbud eller faciliteter om egen arbejdsplads, men overordnet set er årsagen til det manglende samarbejde på tværs nok primært manglende impulser eller tilskyndelser.

Generelt ville mange virksomheder se positivt på motionsaktiviteter på tværs af 'matrikler' eller arbejdspladser, men man støder så ind i den praktiske barriere med skiftende mødetider og arbejdsrytmer på de forskellige virksomheder. Hvis man vælger at køre et 'road show' med idrætsmuligheder ud på 'parkeringspladsen' i et erhvervsområde, må man derfor i forhold til aktivitetslederens kompetencer eller de udbudte aktiviteter være indstillet på, at deltagelsen kan blive stærkt varierende for gang til gang. Aktivitetslederen skal altså være omstillingsparat og inspirerende ud fra fremmøde, praktiske forhold og deltagernes varierende færdigheder.

Flere virksomheder havde et uopfyldt behov for at benytte idræt og motion som bindeled internt i virksomheden. Flere virksomheder var spredt over et stort fysisk område og opdelt i produktion og administration, eller de havde filialer i andre bydele eller byer. Idrætsaktiviteter og events er en af de icebreakere, som netop kan give folk en meningsfuld anledning til at mødes og interessere sig for hinanden på tværs. Omvendt vil sådanne aktiviteter typisk appellere mest til medarbejdere med en relativt høj idrætslig kapital.

Flere virksomheder havde tradition for at deltage i lokale motionsløb eller walks, herunder også Skanderborg Firmaidræts events. Den eneste stort set gennemgående aktivitet på tværs af alle virksomheder var dog DHL Stafetten i Aarhus (årligt i august

måned), som typisk byder på en anledning til at mødes med kolleger på tværs afdelinger. Spørgsmålet er, om Skanderborg Firmaidræt kunne tilføre en sådan gennemslagskraftig event lokal merværdi ved eksempelvis at tilbyde lokal fortræning/eftertræning med DHL Stafetten som milepæl, men Skanderborg Firmaidræts egne events også kan være blandt 'milepælene'?

Flere virksomheder havde gode erfaringer med at deltage i Tæl Skridt. En enkelt virksomhed 'Via Biler' havde adgang til et tilsvarende event på globalt niveau gennem Toyotas verdensomspændende aktiviteter og sponsorat for IOC. Tæl Skridt er et eksempel på en event, der i forhold til 'Sporting Capital' har lav adgangsbarriere, mulighed for at opleve progression og målbare resultater for den enkelte uden at skabe et intimiderende konkurrencemiljø. Til gengæld kræver det en del at gøre aktiviteten til en fast del af kulturen på arbejdspladserne. Hvis det skete, ville aktiviteten sikkert også miste sin nyhedsværdi og interesse.

Enkelte virksomheder havde erfaring fra Firmaidrættens anføreruddannelse. Der var generelt ros til uddannelsen, men også erfaring med, at entusiasmen og deltagelsen i eksempelvis pauseaktiviteter på arbejdspladsen aftog med tiden, lige som forankringen af indsatserne i sagens natur bliver personbåret.

En anden blandet erfaring gjorde sig gældende i forhold til motionscentre på arbejdspladserne. Nogle virksomheder havde meget veludstyrede fitnesscentre, andre lidt mere triste lokaler, hvor det måske kan være svært at opretholde inspiration og entusiasme i det lange løb. De mest aktive vil typisk vælge mere veludstyrede og inspirerende private fitnesscentre i fritiden, mens andre vil tabe gnisten, hvis ikke der tilføres et element af social interaktion omkring aktiviteten eller personlige instruktionsmuligheder.

Helt konkret mangler de færreste virksomheder en intern faglighed eller fokus på at indrette idrætsfaciliteter eller indkøbe rekvisitter osv. Her kunne man forestille sig, at Firmaidrætten – evt. i samarbejde med eksterne partnere - kunne tilføre rådgivende kompetencer.

Hvordan indretter man faciliteter? Hvilke rekvisitter/

investeringer og aktiviteter giver mest mening? Hvordan forankrer man aktiviteter og skaber inspiration i aktivitetsudbudet for forskellige målgrupper?

Flere virksomheder var positive over for at afprøve en palet af 'go to' træningsaktiviteter og events i deres lokalområder ("industrikvartersidræt", "matrikelidræt" eller faste bookede tider i den lokale hal, padelcenter el.lign.), men i givet fald vil det kræve en stærk formidling og en ekstern kraft i aktivitetens ledelse og implementering at få aktiviteterne sparket i gang (hvorefter de muligvis vil kunne køres i et vist omfang af nogle af de personer, som deltager i aktiviteterne lokalt).

Man kunne sagtens forestille sig Skanderborg Firmaidræt som den udviklende, koordinerende og udfarende part i forhold til konstruktionen af et 'omrejsende' firmaidrætskoncept med et 'skoleskema' over tilbagevendende eller skiftende aktiviteter med appel til medarbejdere med forskellige grader af idrætslig kapital.

