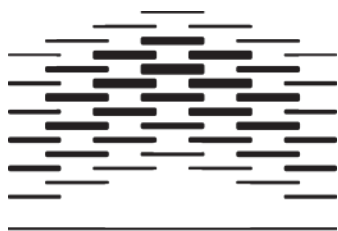




- En aktivitetskonkurranse for arbeidsplassen

Masteroppgave i produktdesign 2014
Høgskolen i Oslo og Akershus

Marita Lund Koppang



HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS



Forord

Jeg vil gjerne få takke følgende personer for deres bidrag, råd og støtte underveis i dette prosjektet.

Veiledere Nils Seiersten og Øivind Grønlie.

Øystein Tveite, Olov Belander og ansatte ved avdeling Miljø og Helse hos Helsedirektoratet.

Kristin Skinnarland og ansatte ved Specsavers Norge.

Jan Strømme, Unni Høiby og ansatte ved DnB.

Til slutt vil jeg også takke min samboer Martin Ingvaldsen, som har hjulpet til og vært en god diskusjonspartner og støtte.

Sammendrag

Denne masteroppgaven er utarbeidet som en del av masterstudiet i produktdesign ved Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA), våren 2014.

Prosjektet har fokusert på den inaktive arbeidsplassen. Løsninger på hvordan ansatte i en lav-aktiv kontorjobb kan bli mer fysisk aktive har blitt utviklet med tanke på å spesielt få med seg de som ikke allerede har aktive vaner. Gjennom kvalitative metoder har det blitt inhentet informasjon fra personer som også er mulige brukere av løsningen for å finne verdifull innsikt som brukes i utviklingen av løsningen.

Det er forsøkt å finne nye og ukonvensjonelle løsninger på problematikken rundt inaktivitet og stillesittende arbeidssituasjoner.

Prosessen har resultert i et konsept på aktivitetskonkurransen *bemoving* for bedrifter og organisasjoner.

Konkurransen gir deltakerne små, gøy og varierte utfordringer via en mobilapplikasjon, og poeng føres ved hjelp av en fysisk poengteller. Poengtelleren med sin tilhørende dock, som også fungerer som oppbevarer for forskjellige kontorrekvisitaer, blir et fast inventar på deltakernes kontor, og er ment å skape en visuell opplevelse og gi sterkere motivasjon for å delta i aktivitetskonkurransen.

Bemoving er ment å skape en mer aktiv, sosial og gøy hverdag uten at det stjeler for mye tid bort fra arbeidsoppgavene. Løsningen skal inspirere og motivere personer til å bevege seg mer og ta flere aktive valg i arbeidshverdag.

Innholdsfortegnelse

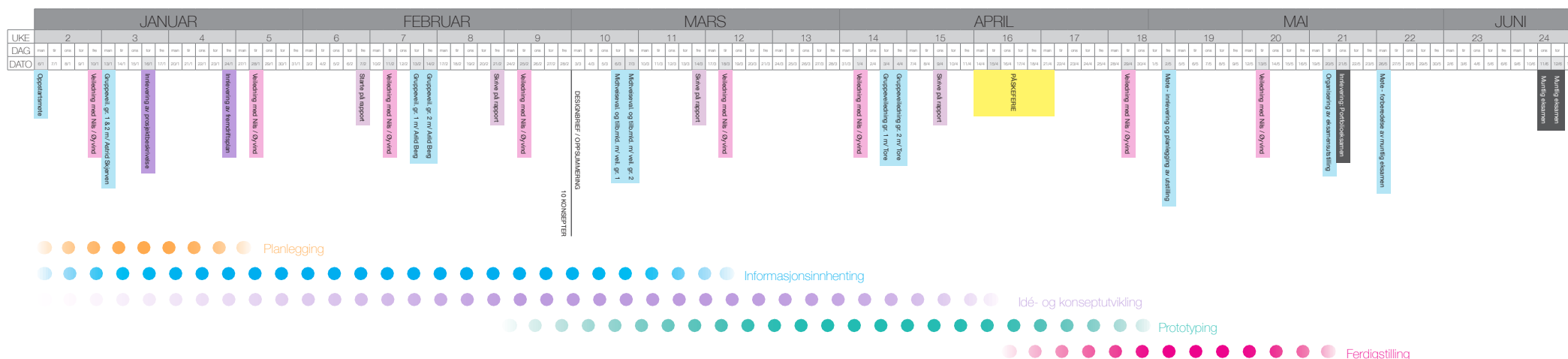
Forord	2	Belønning av fremgang	38	FASE 5. ENDELIG KONSEPTFORSLAG	69
Sammendrag	3	Opplevelse av fremgang	39	Spilleregler og system	70
Innholdsfortegnelse	4	Digitalt dyr	40	App	72
FASE 1. INNLEDNING	5	Pick me up klokke	41	Poengteller	74
Fremdriftsplan	6	Konkurransen	42	Dock	75
Prosjektbeskrivelse	7	Gøy og informativ skilting	43		
Bakgrunn	7	Skattejakt	44	Konklusjon	76
Problemstilling	9	Spillmøbler	45		
Metoder	12	Arbeidsbord med to høyder	46	Referanser	78
FASE 2. INNSIKT	13	Valg av konsept	49	Litteratur	78
Tidligere innsikter	14	Aktivitetskonkurransen	49	Figurliste	79
GIGAMAP	15	Begrunnelse av valgt konsept	50	Vedlegg	81
Møte med Helsedirektoratet	20	FASE 4. UTVIKLING AV KONSEPT	52		
Besøk hos Helsedirektoratet	21	Definering av konsept	53		
Besøk hos Specsavers	23	Testing av konsept hos DnB	55		
Eksisterende løsninger	29	Detaljering av konsept	61		
Oppsummering og funn	33	Utforming av spilleregler	61		
FASE 3. IDÉ- OG KONSEPTUTVIKLING	35	Poengmåler	63		
Opplevelse av fremgang	37	Dock til poengmåler	66		
		Oppgaver / utfordringer	68		
		App	68		

FASE 1. INNLEDNING

Fremdriftsplan

En designprosess er en dynamisk prosess, med mange veier som til slutt leder til et felles mål. Likevel er det alltid viktig å planlegge et prosjekt godt, slik at man alltid har god oversikt over tidsbruk og gjøremål. Fremdriftsplanen vist under er delt opp i faser som gjenspeiler hvordan jeg har delt opp min designprosess i dette prosjektet.

Fremdriftsplanen ligger også som vedlegg nr 1.



Prosjektbeskrivelse

BAKGRUNN

I Norge i dag er det et stort fokus på trening og fysisk aktivitet, både fra massemedia, politikere, helsemyndigheter, sosiale medier, og samfunnet for øvrig. Vi skal være sunne, vi skal trene og holde oss i god form, og de helsemessige fordelene av trening og fysisk aktivitet er både velkjent og godt dokumentert.

Undersøkelser viser at mange av oss holder oss aktive. Rapporten "Fysisk aktivitet; omfang, tilrettelegging og sosial ulikhet" bygger på og tar for seg data fra undersøkelsen "Norsk Monitor", gjennomført av Ipsos MMI, som kartlegger fysisk aktivitet blant den norske, voksne befolkningen. I følge rapporten svarer nesten to tredjedeler av befolkningen, 64,9 prosent, at de trener eller er fysisk aktive 1-4 ganger i uken når de har blitt spurt følgende spørsmål: "Hvor ofte vil du si at du driver fysisk aktivitet i form av trening eller mosjon?" (Breivik & Rafoss, 2012).

Samtidig viser andre undersøkelser at selv om mange oppgir at de trener og er fysisk aktive, er det langt fra alle som beveger seg tilstrekkelig. Helsedirektoratets anbefaling til voksne og eldre er å være i moderat fysisk aktivitet i minst 30 minutter hver dag eller i gjennomsnitt 3,5 timer moderat fysisk aktivitet i uken. Ved hjelp av objektiv registrering av faktisk fysisk aktivitet viser det seg at kun én av fem voksne oppfyller de nasjonale anbefalingene. (Helsedirektoratet, 2011).

Dagliglivet stiller stadig færre krav til naturlig fysisk aktivitet. Vi kjører bil til nærbutikken, vi tar heisen i stedet for trappa, og vi sitter mer og mer. Faktisk viser forskning at vi nordmenn er blant de som sitter mest sammenlignet med resten av verden med minst 360 minutter, 6 timer,

i løpet av en dag. Mange av oss sitter lengre enn det også (Bauman, E. Ainsworth et al. 2011).

Det er beregnet at 3,1 % av sykdomsbelastningen for norske menn og 2,6 % av sykdomsbelastningen for norske kvinner er forårsaket av fysisk inaktivitet (Denison, Underland, Nilsen & Fretheim, 2010). Hvis det fysiske aktivitetsnivået til den

norske befolkningen økes, kan mange nyte fordelene av bedre helse. Det vil også kunne spare samfunnet for store økonomiske kostnader. Helsedirektoratet har regnet ut at stillesitting og inaktivitet koster samfunnet 239 mrd i året (Sandberg, 2014)

For de fleste av oss er arbeidsdagen en viktig del vår hverdag. Vi tilbringer en stor del av dagen vår på jobb, og derfor kan man utpeke arbeidslivet som et satningsområde for å



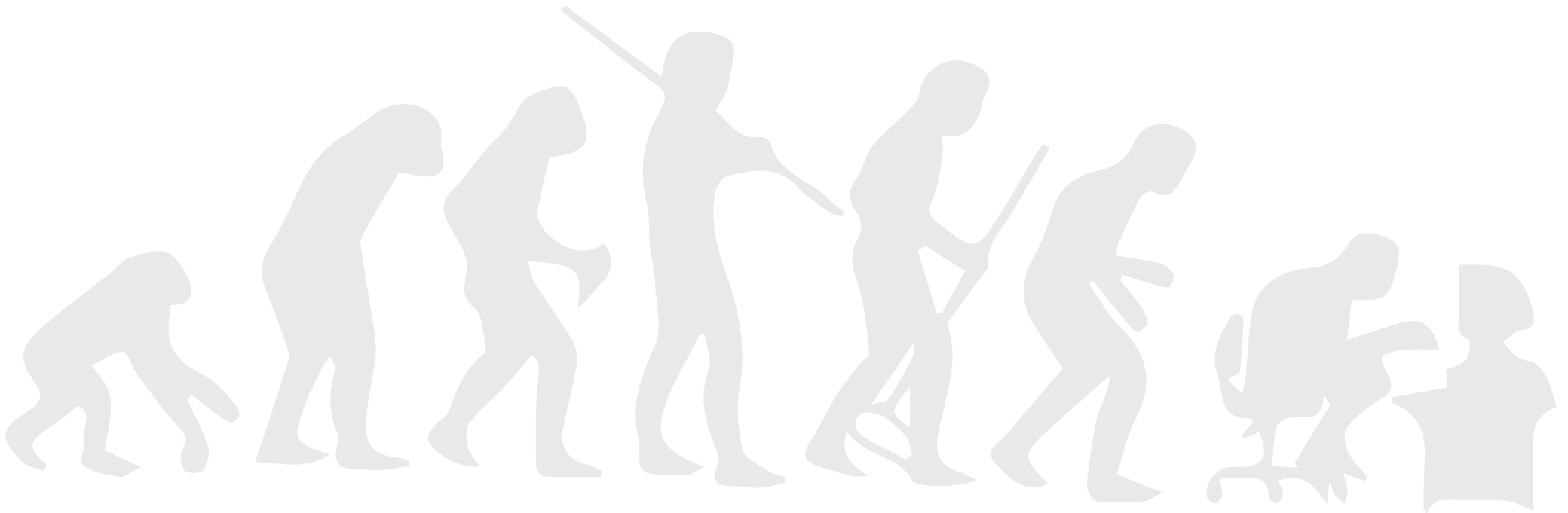
Kun én av fem voksne oppfyller de nasjonale anbefalingene om fysisk aktivitet.

rekruttere flere mennesker til en mer aktiv livsstil. Stadig flere av oss har stillesittende jobber, og de siste 30 årene er andelen arbeidstakere med tungt kroppsarbeid omtrent halvert (Høybråten, 2002).

Arbeidsmiljøloven pålegger alle arbeidsgivere en plikt til å vurdere tiltak for fysisk aktivitet på arbeidsplassen, og stadig flere bedrifter og organisasjoner legger til rette for nettopp dette. Gymrom med inkluderte treningstimer i arbeidstiden, eller gunstige avtaler med treningssentre er eksempler på hva mange arbeidsplasser tilbyr sine ansatte. Problemet er at disse tiltakene oftest får med seg de som allerede er fysisk aktive og ikke de som egentlig trenger det mest.

PROBLEMSTILLING

- 1. Hvordan utvikle en løsning som kan bidra til økt fysisk aktivitet i en inaktiv eller lav-aktiv arbeidssituasjon?*
 - 2. Hvordan skape et mer aktivt arbeidsmiljø og hindre stillesitting i en inaktiv eller lav-aktiv arbeidssituasjon?*
-



HVA ER FYSISK AKTIVITET?

Fysisk aktivitet defineres som all kroppslig bevegelse produsert av skjelettmuskulatur som resulterer i en vesentlig økning av energiforbruket utover hvilenivå (Denison et al., 2010). Denne oppgaven skal se på tiltak som kan øke det fysiske aktivitetsnivået på *arbeidsplass*, mens man faktisk er på jobb. Derfor er fokuset ikke nødvendigvis å se på tiltak som bidrar til at folk *trener* mer, men tiltak som kan bidra til at ansatte på inaktive arbeidsplasser *beveger* seg mer.

KONTEKST



Typisk kontorjobb med mye stillesitting.

Med “inaktiv eller lav-aktiv arbeidssituasjon” menes det alle typer jobber hvor det er lite bevegelse, lite fysisk anstrengelse og mye stillesitting eller statisk arbeid. Oppgaven konsentrerer seg spesielt rundt typiske kontorjobber med mye stillesitting og lite bevegelse, og løsningen skal rette seg både mot små og store kontorer.

MÅLGRUPPE

Mange av oss holder oss friske og aktive, og de fleste av oss vet fordelene av å spise sunt og holde oss i bevegelse. Det er derimot langt fra alle som er tilstrekkelig fysisk aktive, og årsakene til hvorfor kan være mange. Men én ting er sikkert; hvis mennesker som i utgangspunktet har en inaktiv livsstil øker sin grad av fysisk aktivitet, vil de kunne dra store helsemessige gevinster av det. Derfor er det ønskelig at løsningen i dette prosjektet skal spesielt prøve å rette seg mot de som ikke er blant de sprekeste i det norske samfunnet.

Denne gruppen med mennesker er en stor og nyansert gruppe, og kan bestå av personer i mange aldre med mange ulike bakgrunner. Men det kan likevel finnes noen felles trekk hos disse personene, og disse letes det etter i prosjektet.

VISJON

Jeg ønsker med dette prosjektet å komme frem til en løsning som gagnar både samfunnet og enkeltindividet. Løsningen skal bidra til økt fysisk aktivitet hos de som trenger det mest, nemlig den lav-aktive delen av befolkningen. Jeg ønsker med mitt resultat å endre holdninger og tankeganger, og å gi enkeltindividet gode verktøy slik at terskelen for økt fysisk aktivitet blir lavere enn den er i dag.

Hvordan øke fysisk aktivitet?

SELVBESTEMMELSESTEORI OG INDRE MOTIVASJON

Intrinsic motivation is defined as the doing of an activity for its inherent satisfactions rather than for some separable consequence. When intrinsically motivated a person is moved to act for the fun or challenge entailed rather than because of external prods, pressures, or rewards. (Ryan & Deci, 2000, s. 56).

Med dette forstår vi altså at personer som har en indre motivasjon er engasjert for sin egen del, og ikke av ytre faktorer som press fra andre eller premier, som for eksempel penger eller karakterer. Når man er indre motivert, gjør man noe fordi det er gøy og fordi det gir en nytelse for en selv. Det er dermed ikke sagt at ytre faktorer ikke kan gi en motivasjon for å utføre et gjøremål eller en oppgave - men det gir vanligvis ikke tilstrekkelig

motivasjon for at en person skal fortsette sin atferd. Slik skiller vi mellom *indre* og *ytre* motivasjon.

Hvilken type motivasjon en person har for å gjøre noe og hvor sterkt den motivasjonen er, kan være veldig forskjellig fra person til person. Det er et sammensatt bilde med mange ulike faktorer involvert.

Når man ser på hva som kan legge til rette for endringer av aktivitetsvaner, er det noen faktorer som går igjen av betydning. Selvbestedmelsesteorien, for eksempel, sier at motivasjonen for å gjøre noe blir sterkere hvis personen føler det er noe han eller hun har fått bestemme selv. Andre faktorer, som at det gir en større sosial opplevelse og følelse av egen fremgang, er også viktige aspekter (Ryan & Deci, 1985).

Å endre atferd er vanskelig, selv om man selv ønsker en endring. For noen er for eksempel egne realiseringer viktige, for andre kan sosialt press

virke positivt over tid.

Proessen videre vil undersøke hva som kan gjøres for å motivere til endring av aktivitetsvaner.

Metoder

Metodene som er beskrevet under vil bli benyttet for å finne en løsning på problemstillingen.

INTERVJU: USTRUKTURERT ÉN-TIL-ÉN

Ved å forberede temaer og spørsmål på forhånd samtidig som den som intervjuer lar samtalen flyte fritt rundt det valgte temaet og spørsmålene, kan man få en dynamisk situasjon der intervjuobjektet føler seg mer fri til å snakke og komme med informasjon (Curedale, 2013). Jeg har valgt å hovedsaklig oppsøke personer i deres naturlige omgivelser for å føre samtaler ansikt til ansikt slik at jeg har full kontroll over hvilke data jeg får ut av det, og for å få muligheten til å gå dypt inn i et valgt tema med intervjuobjektet. Ved å benytte seg av slike kvalitative intervjuetoder sikrer man også seg at intervjuobjektene ikke misforstår spørsmålene og formålene bak (Lazar, Feng & Hochheiser, 2010).

Utfordringen ligger i å kun holde seg til tema, ettersom samtalen raskt kan spore av og gå over til noe annet. Det er viktig at den som intervjuer styrer samtalen slik at man får så nyttig data som mulig. Slike intervju kan også være tidkrevende å analysere i etterkant, ettersom lydopptak og notater må gås gjennom samtidig som man må filtere ut det som ikke er nyttig informasjon (Lazar et al., 2010).

OBSERVASJON: ÅPEN OG IKKE DELTAKENDE

En person som blir intervjuet forteller det han husker eller det han tror han vet. For å få mer objektiv data og finne ting som et intervjuobjekt kanskje ikke er klar over selv, er det ofte lurt å supplementere intervjuer med observasjoner. Å observere er en ferdighet som kan ta tid å lære, men det viktigste å huske når man observerer er å holde seg objektiv til det man ser, og unngå å tolke og dra konklusjoner med det samme (Lazar

et al., 2010). Observasjoner blir i dette prosjektet gjort uten deltakelse, og ved at deltakerne vet om at de blir observert. Siden observasjonene blir gjort i deltakernes naturlige omgivelser, altså på kontoret deres, er det vanskelig å unngå at de er bevisste på det, men det streves uansett etter å få en normal situasjon som mulig, slik at deltakerne kan oppføre seg som de gjør til vanlig.

IDÉ- OG KONSEPTUTVIKLING

På bakgrunn av funn gjort fra undersøkelsene skal det utvikles ideer og konsepter som skal forsøke å svare på problemstillingen.

KONSEPTTESTING I KONTEKST

For å sørge for at løsningen skal bli realistisk, er det viktig å få testet det i en virkelig og riktig kontekst. Det blir derfor gjort en test slik at nødvendige justeringer kan gjøres for å styrke løsningen.

FASE 2. INNSIKT

Tidligere innsikter

...ten konkurranse fra
tratte at jeg hadde joggert til
familie, og fikk skryt. Ble
sel selv. Men fikk også hare
entet at jeg ikke kom til å
...n.
... jeg hadde bedre
...n.
... jeg burde trene, men jeg
dårlig samvittighet fordi
trener. Kunne kanskje
visasjon hvis jeg har en
partner, jeg føler meg

...nsker å trene mer,
...mest motivasjon
...jeg har et mål med

"Jeg trener for å holde meg i god form og for å føle meg
bra med meg selv. Når jeg trener blir alt mer positivt for
meg. Liker å konkurrere og trene med venner."

...sunt som jeg gjør hvis jeg trener.
...nd sirkel.
...en rutine på treningen, for det
...da startet igjen hvis jeg ikke har trent

...eldig glad i løggsport som fotball
byball. Har lyst å spille løggsport,
...ikke om noen lag jeg kan være
...er jeg bor.
...trener, presterer jeg best når jeg
...ot et mål. Hvis jeg drar ut og
...tratte at jeg hadde joggert til
...familie, og fikk skryt. Ble
...sel selv. Men fikk også hare
...entet at jeg ikke kom til å
...n.
... jeg hadde bedre
...n.
... jeg burde trene, men jeg
...dårlig samvittighet fordi
...trener. Kunne kanskje
...visasjon hvis jeg har en
...partner, jeg føler meg

...r så mye igjen for
...ppptatt av å være
...ut."

"Jeg vil veldig gjerne gå ned i vekt, og trener regelmessig
selv om jeg plages med skader pga. vekten min. Har lyst å
komme i bedre form og takle hverdagen bedre."

...ling og avstressing. Er også
...å spise sunt.

...pulsbelte som er koblet til app
...nding). Registrerer så og si
...en. Sjekker resultater etter
...kalorier, kilometer, puls,
...ikke treningsøktene opp mot
...tre. Kan kun se én og én økt
...n.
...trene alene, trenger alenetid.
...av og til med venner.
...få skryt fra andre når jeg har
...det gir meg mye motivasjon.

Hvorfor opplever noen skolegympen
som en negativ form for trening?
Hvordan kan man det ha så si for
treningsvaner senere i livet? Hva
kan gjøres for å få skolegympen til
noe positivt for alle?

Hvor mange av oss deler
treningsøktene våre på
sosiale medier? Hvor
mange deler kun med sine
nærmeste? Hva har ros å
si for vår motivasjon?

...sambor.
...Trenor ikke. Går ca 6 km
...hver dag, ellers er jeg ikke så
...fysisk aktiv.
...Har lyst å spille fotball
...eller noe annet jeg syns er gay.
...Trives best å spille på lag med
...andre, liker å konkurrere. Jeg må
...ha det moro når jeg trener, ellers
...ser jeg ikke vitsen. Når jeg har
...det gay, glemmer jeg av at jeg
...blir siltet.
...er jeg bor.
...Vet at jeg burde trene, og vet
...fordelene man får av å trene. Men
...det gir meg ikke motivasjon til å
...trene.
...Har tidligere holdt på med: Fotball,
...håndball, bryting, basketball, ski,
...snowboard, golf.
...Spilte fotball i omtrent 1 år.
...Sluttet fordi det ble for seriøst.
...Mistet motivasjonen og trivselen
...i laget. Ble mer fokus på fysisk og
...lek og moro.