I forhold til Skanderborg Firmaidræts rolle tydeliggjorde interviewene, at de færreste virksomheder har en speciel tilknytning eller loyalitet til Skanderborg Firmaidræt. Virksomhederne 'køber' de serviceydelser, de har brug for, hos de leverandører, der formår at levere varen. Skanderborg Firmaidræt skal derfor være afklaret med, hvornår man selv leverer konkrete idrætsydelser til medlemmer eller ikke-medlemmer, og hvornår man i stedet kan opfylde sit formål ved at indtage en koordinerende, formidlende og måske endda økonomisk støttende rolle, som i mange tilfælde vil bringe andre aktører - private virksomheder, private instruktører, offentlige institutioner, faciliteter eller foreningsinitiativer - på banen som den primære leverandør af motion og idræt til arbejdspladserne.

Nedenfor følger en oversigt over identificerede tiltag hos de medvirkende virksomheder samt en oversigt over potentielle indsatser med Skanderborg Firmaidræt som aktør eller interessent.



EKSEMPLER

PÅ EKSISTERENDE TILTAG

Eksempler på eksisterende tiltag	SPORTING CAPITAL MÅLGRUPPE ⁶		
----------------------------------	---	--	--

FYSISKE RAMMER	Lav	Mellem	Høj
Fitnesscenter med måleudstyr etc. (moderne udstyr, cardio og styrke)	x	x	x
Fitnesscenter, (lidt trist, men tilgængeligt)			x
Personalerum med spil, bordfodbold, dart, bordtennis, dart osv.	x	x	x
Lagerlokale med mulighed for mindre boldspil etc.		x	x
Parkeringsplads med plads til boldspil		x	x
Aftale med fitnesscenter		x	x
OfficeFit, kontorcykler etc.		x	x
Arbejder på vandrerute ved virksomheden	x	x	
Omklædningsfaciliteter på virksomheden		x	x
Pool/billard, adgang til eksternt lokale	x	x	
Nudging, håndvægte ved kopimaskine etc.	x	x	x
Skridttællere til personalet	x	x	x

EVENTS OG KAMPAGNER	Lav	Mellem	Høj
Dynaudioløbet, Skanderborg		x	x
Byfestløbet Galten		x	x
DHL Stafetten Aarhus, walk	x	x	
DHL Stafetten Aarhus, løb 5 km)		x	x
Tæl Skridt kampagne	x	x	x
Vi cykler til arbejde	x	x	x
Midsommerstafetten		x	x
Temadag med kollegamotion	x	x	x
Årligt badmintonstævne for filialer		x	x
Golfturnering (for sælgere)			x
Sponsorat med VIP-pladser, håndboldliga (på skift)		x	x
Navnesponsorat af hal (bruges ikke til firmaidræt)			
Arbejdspladsernes motionsuge (cirkeltræning, floorball m.v.)	x	x	x
Tennisturnering, årligt arrangement hos den lokale tennisklub		x	x
Bowling med turneringsdeltagelse (Silkeborg)	x	x	
Indkøb af mindre rekvisitter		x	x

⁶ Subjektiv vurdering af de niveauer af sporting capital, som tiltaget kan have appel til.

FASTE AKTIVITETER OG TILBUD	Lav	Mellem	Høj
Morgenfodbold i ekstern hal for medarbejdere (2 x uge)		x	x
Rygtræning i kantinen leveret af fitnesscenter (ugentligt tilbud)	x	x	
High intensity intervaltræning (HIIT) i konferencelokalet (ugentligt)		x	x
Kickboxing træning, kørt af en medarbejder (regelmæssigt)		x	x
Cykelklub med faste arrangementer (lille)			x
Pokerturning	x	x	x
Cykelhold (præget af ledende medarbejdere)			x
Løbehold		x	x
Fodboldhold (ekstern hal)		x	x
Elastiktræning med leder	x	x	
Løbehold (lille)		x	x
Fast (kort) fælles gåtur i frokostpausen	x	x	x
Vandreture med varierende ruter (oplevelsesorienteret)	x	x	
Fisketure, regelmæssigt tilbud	x	x	x
Bowling, ugentligt tilbud med turneringsdeltagelse	x	x	
Rabataftale med padelcenter		x	x
LevelUp v/STYRK (3 mdr. forløb med samtale, træning, kost, app)	x	x	x
Band (spiller ved anledninger i virksomheden)			

STRUKTURELLE TILTAG	Lav	Mellem	Høj
Kantine med nudging til sund ernæring	x	x	x
Sundhedstjek (regelmæssigt tilbud)	x	x	x
En time fri om ugen til motion i arbejdstiden	x	x	x
Fra arbejdsmiljø til sundhedsmiljø – kulturændring på arbejdspladsen	x	x	x
Profiltøj for idrætsaktiviteter (team spirit)	x	x	x
Massageordning		x	x
Walk and talk møder med affaldsindsamling undervejs	x	x	x