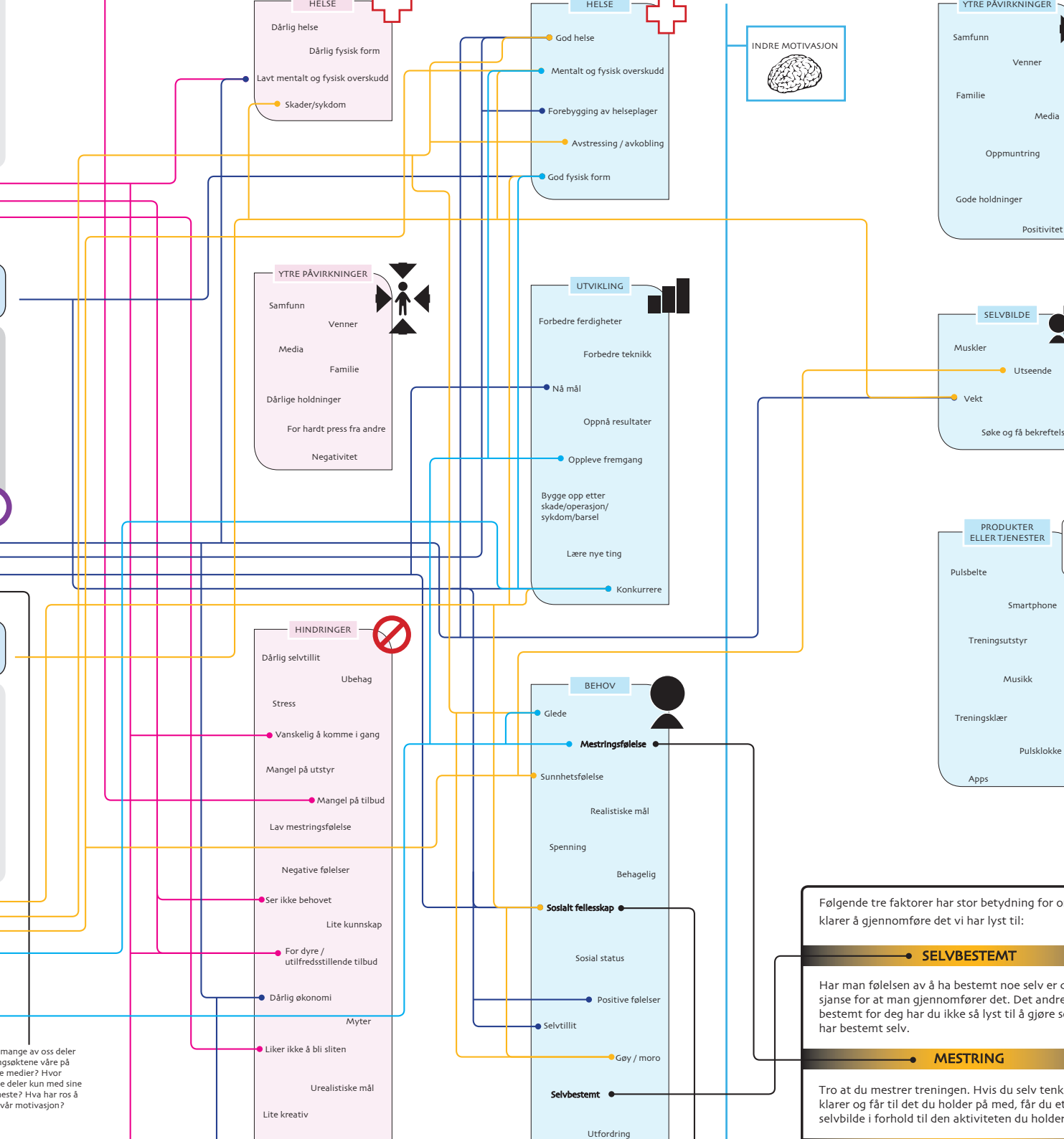
Kvinne, 29 år

- Jobber som helsefagarbeider, 80 %. Har sambor.
- Trener 1-2 ganger i uken. Drar på joggeturer med venninne. Er ellers aktiv i hverdag og jobb. Går mye tur med hund.
- Trener for å holde meg frisk og språk. Vil holde meg i god form, og føle meg bra med meg selv. Alt blir lettere og bedre når jeg trener. Jeg får positive tanker og følelser og godt humør.
- Syns det er gay og sosialt å trene sammen med venninne. Deltar også i løp eller sykkelkonkurranser om sommeren. Gay å konkurrere.
- Har alltid vært aktiv og drevet med både håndball og fotball. Kommer fra en aktiv familie. Glad i å gå på fjellturer om sommeren.
- Bruker app (Nike+) for å registrere løpingen min. Har pulsbelte som er koblet opp til mobilen. Logger inn på nettsiden til Nike+ for å få oversikt over øktene mine. Gay å se hvis det er fremgang. Jeg liker å få ros, men bruker ikke å legge ut resultater på facebook, selv om jeg kan gjøre det i appen. Føler at jeg da skytter for mye av meg selv. Men jeg forteller til mine nærmeste venner og familie at jeg trener. Snakker om det.



Kvinne, 30 år

- Jobber som optotevnikk assistent 80 % stilling. Gift, ett barn på 5 år.
- Trener 3 ganger i uken. En dag med kondisjonstrening (sykling), en dag med styrketrening og én dag hvor jeg går tur. Har som mål at hver økt skal være i minst 1/2 t.
- Trener for å gå ned i vekt og for å få bedre helse. Er overvektig og ønsker sterkt å gå ned i vekt.
- Er oppgatt av at vekten skal gå rolig og jevnt ned, og jobber også for å endre min livsstil. Har trent regelmessig de siste to årene.
- Mine langsiktige mål er at jeg vil få bedre helse, veie mindre, få en forbedret livskvalitet. Ønsker også å komme i bedre form slik at jeg kan øke treningsmengden og intensiteten.
- Trener alltid alene. Vil ikke trene med andre fordi jeg føler meg i dårlig form og fordi jeg ikke vil at andre skal høre pustingen og pesingen min. Må føle meg mer vel med meg selv før jeg kan trene med andre.
- Hvis jeg trener med "likesinnede" går det bedre. Da vet jeg at jeg ikke er den største, eller den med dårligst form.
- Er akkurat ferdig med et rehabiliteringsopphold som har vart i fire uker. Jeg er sykemeldt fra jobb pga. plager med føtterne, og ble anbefalt å gjøre dette programmet gjennom NAV. Har fire intensive uker med fokus på trening og treningslære, kondisjon, styrke, fysioterapi, bassengetrening, kosthold, og endringsprosesser. Har lært mye om hva jeg må gjøre for å få til endringer i livet mitt. Er motivert til å fortsette, men det er hardt og vanskelig.
- Syns det er gay å trene og å bli siltet, men syns det kan være vanskelig å komme seg opp av sofaen og i gang.
- Hates sym på skolen. Lav mestningsfølelse og lærere med lite kunnskap.



YTRE PÅVIRKNINGER

- Samfunn
- Venner
- Familie
- Media
- Oppmuntring
- Gode holdninger
- Positivitet

SELVBILDE

- Muskler
- Utseende
- Vekt
- Søke og få bekræftelse

PRODUKTER ELLER TJENESTER

- Pulsbelte
- Smartphone
- Treningsutstyr
- Musikk
- Treningsklær
- Pulsklokke
- Apps

Følgende tre faktorer har stor betydning for om vi klarer å gjennomføre det vi har lyst til:

SELVBESTEMT

Har man følelsen av å ha bestemt noe selv er det sjans for at man gjennomfører det. Det andre har bestemt for deg har du ikke så lyst til å gjøre som har bestemt selv.

MESTRING

Tro at du mestrer treningen. Hvis du selv tenker at du klarer og får til det du holder på med, får du et positivt selvbilde i forhold til den aktiviteten du holder på med.

GIGAMAP - MOTIVASJON TIL TRENING OG FYSISK AKTIVITET

I faget MAPD5200 - “Context mapping in Product design”, som ble gjennomført høsten 2013, ble det utviklet et GIGA-map som dannet grunnlaget for starten av dette masterprosjektet.

Et GIGA-map er et grafisk fremstilt informasjonsskart hvor undersøkelser av et bestemt tema og funn visualiseres. Gigamapping er et godt verktøy når man vil undersøke komplekse temaer, og gjør det lettere å se sammenhenger man ellers kanskje ville ha oversett.

GIGA-mappet som ble utviklet høsten 2013 tok for seg temaet “motivasjon til trening og fysisk aktivitet” og hadde som hensikt å utforske og kartlegge hva som motiverer noen og hva som hindrer andre til å være fysisk aktive og drive med trening. Hvorfor velger noen mennesker å trene på høyt nivå, mens andre kanskje aldri har drevet med noen form for fysisk aktivitet?

Aspekter som ble undersøkt var blant annet hva som skjer med kroppen når man trener, hvordan

jeg selv opplever en treningsøkt, og hva forskning sier er viktige faktorer for å skape langvarige aktivitetsvaner.

I tillegg ble det gjort intervjuer på ulike mennesker med ulike preferanser og ulikt nivå på fysisk aktivitet. Intervjuobjektene ble inndelt i fire kategorier basert på hva de selv oppga av informasjon på hvor mye de drev med fysisk aktivitet: “Trener sjeldent/aldri”, “Trener 1-2 ganger i uken”, “Trener 3-4 ganger i uken” og “trener 5-7 ganger i uken”.

Disse intervjuene dannet min forståelse av målgruppen jeg ønsker å nå i mitt prosjekt, og denne informasjonen har jeg brukt aktivt videre i min prosess.

På de neste sidene presenteres intervjuene. Hele GIGA-mappet ligger som vedlegg 2.

TRENER SJELDENT / ALDRI

"Jeg har lyst til å trene, men føler ikke jeg har nok overskudd eller tid. Kommer aldri i gang. Vil trene på treningsstudio, men synes det er dyrt og lang bindingstid."

Kvinne, 59 år

- Jobber som apotekteknikker i 90 %-stilling. Har to voksne barn.
- Trener sjeldent, men er fysisk aktiv i hverdagen; går/sykler til jobb, fysisk aktiv på jobb.
- Har lyst til å trene, men gjør det ikke. Travel hverdag, får ikke tid / prioriterer ikke, har ikke overskudd, kommer ikke i gang.
- Har lyst og har planer om å begynne å trene. Vil trene kondisjon og styrke på treningsstudio, men synes egentlig det er for dyrt og for lang bindingstid (1 år).
- Har også lyst å gå flere turer i skog og mark. Liker meg godt ute i naturen.
- Har trent før, og husker de positive effektene; Friskere og sterkere kropp, gjør meg godt, god følelse.
- Føler også at jeg "må" trene, at det er en plikt og at det er forventet at jeg skal være mer aktiv, og får dårlig samvittighet fordi jeg ikke trener mer.
- Trente regelmessig i en lengre periode for ikke lenge siden. Hadde en hofteoperasjon og fikk god tilrettelegging fra jobben og oppfølging fra fysioterapeut.
- Har hatt en aktiv barndom, mye fysisk arbeid og lange gåturer (oppvokst på landet). Jogget regelmessig da jeg var i 20- og 30-årene da barna var små.

"Føler ikke stort behov for å trene. Men jeg liker dans, aerobics og lignende treningsformer. Driver ikke på med det fordi jeg synes det er dyrt."

Kvinne, 26 år

- Studerer på heltid, jobber deltid. Har romkamerat.
- Trener sjeldent, men er fysisk aktiv i hverdagen. Går mye, og har en jobb der er jeg i mye fysisk arbeid. Føler ikke at jeg trenger å trene. Har uansett dårlig tid og lite overskudd til å trene.
- Har tenkt på å starte å jogge eller gå turer, men liker ikke å bli sliten. Har prøvd å jogge, har venner som gjør det, men synes ikke det var så gøy. Har også prøvd yoga.
- Har trent aerobics regelmessig tidligere. Har også prøvd dans. Syns det er veldig gøy.
- Hvis jeg skal trene, må det være gøy og lærerikt. Jeg må kunne oppleve fremgang og se resultater.
- Har lyst å prøve mer dans og lignende treningsformer, men synes det er dyrt og vanskelig å finne noe i nærheten. Syns det er for dyrt og for lang bindingstid på treningsstudio.
- Vet at trening er bra for kroppen. Opplever mye fokus på trening fra venner og samfunn.

“Jeg liker ikke å bli anpusten og sliten, derfor trener jeg ikke. Hvis jeg skal trene må det være gøy og forpliktende.”

Kvinne, 29 år



- Studerer på heltid, jobber deltid. Gift, ingen barn.
- Trener ikke. Er lite fysisk aktiv i hverdagen. Kan gå turer.
- Liker ikke å bli anpusten, og prøver å unngå å bli sliten. Liker ikke å trene. Hvis jeg gjør noe jeg syns er gøy, glemmer jeg at jeg trener.
- Er ganske fornøyd med kropp og utseende, men er opptatt av at magen skal være så flat som mulig. Derfor kan jeg av og til ta sit-ups hjemme for å stramme opp magemusklene.
- Prøvde én gang å jogge på egenhånd. Ble inspirert av en annen person som fortalte om trening og kosthold. Ville ha mindre mage. Syns

egentlig det var gøy å jogge alene uten konkurranse fra andre. Fortalte at jeg hadde jogget til venner og familie, og fikk skryt. Ble stolt av meg selv. Men fikk også høre at de forventet at jeg ikke kom til å fortsette.

- Skulle ønske jeg hadde bedre kondisjon.
- Vet at jeg burde trene, men jeg får ikke dårlig samvittighet fordi jeg ikke trener. Kunne kanskje fått motivasjon hvis jeg har en treningspartner jeg føler meg trygg på. Jeg må føle at jeg har forpliktet meg til noe, eller til andre mennesker. Da føler jeg at jeg har ansvar, og da vil jeg gjennomføre.

“Jeg har lyst å trene, men da må det være gøy. Vil helst spille fotball eller en annen lagsport, men jeg vet ikke om noe tilbud for meg her jeg bor nå.”

Mann, 28 år



- Studerer på heltid. Har samboer.
- Trener ikke. Går ca 6 km hver dag, ellers er jeg ikke så fysisk aktiv.
- Har lyst å spille fotball eller noe annet jeg syns er gøy. Trives best å spille på lag med andre, liker å konkurrere. Jeg må ha det moro når jeg trener, ellers ser jeg ikke vitsen. Når jeg har det gøy, glemmer jeg av at jeg blir sliten.
- Hvis jeg skal trene, er det viktig at jeg får utfordringer, og at jeg føler det er variasjon i treningen. Kjeder meg fort hvis det blir ensidig og lite variasjon.
- Vet ikke om noen fotballag jeg kan spille på. Kjenner ingen som

spiller her jeg bor.

- Vet at jeg burde trene, og vet fordelene man får av å trene. Men det gir meg ikke motivasjon til å trene.
- Har tidligere holdt på med: Fotball, håndball, bryting, basketball, ski, snowboard, golf.
- Spilte fotball i omtrent ti år. Sluttet fordi det ble for seriøst. Mistet motivasjonen og trivselen i laget. Ble mer fokus på fysikk og kondisjonstrening. Lite lek og moro.

TRENER 1-2 GANGER I UKEN

“Trener for å gå ned i vekt. Vil få bedre helse og komme i bedre form. Vil trene oftere, men føler jeg hverken har tid, overskudd eller økonomi til det.”

Kvinne, 36 år



- Jobber deltid i barnehage. Har to barn på 15 og 16 år og et barnebarn på 8 mnd. Alenemor.
- Trener én gang i uken i basseng med en trimgruppe for overvektige. Går turer med hund og er fysisk aktiv på jobb.
- Vil gå ned i vekt av helsemessige årsaker.
- Vet at jeg burde trene, og føler jeg burde trene mer. Vet fordelene treningen gir meg, det er mye fokus på trening. Men har ikke overskudd eller energi. Har også dårlig tid og dårlig råd.
- Har prøvd å trene på treningsstudio. Vært med på saltimer, men jeg føler meg ikke komfortabel med å trene med andre mennesker som jeg ikke kjenner. Syns også det er dyrt å trene på treningsstudio.
- Trives best når jeg kan trene i lag med likesinnede.
- Har aldri drevet særlig mye med trening. Spilte litt fotball og prøvde friidrett da jeg var yngre, men omgangskretsen min og jeg ville heller gjøre andre ting enn å trene. Fulgte strømmen.
- På jobb er det mye fokus på trening. Kollegaer snakker mye om trening, og jeg føler meg litt utenfor fordi jeg ikke har så mye å bidra i de samtalen.

“Jeg har alltid vært aktiv, og har spilt mye fotball i mitt liv. Etter hvert som jeg har blitt eldre får jeg lettere skader, og må ta det litt mer med ro. Jeg trener for å ta vare på helsen min og for å holde kroppen i gang.”

Mann, 59 år



- Jobber som drosjesjåfør, 100 %. Har to voksne barn.
- Trener 2 ganger i uken. Spiller fotball én gang i uken med bedriftslag, går én lang tur i uken med høy intensitet, 5 - 10 km.
- På sommeren går jeg på fjellturer og turer i skog og mark.
- Trener først og fremst fordi jeg syns det er gøy. Men også fordi jeg får økt velvære, bedre helse, bedre form, og fordi jeg får overskudd av det. Får mye igjen for å være ute i naturen. Trener også for å forebygge skader og for å komme meg igjen etter skader. Plages litt med muskler og leddbånd.
- Har spilt fotball hele livet. Spilte aktivt i min ungdom. Syns det er gøy og sosialt. Behersker det godt, men man blir aldri utlært.
- Har også drevet med skigåing, skøyteløp, friidrett, volleyball, jogging, og bueskyting. Har deltatt på en del løp og kretsmeesterskap i friidrett. Aktiv barndom og ungdomstid.
- Har alltid loggført treningen min i notatbøker. Enkle data. Avstand, tid, hvor. Loggfører gåturene mine og fjelturene mine. Da har jeg oversikt over alt jeg har gjort. Sammenligner og ser på fremgang. Tar også med kameraet på fjelltur, er glad i å ta bilder.

“Jeg trener, men ikke regelmessig. Ønsker å trene mer, men finner ikke alltid motivasjon. Får mest motivasjon når jeg har noen å trene med, eller når jeg har et mål med treningen.”

Kvinne, 25 år



- Studerer på heltid, jobber deltid. Har samboer.
- Trener 1-2 ganger i uken. Trener ikke alltid regelmessig.
- Jogger ute og trener litt styrketrening. Har trent på treningsstudio før, men trives best ute, uansett vær.
- Har alltid vært aktiv og glad i å trene. Har spilt fotball fra jeg var 6 til 16 år. Etter jeg sluttet med fotball, trente jeg ikke på noen år. Andre interesser i ungdomstida. Startet å trene igjen da jeg var ca. 19 år.
- Når jeg trener føler jeg at jeg får mer overskudd og at jeg blir mer effektiv og konsentrert. Jeg blir i bedre humør og orker flere ting. Jeg får også bedre selvtillit og bedre samvittighet. Når jeg jogger ute nyter jeg lufta og omgivelsene. Prøver å finne fine plasser å jogge. Når jeg ikke trener får jeg dårlig samvittighet. Jeg spiser heller ikke alltid like sunt som jeg gjør hvis jeg trener. Blir en ond sirkel.
- Har lyst å få en rutine på treningen, for det blir tungt å starte igjen hvis jeg ikke har trent på ei stund.
- Er også veldig glad i lagsport som fotball eller volleyball. Har lyst å spille lagsport, men vet ikke om noen lag jeg kan være med på her jeg bor.
- Når jeg trener, presterer jeg best når jeg jobber mot et mål. Hvis jeg drar ut og trener bare for å gjøre det, blir det som regel halvgjort. Et eksempel er at jeg nå har som mål at jeg skal klare å løpe 7 km innen to måneder. Å ha en treningspartner på mitt nivå gjør treningen mer gøy og sosialt.
- Bruker Endomondo-appen for å registrere treningsøktene mine. Hvis jeg i perioder trener mye og har satt meg konkrete mål, så legger jeg informasjonen fra appen inn i Excell. Da får jeg bedre oversikt over fremgangen min. Det gir meg mer motivasjon til å nå målene mine.

“Jeg trener for å holde meg i god form og for å føle meg bra med meg selv. Når jeg trener blir alt mer positivt for meg. Liker å konkurrere og trene med venner.”

Kvinne, 29 år



- Jobber som helsefagarbeider, 80 %. Har samboer.
 - Trener 1-2 ganger i uken. Drar på joggeturer med venninne. Er ellers aktiv i hverdag og jobb. Går mye tur med hund.
 - Trener for å holde meg frisk og sprek. Vil holde meg i god form, og føle meg bra med meg selv. Alt blir lettere og bedre når jeg trener. Jeg får positive tanker og følelser og godt humør.
 - Syns det er gøy og sosialt å trene sammen med venninne. Deltar også i løp eller sykkelkonkurranser om sommeren. Gøy å konkurrere.
 - Har alltid vært aktiv og drevet med både håndball og fotball.
- Kommer fra en aktiv familie. Glad i å gå på fjellturer om sommeren.
- Bruker app (Nike+) for å registrere løpingen min. Har pulsbelte som er koblet opp til mobilen. Logger inn på nettsiden til Nike+ for å få oversikt over øktene mine. Gøy å se hvis det er fremgang. Jeg liker å få ros, men bruker ikke å legge ut resultater på facebook, selv om jeg kan gjøre det i appen. Føler at jeg da skryter for mye av meg selv. Men jeg forteller til mine nærmeste venner og familie at jeg trener. Snakker om det.

Møte med Helsedirektoratet

SAMTALE OM FYSISK AKTIVITET OG MULIGE FOKUSOMRÅDER

Med GIGA-mappet “Trening og fysisk aktivitet” som utgangspunkt ble det tatt kontakt med Olov Belander, seniorrådgiver på avdeling miljø og helse i Helsedirektoratet. Jeg hadde på dette tidspunktet bestemt at prosjektet mitt skulle se på temaene fysisk aktivitet og motivasjon, men trengte å snevre prosjektet inn ved å bestemme for hvem eller for hvilken kontekst løsningen skulle rettes mot. Målet med møtet var å få presentert GIGA-mappet og skape en samtale rundt det, samt å få noen gode råd om hvilke samfunnsmessige behov jeg i min masteroppgave kunne velge å se på.

På møtet deltok også Øystein Tveite, også seniorrådgiver på avdeling miljø og helse.

Under følger et sammendrag av samtalen, som tok sted på Helsedirektoratets lokaler i Oslo den

04.02.2014.

- Helsedirektoratets satsingsområde er å få en større del av befolkningen til å øke sin grad av fysisk aktivitet, og gir nasjonale anbefalinger basert på forskning og studier om hvor mye vi bør bevege oss for å holde oss i god fysisk og psykisk form.
- Helsedirektoratet er positive til løsninger som kan føre til økt fysisk aktivitet i befolkningen.
- Stillesitting er en stor trussel mot folkehelsen. Mange har en inaktiv hverdag, og spesielt på arbeidsplasser er det mye inaktivitet.
- Helsedirektoratet kommer snart med nye anbefalinger om fysisk aktivitet, og for første gang anbefales det i tillegg å redusere stillesitting for barn, ungdom og voksne.
- Hvis det skal utvikles en løsning som skal tas i bruk på en arbeidsplass, burde det være en så enkel og økonomisk løsning som mulig.
- Man kan være flink til å trene, men hvis man bruker hele arbeidsdagen på å sitte i ro og

være i lite bevegelse, viser forskning at det kan slå negativt inn på helsen.