FORANKRING	Lav	Mellem	Høj
Personaleidrætsforening		x	x
Personaleforening		x	x
HR-afdelingen	x	x	x
Anfører/sundhedsambassadør	x	x	
Logistikafdelingen inkl. sundhedsorganisation (ledelse)	x	x	x
Værkstedschef, selvbestaltet (ledende medarbejder)		x	x
Fast medarbejder (vedkommende på barsel = tomrum)			x
Ingen fast ansvarsperson på virksomheden (men mulighed for tilskud)			x

LOKALE

UDVIKLINGSMULIGHEDER

SKANDERBORG FIRMAIDRÆT (FORELØBIG)

Lokale udviklingsmuligheder, Skanderborg Firmaidræt (foreløbig)	SPORTING CAPITAL MÅLGRUPPE ⁷		
---	---	--	--

FYSISKE RAMMER	Lav	Mellem	Høj
Aftale med lokale idrætscentre om leje til faste aktiviteter for arbejdspladser		x	x
Roadshow med hurtig opstilling til eks. pickleball, (walking) fodbold, floorball, crossfit etc. på lagerområde, P-plads el.lign.	x	x	x
Afmærkede (opmålte) (løbe/gå) ruter med udgangspunkt i erhvervsområder	x	x	x
Rabataftaler/time slots hos padelcentre, fitnesscentre m.m.		x	

EVENTS OG KAMPAGNER	Lav	Mellem	Høj
Samme som under de kendte muligheder			

FASTE AKTIVITETER OG TILBUD	Lav	Mellem	Høj
Skema med mulighed for eksempelvis morgenbold, middagsbold, eftermiddagsbold for udvalgte (erhvervs)områder		x	x
"Matrikelidræt"/industrikvartersidræt. Tidsskema/Palet af tilbagevendende aktiviteter (med instruktør/aktivitetsleder) i udvalgte (erhvervs)områder, eks. pickleball, floorball, gåfodbold, crossfit/styrke uden rekvisitter, osv. fra firmaidrætspaletten	x	x	x
Gåhold og/eller løbehold med udgangspunkt i udvalgte (erhvervs)områder og efter varierende skema, med aktivitetsleder/tempoholder, opvarmningsritualer og evt. konkrete målsætninger/milepæle (fortræning til DHL Stafetten el.lign.)	x	x	x
Træningsforløb på arbejdspladsen for virksomheder over 3-4 måneder inkl. personlig vejledning, opfølgning, evt. skræddersyet særlige målgrupper (produktion, seniormedarbejdere osv.)	x	x	x
Allerede kendte tilbud (Outdoor, Kollegapadel, Tæl Skridt, Arbejdspladsernes Motionsuge osv.), uddannelser etc.			
Personlig træning - individuelt eller for mindre (homogene) målgrupper - på arbejdspladserne	x	x	x
Idrætsskole for medarbejdere med fokus på begyndere og opbygning af idrætslig kapital. Motoriske grundøvelser, introduktion til aktiviteter, glæde, fællesskab og oplevelse af progression og øget velvære/selv værd er nøglebegreber for at skabe en større og vedholdende motivation hos personer med lav idrætslig kapital.	x		

⁷ Subjektiv vurdering af de niveauer af sporting capital, som tiltaget kan have appel til.

Lokale udviklingsmuligheder, Skanderborg Firmaidræt (foreløbig)

SPORTING CAPITAL MÅLGRUPPE⁷

STRUKTURELLE TILTAG	Lav	Mellem	Høj
Skiftende partnerskaber med eksempelvis DHL Stafetten, Kommunen, lokale faciliteter, STYRK, lokale virksomheder (TRESS, Fitnessgruppen), Erhvervs Skanderborg osv. (udfoldes nærmere)	x	x	x
Lederforum om idræt og motion for (top)ledere i samarbejde med eks. Erhverv Skanderborg, Skanderborg Kommune, m.fl. (udfoldes nærmere)	x	x	x
Firmaidrætsnetværk (evt. tre lokale netværk) med virksomhedernes motionsansvarlige medarbejdere med skiftende temaer, lokaliteter og indhold. Temaer: Tress, fitnessgruppen, coop, Sporting capital, Exergaming, padel, pickleball, Videndeling om tiltag mellem virksomhederne (nudging osv.)	x	x	x
Nedsættelse af advisory board/ambassadørnetværk med nogle af de mest engagerede virksomheder/personer til erfaringsudveksling, koordinering og agitation i forhold til andre virksomheder	x	x	x
Tilbud om faglig rådgivning vedr. indretning af motionsrum, rekvisitter og andre idrætsfaciliteter på arbejdspladserne. Introduktion til nye aktiviteter.		x	x
'Stævnetjeneste' – hjælp til konkrete brancher/virksomheder med at stable skræddersyede interne motionsevents og netværk på benene	x	x	x
Instruktørkorps ud af huset (synlighed for instruktører)	x	x	x
Synligt årshjul/aktivitetsplan med egne og andre aktørers aktiviteter	x	x	x
Stærkere Facebook-profil/nyhedsbrev med synliggørelse af aktiviteter, personer, erfaringer etc.	x	x	x



SKANDERBORG
FIRMAIDRÆT