- Det er ofte lite bevegelse og aktivitet som skal til før det hjelper!
- Helsedirektoratet vil gjennom informasjons- og holdningskampanjer oppfordre befolkningen til å bli mer aktive, og håper på en atferdsendring over tid.

Olov og Øystein fant GIGA-mappet mitt veldig interessant, og ønsket meg velkommen tilbake hvis det var noe mer de kunne bistå mer i løpet av prosjektet mitt.

Besøk hos Helsedirektoratet

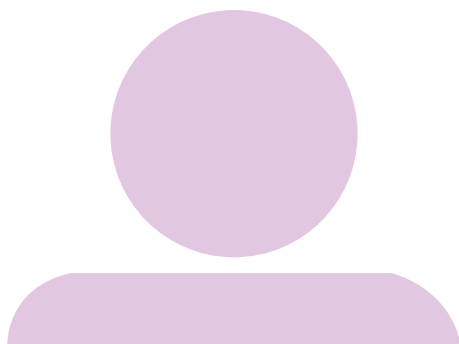
INTERVJU MED ANSATTE

28.02.14

Et nytt besøk ble gjort hos Helsedirektoratet, denne gangen for å ha samtaler og intervjuer med de ansatte. Prosjektet var på dette stadiet fortsatt ganske åpent, og intervjuene ble gjort for å få en bedre forståelse av hvordan det er å jobbe i en kontorsituasjon samt å få noen holdepunkter til videre i prosjektet.

De ansatte som ble intervjuet var alle veldig bevisste på egen grad av fysisk aktivitet, og flinke til å ha en aktiv livsstil. Men selv om de ikke var i min målgruppe, hadde de mye nyttig å komme med som ga meg god innsikt til videre arbeid.

Her presenteres sitater som ble funnet interessante fra intervjuene med de ansatte. For å lese hele intervjuer, se vedlegg 3.



“I løpet av en typisk arbeidsdag sitter jeg ca 80 % av tiden. Sitter mye foran PC og i møter.”

“Tror de fleste her på huset tar heis. Folk står ofte og venter på heisen, og det blir ofte heis-kø.”

“Alle burde ha hatt heve- og senkepulter så vi får stå litt, og ikke bare sitte og jobbe.”

“Jeg glemmer fort av tiden så jeg blir sittende lenge. Er ikke så flink til å reise meg hvis jeg ikke må.”

“Prøver å ta trappa i stedet for heisen.”

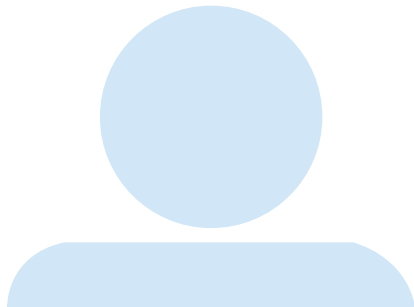
“Jeg er ikke så glad i organiserte konkurranser. Liker best å konkurrere mot meg selv.”

“Har noen kollegaer som legger inn varsler i kalenderen som minner de på å bevege seg. For eksempel “reis deg opp” kl 10:30.”

“Har tidligere hatt PC-programmer som gjør at skjermen blir svart e.l. slik at du blir “tvunget” til å ta pause. Det kom alltid ubeleilig. Hvis du er konsentrert og inne i oppgaven er det ikke bra med tvungen pause.”

“På min forrige arbeidsplass hadde jeg heve-senke-pult. Brukte å stå en del da. Det får jeg ikke gjort nå når jeg har vanlig arbeidsbord.”

“Sitter i ro ca 75-80 % av arbeidstiden. Prøver å ta pauser av og til for å bevege meg, men når jeg sitter og fordypet meg i noe glemmer jeg av tiden og blir sittende.”



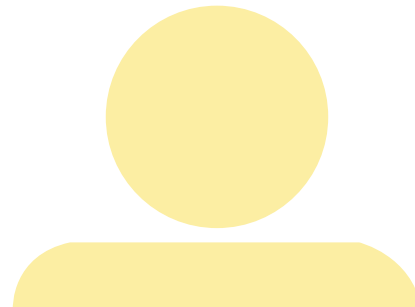
“Prøver å strekke ut av og til for å ikke bli så stiv. Gjør noen øvelser på kontoret, og prøver å skjule meg så mye som mulig. Syns det er litt flaut å holde på alene på kontoret.”

“Etter vi hadde besøk av Yngvar Andersen (kjent fra PULS på NRK) har jeg blitt mer bevisst på å prøve å ta trappa oftere.”

“Sitter i ro ca 75-80 % av arbeidstiden, men er flink til å bevege meg jevnlig. Sitter aldri i ro veldig lenge av gangen.”

“Jeg tar alltid trappa. Sørger for å få minst en trappetur opp til toppetasjen i løpet av en arbeidsdag.”

“Jeg er overbevist om at sosiale normer er det største virkemiddelet for fysisk aktivitet. Jo flere du har rundt deg som er aktive, jo mer press blir det på deg.”

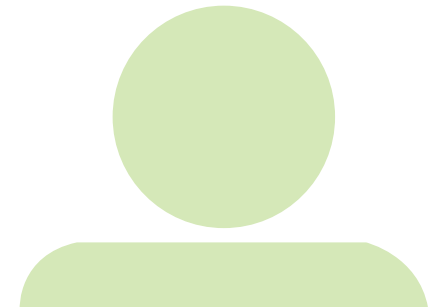


“Jeg har fått utdelt skritteller, men har ikke brukt den. Føler ikke behov for det. Har heller ikke tid til å registrere på nettsidene.”

“Er ganske flink til å ta trapper i stedet for heis. Men hvis jeg skal høyere enn 8. etg, tar jeg heis. Vil ikke bli svett og sliten.”

“Vi har ikke så mange heve-senke-bord her. Har kun noen få. De er en stor investering.”

“Sitter i ro ca. 90 % av arbeidstiden. Sitter mest i møter. Går til og fra møter, men sitter mye.”



Besøk hos Specsavers

OBSERVASJON OG INTERVJU MED ANSATTE

For å få en dypere innsikt i hvordan en jobbverdag i et kontorlandskap ser ut, oppsøkte jeg Specsavers Norge sitt servicekontor.

Kristin Skinnarland, Senior HR Business Partner hos Specsavers Norge AS, ønsket meg velkommen for å gjøre observasjoner og intervjuer på noen av de ansatte den 9. mars 2014.

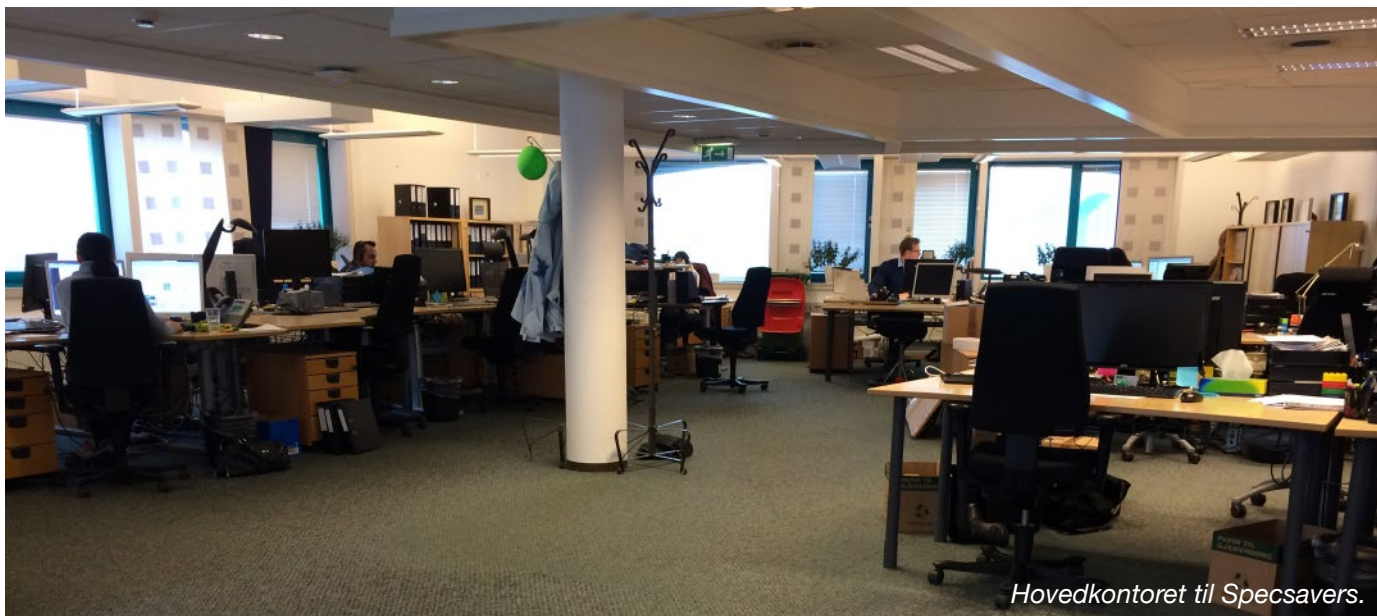
Hovedkontoret til Specsavers med omtrent 25 ansatte befinner seg i Oslo. Landskapet er veldig åpent uten så mye som en eneste skillevegg, noe som er et bevisst valg bestemt av Specsaverskonsernet i England. I tillegg til ett stort rom hvor alle sitter gruppevis på faste plasser delt inn etter avdeling, finner man også møterom i andre enden av lokalet. Hele kontoret ligger på ett plan i andre etasje, så de ansatte trenger ikke forflytte seg ofte mellom forskjellige etasjer. De eneste gangene de

trenger å ta trappa eller heisen er når de kommer på jobb eller når de skal i kantina, som ligger én etasje under.

Det var ønskelig å få en bedre forståelse av hvordan de ansatte jobber og i hvor stor grad de er i bevegelse, og observasjoner og intervjuer ble gjennomført for å kartlegge så mye som mulig av

informasjon. Temaer som spesielt ble sett på var hvor bevisste de var på å være i bevegelse, hvilke muligheter de hadde til å holde seg aktive på jobb, og hvordan omgivelsene deres så ut.

Kristin Skinnarland gjorde de ansatte oppmerksomme på at jeg skulle komme, og ga dem kort informasjon om hva prosjektet mitt handlet om



samt at hun plukket ut fire personer for intervjuer. Mange av de ansatte på servicekontoret er mye på reisefot, ettersom de ofte er ute og besøker og bistår de rundt 70 Specsavers-butikkene rundt omkring i hele landet. Derfor måtte det litt planlegging til for å finne en dag hvor det var så mange som mulig på kontoret, slik at jeg kunne få så mye data som mulig ut av besøket mitt.

Ved ankomst fikk jeg hilse på alle de ansatte før jeg trakk meg tilbake for å gjøre en åpen og ikke deltakende observasjon som varte omtrent 45 minutter. Noen få ansatte hadde jeg møtt tidligere, siden jeg selv jobber i en Specsavers-butikk. Det var viktig for meg å skape en så naturlig at-

mosfære som mulig siden jeg ville gjøre observasjoner uten å forstyrre og påvirke de ansatte. Siden kontoret er såpass lite og intimt, ville det ha blitt kunstig og unaturlig hvis jeg ikke skulle gjøre meg til kjenne før jeg startet å observere.

Omtrent 13 personer var til stede på kontoret på besøksdagen. Det var ganske rolig og stille, og de fleste satt dypt konsentrert i sitt arbeid. Noen ansatte var på foten, og gikk rundt til hverandre for å diskutere ulike jobbrelevante saker.

Én person ble observert stående ved sin pult.

Resten arbeidet sittende. Etter observasjonsrunden min gikk jeg bort og spurte vedkommende om han ofte pleide å arbeide stående, hvorpå han svarte "Jeg konkurrerer med min kollega om å stå mest mulig. Jeg står i hvert fall én time om dagen."

"Jeg konkurrerer med min kollega om å stå mest mulig. Jeg står i hvert fall én time om dagen."

- Ansatt hos Specsavers' servicekontor.

Etter å ha observert de ansatte mens de arbeidet, ble det gjort ustrukturerte én-til-én-intervjuer med fire av de ansatte.

For å lese hele intervjuene, se vedlegg 4.



To ansatte diskuterer sammen.



En ansatt sitter og jobber.



Kun én ansatt byttet jevnlig mellom å stå og å sitte.

“Jeg har mye å gjøre på jobb og det er mye stress. Det er lett å bare hive seg ned ved bordet og sitte der og jobbe.”

“Jeg glemmer av å bruke heve-senke-bordet mitt. Var flink da jeg startet å jobbe her, men etter hvert ble jeg mindre flink.”

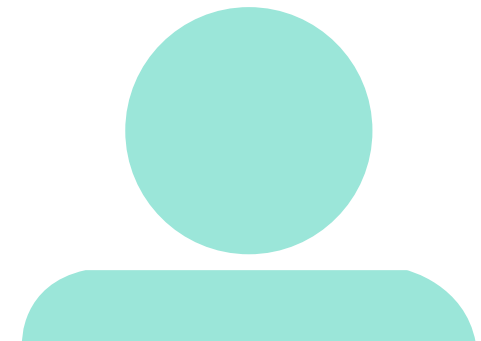
“Vi har før sittet sånn at hver avdeling hadde hvert sitt adskilte kontor. Var skeptisk til å gå til åpent landskap, men det har gått overraskende bra. Hvis jeg trenger å konsentrere meg ekstra, plugger jeg bare i ørepropper.”

“Er en del rundt hos de andre ansatte. Hvis jeg går til noen, står jeg eller så sitter jeg på huk. Setter meg aldri ned på en stol. Som oftest så tar det så kort tid at jeg ikke trenger å sette meg ned.”

“Det går stort sett greit å jobbe i et åpent kontorlandskap. Det kan bli noen forstyrrelser fra mobiler som ringer, og litt mye prating. Men det er ikke noe stort problem.”



Arbeidsbordet til intervjuobjektet.



“Noen dager er jeg i mange møter, noen dager er det ingen møter.”

“Jeg har ikke heve-senke-bord. Hadde det før, men brukte det aldri. Derfor trenger jeg det ikke. Jeg klarte ikke å stå og jobbe. Føltet unormalt. Kan hende at hvis jeg hadde fått mer info, opplæring eller blitt mer “tvunget” så ville jeg ha stått oftere. Det er jo en vane som må endres.”

“Var veldig skeptisk til at vi ikke skulle ha skillevegger da vi flyttet, men det er ikke noe problem nå. Det eneste jeg savner ved å ikke ha skillevegger er å ha noe å henge opp papirer på.”

“Bærbar PC og skjerm, tastatur, stativ til penner, mus, musematte, papirhyller, telefon, papirer, notatbok og kalender er stort sett faste ting jeg har på pulten.”

“Jeg sitter ganske mye i ro, og sitter ganske lenge av gangen. Sitter nok 80 % av dagen, og har i hvert fall et par “lange økter” i løpet av dagen hvor jeg sitter i minst en time.”



Arbeidsbordet til intervjuobjektet.

“Jeg sitter ganske mye. Går litt rundt til andre på kontoret av og til, men sitter ganske mye i ro. Sitter mye i telefonen i løpet av en dag.”

“Jeg prøver å være flink til å bruke hevesenk-bordet mitt, men det kan gå uker mellom hver gang jeg bruker det.”

“Vi tenker kanskje ikke nok over at vi burde variere og bevege oss mer enn det vi gjør før vi begynner å merke at vi får vondt i skuldre og rygg.”

“Liker å ha veldig ryddig pult, tror nok jeg har den mest ryddige pulten på kontoret. Liker å ha litt plass å jobbe på.”



Arbeidsbordet til intervjuobjektet.

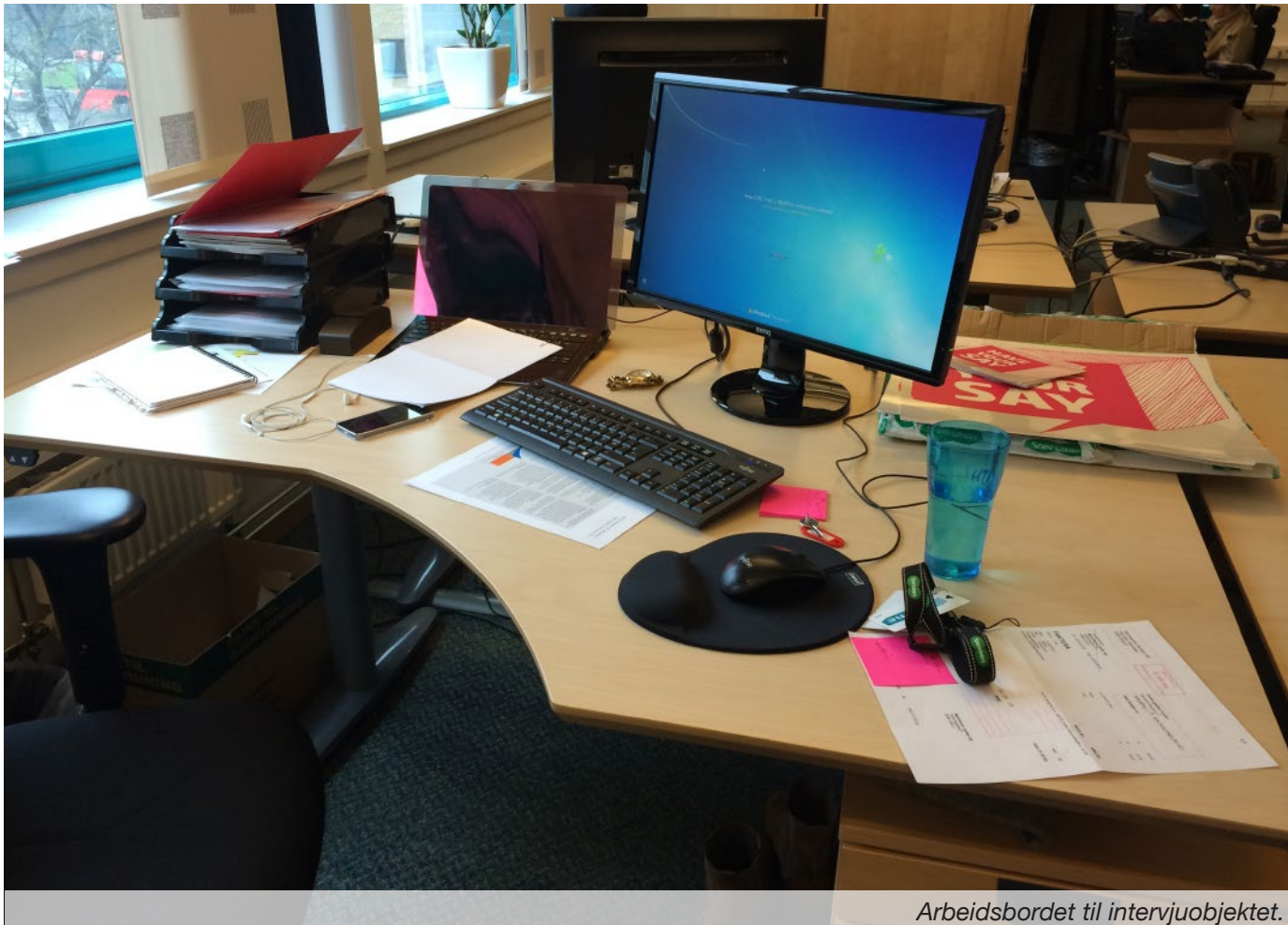
“Bedrifter kjøper inn elektriske bord og tror alt er i orden, men det må jo mer til for å endre vaner.”

“Jeg sitter litt foran skjerm, men er også en del rundt i møter.”

“Vi har dessverre ikke gjort noen tiltak for å fremme fysisk aktivitet. Men det er noe jeg ønsker vi kan se på etter hvert. Vi burde bli flinkere til å holde oss mer i bevegelse, både på og utenfor jobb.”

“Sitter ganske mye i løpet av dagen, men er oppe noen små turer i timen. Er litt utålmodig så jeg liker å ha korte avbrekk. Liker å bevege meg.”

“Bruker heve-senk-bordet mitt en del, men ikke nødvendigvis hver dag. Det varierer. Men det er deilig å ha det. Jeg prøver å oppfordre de andre på kontoret til å stå ved sine bord oftere.”



Arbeidsbordet til intervjuobjektet.

Eksisterende løsninger

AKTIVITETSKONKURRANSER

Dytt.no og sykletiljobben.no er eksempler på tjenester som tilbyr aktivitetskonkurranser til arbeidsplasser som ønsker å bli mer aktive. Begge disse tjenestene har løsninger som er utviklet slik at man registrerer manuelt på en nettside enten antall skritt man har tatt eller hvor mange kilometer man har syklet. Dytt.no kan også skreddersy aktivitetskonkurranser for bedrifter. Begge fokuserer på at alle kan delta og at man kan konkurrere enten på lag eller som enkeltpersoner.



AKTIVE SITTEMØBLER

Stoler og møbler som aktiviserer kroppen mens man sitter. Norskutviklede Back App, for eksempel, er utviklet for å skape bevegelse i kroppen.



BEDRIFTSBESØK

Bedrifter har mulighet til å leie inn personer for å komme på besøk, enten for å dra i gang trimøvelser med ansatte i grupper, eller for å holde informative og motiverende foredrag om hva de ansatte kan gjøre for å få en mer aktiv og sunn livsstil både på og utenfor jobb. Mange treningskjeder tilbyr slike bedriftshelsetjenester, men også andre personer, som for eksempel den profilerte personlige treneren Yngvar Andersen, kjent fra PULS på NRK.



TREDEMØLLE UNDER ARBEIDSBORD

En mer ukonvensjonell metode for å bli mer aktiv på arbeidsplassen er å plassere en tredemølle under arbeidsbordet slik at man kan arbeide gående.

REGULERBART ARBEIDSBORD

For å stimulere til å arbeide i en stående posisjon og for å kunne tilpasse arbeidstillingen er det mange arbeidsplasser som velger å investere i et regulerbart arbeidsbord.

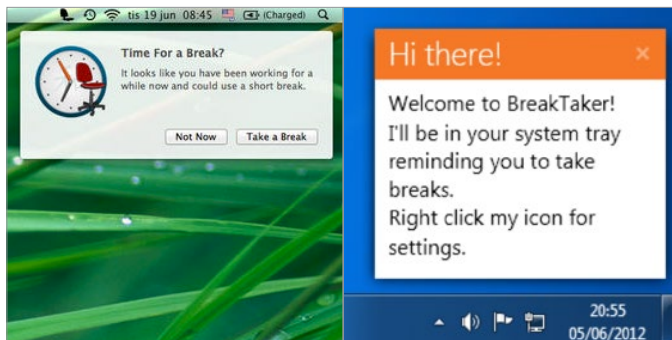
TRENINGSARMBÅND / AKTIVITETSMÅLERE

Fitbit Flex, Jawbone Up og Polar Loop er eksempler på aktivitetsarmband som finnes på markedet i dag. Noen av disse kan kobles til et pulsbelte og tilhørende apper. De fører statistikk på aktivitetsnivå og trening, og "passer på" at brukeren beveger seg tilstrekkelig i forhold til anbefalinger gjort av helsemyndighetene.



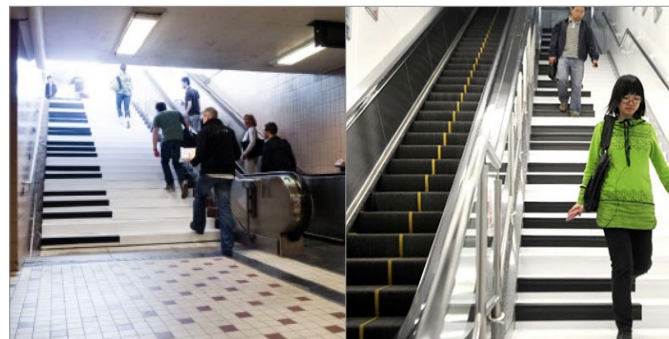
APPER OG PROGRAMMER SOM MINNER DEG PÅ Å TA EN PAUSE

Programmer og apper som er utviklet for å minne deg på å ta pauser fra arbeidet. Disse kan ofte justeres etter hvor ofte du vil ha påminnelser og hvordan de gir deg påminnelser.



PIANOTRAPP MED LYD

Trapp som ser ut som og fungerer som et piano. Personer som tar trappa lager musikk etter hvert som de går oppover eller nedover på tangentene.



NOVA KLATREVEGG

Klatrevegg som kan være med på utsmykke vegger.



GIGASPILL

Gigaversjoner av kjente spill. Når man skalerer opp brettspill og andre spill så vil spillopplevelsen bli en mer fysisk aktivitet.



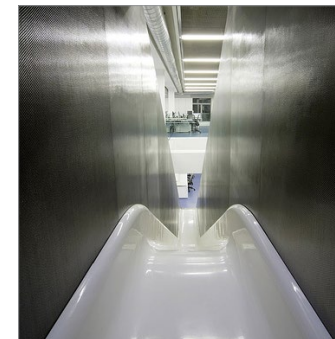
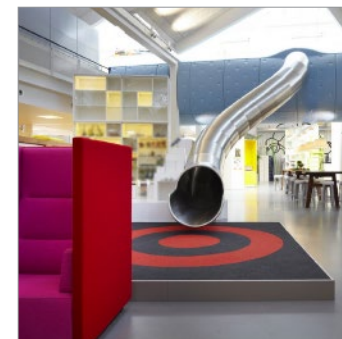
LEKENDE MØBLER FOR ELDRE

Utemøbler som er utviklet med tanke på at eldre skal kunne bruke de til å leke og på den måten bli mer fysisk aktive.



AKTIVISERENDE OG GØYE OMGIVELSER PÅ ARBEIDSPASS

Store organisasjoner som for eksempel LEGO in- nbyr til lek og moro ved å bruke lekent interiør som blant annet en lang sklie midt i lokalene. Det er flere og flere bedrifter som ser de positive gevinstene med å gi sine ansatte mulighet til å "leke" og spille i arbeidstiden.



Oppsummering og funn

Under kan man se en illustrasjon hvor ulike typer motivasjoner beskrives. Ønsket med prosjektet er å få umotiverte personer til å oppleve en større grad av indre motivasjon for å drive med fysisk

aktivitet.

Følgende punkter var viktige for meg i arbeidet med å utvikle ideer og konsepter til en løsning på

problemstillingen min:

- Løsningen skal ikke føles ut som en tvang eller plikt for å være aktiv eller i bevegelse



- Løsningen skal prøve å vekke motivasjon hos målgruppen ved å trigge indre og ytre motivasjonsfaktorer
- Løsningen skal være gøy og gi en sosial opplevelse
- Løsningen kan fungere som en påminner om å for eksempel ta en pause fra stillesittende arbeid
- Løsningen skal ha en lav terskel for deltakelse
- Løsningen burde være enkel og rimelig å implementere for en arbeidsplass
- Løsningen skal ikke stjele mye tid fra andre arbeidsoppgaver

Det ble også forsøkt å kategorisere ulike faktorer som kan føre til økt motivasjon til fysisk aktivitet.



FASE 3. IDÉ- OG KONSEPTUTVIKLING

Litt om idégenereringen

Før idéfasen ble startet, tok jeg noen valg om hva som ikke skal sees på i dette prosjektet.

Jeg har bevisst prøvd å finne nye og ukonvensjonelle løsninger på problemstillingen, og valgt å ikke se på for eksempel stoler som kan gi en bedre sittestilling, fordi dette er et område hvor det finnes mye forskning og mange løsninger fra før.

Jeg har også prøvd å holde meg unna rene digitale løsninger fordi jeg har tro på at et fysisk aspekt kan gjøre løsningen mer synlig og lage en sterkere kobling mellom brukeren og løsningen.

Opplevelse av fremgang

Et produkt som visualiserer fremgang på aktiviteter. For eksempel en lampe som lyser med og mer opp langs et mønster etter hvert som du nærmer deg et bestemt mål.

Denne ideen oppsto -- hva gjør en treningsapp

for eksempel - den viser deg fremgang - går det ann å få til det samme med et fysisk produkt?

Produktet kan kobles opp mot noe som henter informasjon om aktivitetsnivå, for eksempel en app eller et treningsarmbånd.

gen og resultatet sitt med andre, både fysisk og gjennom den digitale målingen

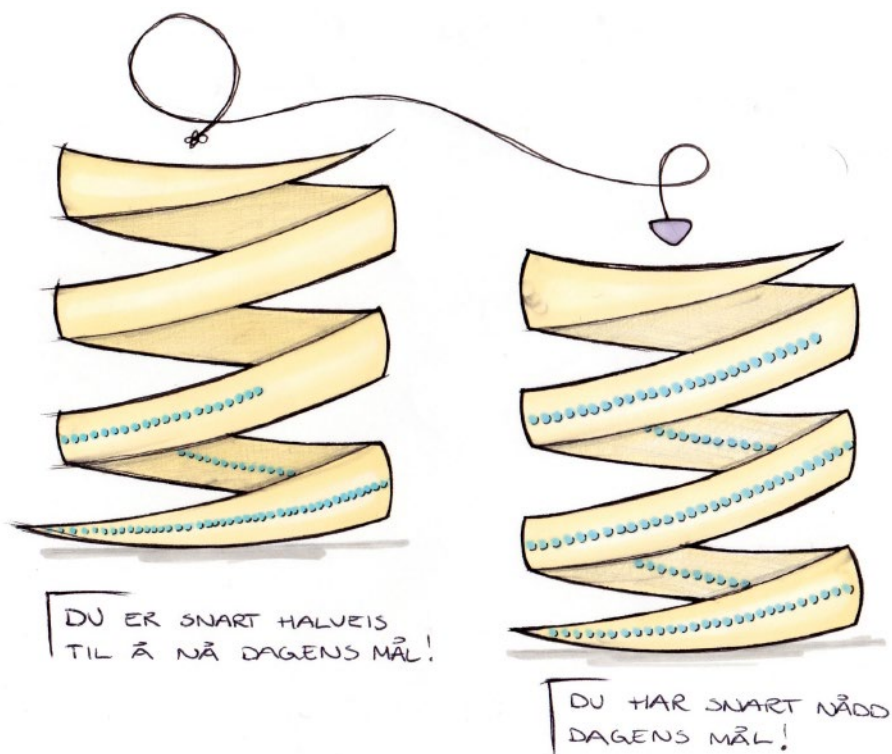
Svakheter:

- Ved bruk av elektronikk trenger man strømuttak
- Kan bli en teknisk komplisert løsning i forhold til mulig effekt (overutviklet og muligens for dyr)
- Kan være vanskelig å lese av en nøyaktig måling for brukeren
- Kan bli lite interaksjon mellom produkt og bruker fordi produktet "lever av seg selv", noe som kan føre til at produktet blir glemt og ikke brukt over tid
- Ikke opplagt at man konkurrerer med andre

Produktet kan for eksempel stå en fast plass i hjemmet - venner som har like produkter kan man konkurrere mot

Styrker:

- Kan gi motivasjon ved at man ser stegene mot et bestemt mål (kan være noe å strekke seg etter)
- Visuell og konstant påminnelse om å bevege seg
- Trenger ikke bruke tid på å registrere poeng eller aktiviteter
- Kan sammenligne fremgan-



Belønning av fremgang

Et produkt som avslører en premie ved et oppnådd mål som er bestemt på forhånd. Premien kan bestemmes av en selv eller noen andre (for eksempel en venn/kollega/sjef), og produktet kan enten kommunisere med en aktivitets-/trening-sapp eller ved manuell betjening.

Produktet kan kobles opp mot noe som henter

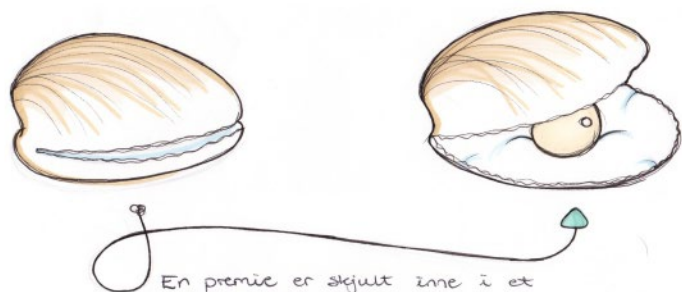
informasjon om aktivitetsnivå, for eksempel en app eller et treningsarmbånd.

Styrker:

- En fysisk bekreftelse på at man har nådd et mål og får en belønning
- Visuell og konstant påminnelse om å bevege seg
- Kan gi en overraskende effekt når produktet åpner seg
- Trenger ikke bruke tid på å registrere poeng eller aktiviteter
- Dersom det er andre som legger belønningen i produktet kan dette skape et spenningsmoment (man gleder seg til å se hva som ligger inne i produktet)

Svakheter:

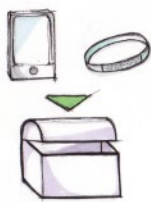
- Man får kun belønning når man faktisk har nådd et mål, og ingenting underveis mot målet
- Ved bruk av elektronikk trenger man strømuttak
- Kan bli en teknisk komplisert løsning i forhold til mulig effekt (overutviklet og muligens for dyr)
- Liten interaksjon mellom produkt og bruker som kan føre til at produktet blir glemt og ikke brukt over lengre tid
- Kan bygge seg opp en for stor forventning og bli skuffet over premien, noe som fører til at man ikke vil bruke produktet mer



En premie er skjult inne i et produkt. Når man f.eks. har vært i noe bevegelse i ei uke, åpner produktet seg og avslører premien.



- kjøpe med premie inni
- legge premie på plass selv
- få en venn til å ordne premie



- en app eller et aktivitetsarmbånd registrerer fysiske aktiviteter.
- kisten åpner seg mer og mer...
- kan også være mekanisk. Vri på et hjul når man har gjort en aktivitet!



- når et fastslått mål er oppnådd, avsløres premien (ikke før)

Opplevelse og belønning av fremgang

En kombinasjon av de to forrige ((nummere-re konseptene??)). Visualiserer fremgang og gir belønning ved et nådd mål.

Hvem kan legge premiene inn?

Produktet kan kobles opp mot noe som henter



informasjon om aktivitetsnivå, for eksempel en app eller et treningsarmbånd.

Styrker:

- En fysisk bekreftelse på at man har nådd et mål og får en belønning
- Visuell og konstant påminnelse om å bevege seg
- Trenger ikke bruke tid på å registrere poeng eller aktiviteter
- Dersom det er andre som legger belønningen i produktet kan dette skape et spenningsmoment (man gleder seg til å se hva som ligger inne i produktet)

Svakheter:

- Ved bruk av elektronikk trenger man strømuttak
- Kan bli en teknisk komplisert løsning i forhold til mulig effekt (overutviklet og muligens for dyr)
- Liten interaksjon mellom produkt og bruker som kan føre til at produktet blir glemt og ikke brukt over lengre tid
- Kan bygge seg opp en for stor forventning og bli skuffet over premien, noe som fører til at man ikke vil bruke produktet mer

Digitalt dyr

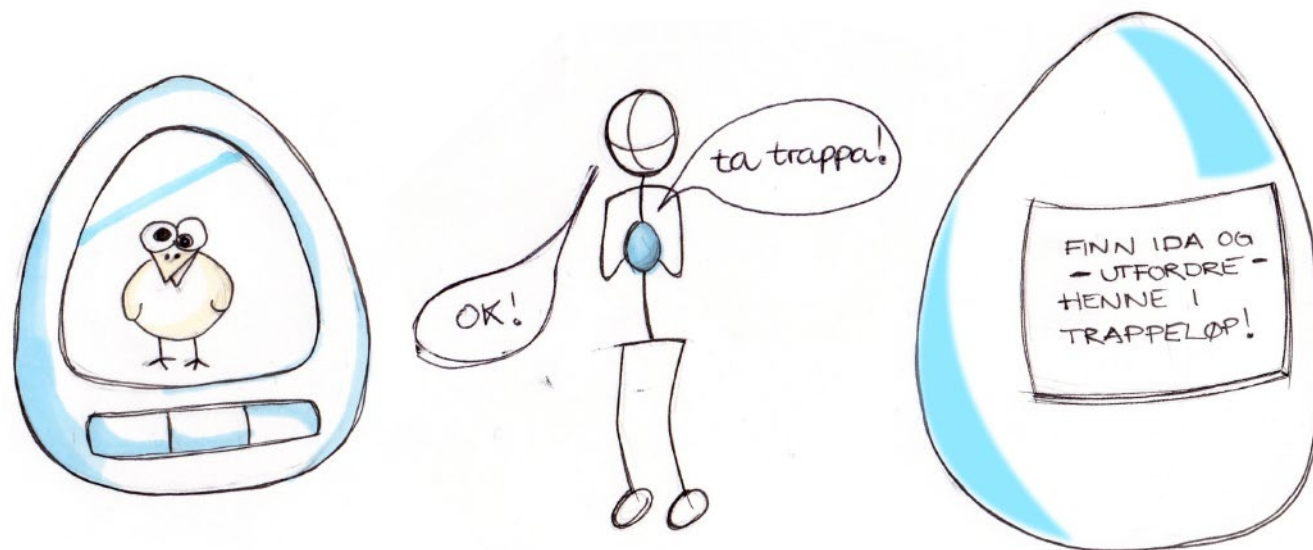
Forlengelse av "Tamagotchi" - en liten digital håndholdt ting hvor et dyr eller en "personlig trener" gir deg oppgaver eller utfordringer som du må gjøre for å holde dyret fornøyd eller i live.

Styrker:

- Gir brukeren et personlig forhold til produktet
- Gir brukeren et mål om å holde dyret eller treneren fornøyd - kan vekke omsorgs- eller ansvarfølelse
- Kan være mulig å personliggjøre dyret
- Kan være mulig å implementere aktivitetsmål i produktet
- Visuell og konstant påminnelse om å bevege seg
- Kan bli en opplevelse av at det er et spill og ikke noe som har med aktivitet å gjøre, slik at det kan oppleves som mer gøy
- Man kan sammenligne dyret sitt med andres dyr, og skape en felles snakk som kan føre til sterkere ønske om å holde sitt eget dyr fornøyd eller i live

Svakheter:

- Kan stjele mye tid fra arbeidsoppgaver
- Teknisk krevende løsning
- Kan miste interessen over tid hvis det ikke er et større mål eller noe som kan gi en større mestringfølelse
- Kan oppleves som barnslig for mange, og vil kanskje være bedre egnet til barn



Pick me up klokke

Klokke til arbeidsbord med en fugl inni som hopper ut og stikker av ved visse tidspunkt. Du må reise deg og hente fuglen for å putte den tilbake i klokka. Ved bruk av for eksempel lyd eller vibre- ring på den rullende fuglen kan man sørge for at brukeren vil putte fuglen inn i klokka for å få den til å slutte å bråke. På denne måten får man et avbrekk fra å sitte uten at man kanskje tenker over det.

Andre ting man kan ha på kontoret som kan fun- gere som en påminner om å ta en pause:

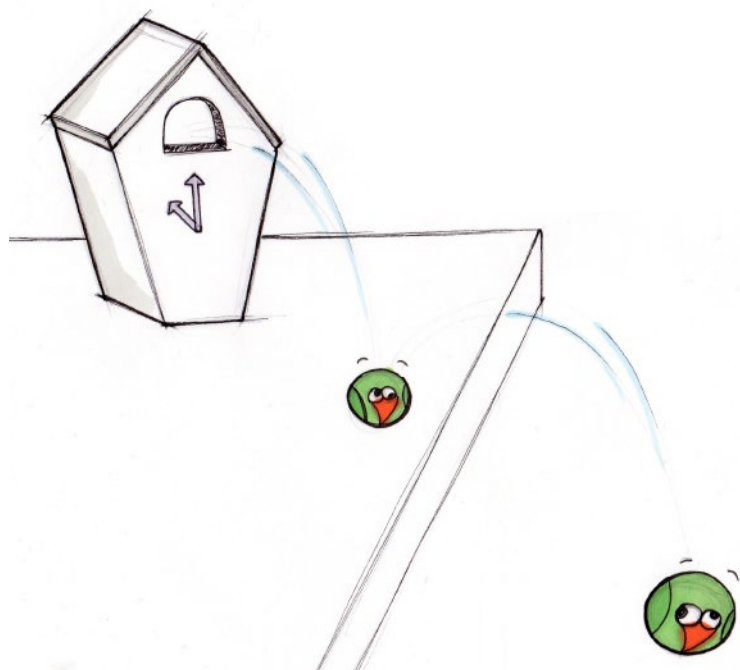
- Kunstig plante som “må” vannes én gang i timen
- Datamus som vibrerer når du burde ta pause
- Noe annet som lager lyd eller lignende, eller som stikker av

Fordeler:

- Gjør at brukeren nærmest blir “tvunget” til å bevege seg og får et avbrekk fra sittingen
- Kan bli en gøy “dings”

Svakheter:

- Kan bli irriterende i lengden
- Personen ser ikke at dette produktet hjelper ham/hun til å få korte avbrekk, blir bare fokus på å få produktet til å slutte å lage lyd
- Kan føre til avbrudd i arbeid til ugunstige tider (for eksempel når man sitter og er veldig kon- sentrert)



Konkurranse

Enkelt oppbygd konkurranse med stasjonære poengpunkter hvor man henter poeng når man har for eksempel tatt trappa. Poengene samler man opp på en personlig poengteller som man da sammenligner med andre etter en viss tidspe-

riode for å avgjøre en vinner.

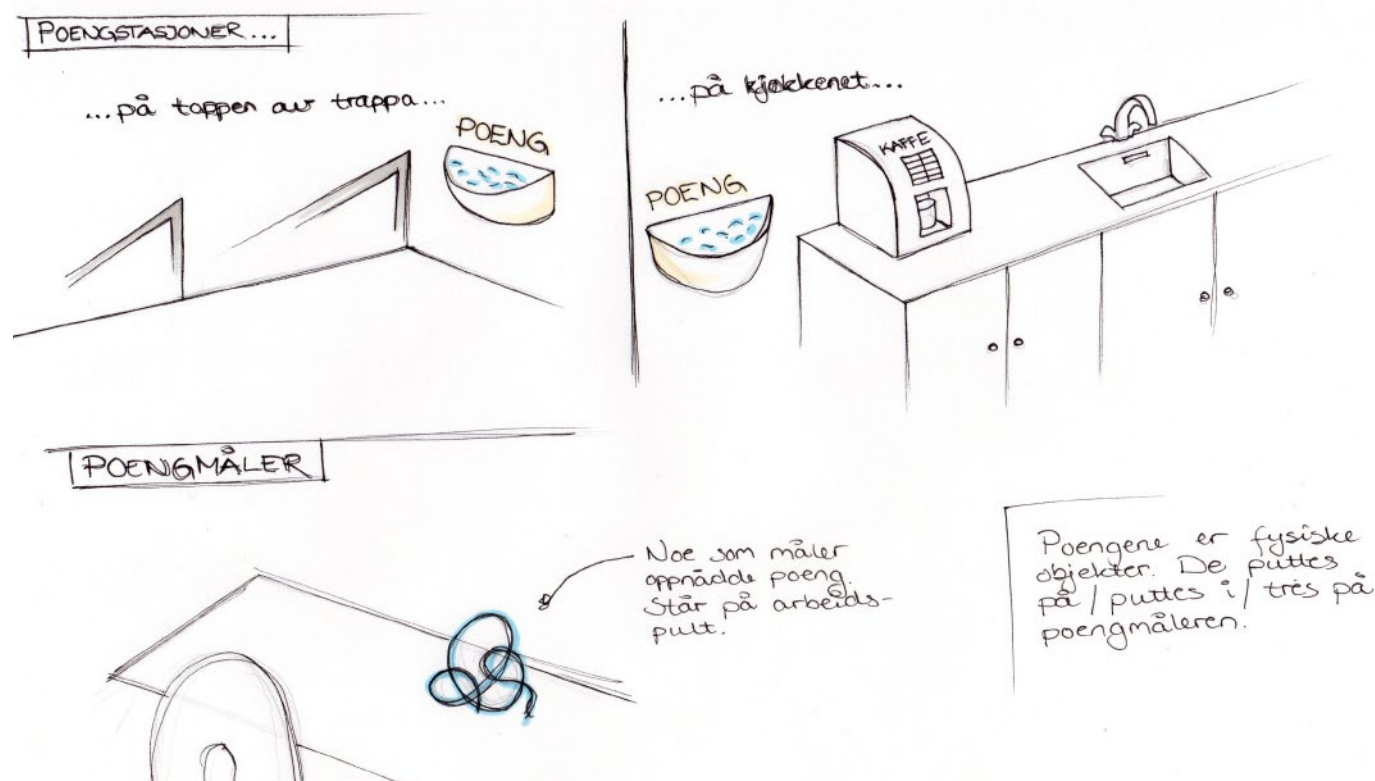
Styrker:

- Visuell og konstat påminnelse om å være mer aktiv

- Lite teknisk og enkel i produksjon
- Lokal konkurranse
- Kan føre til endring av vaner
- Få “unødvendige” avbrudd i arbeidstiden
- Flere visuelle påminnelser om å være mer aktiv spredt rundt på arbeidsplassen
- Man kan sammenligne sine oppnådde poeng med andre

Svakheter:

- Lite variasjon i oppgavene
- Mange deler (kan bli rot)
- Kan være vanskelig å holde en konkurranse og måle antall poeng på en større arbeidsplass
- Må være begrenset antall poeng for å få plass til alle poengene
- Noen må ha ansvar for å fylle på poenglagrene
- Kanskje ikke spennende nok til at folk vil delta og konkurrere



Gøy og informativ skilting

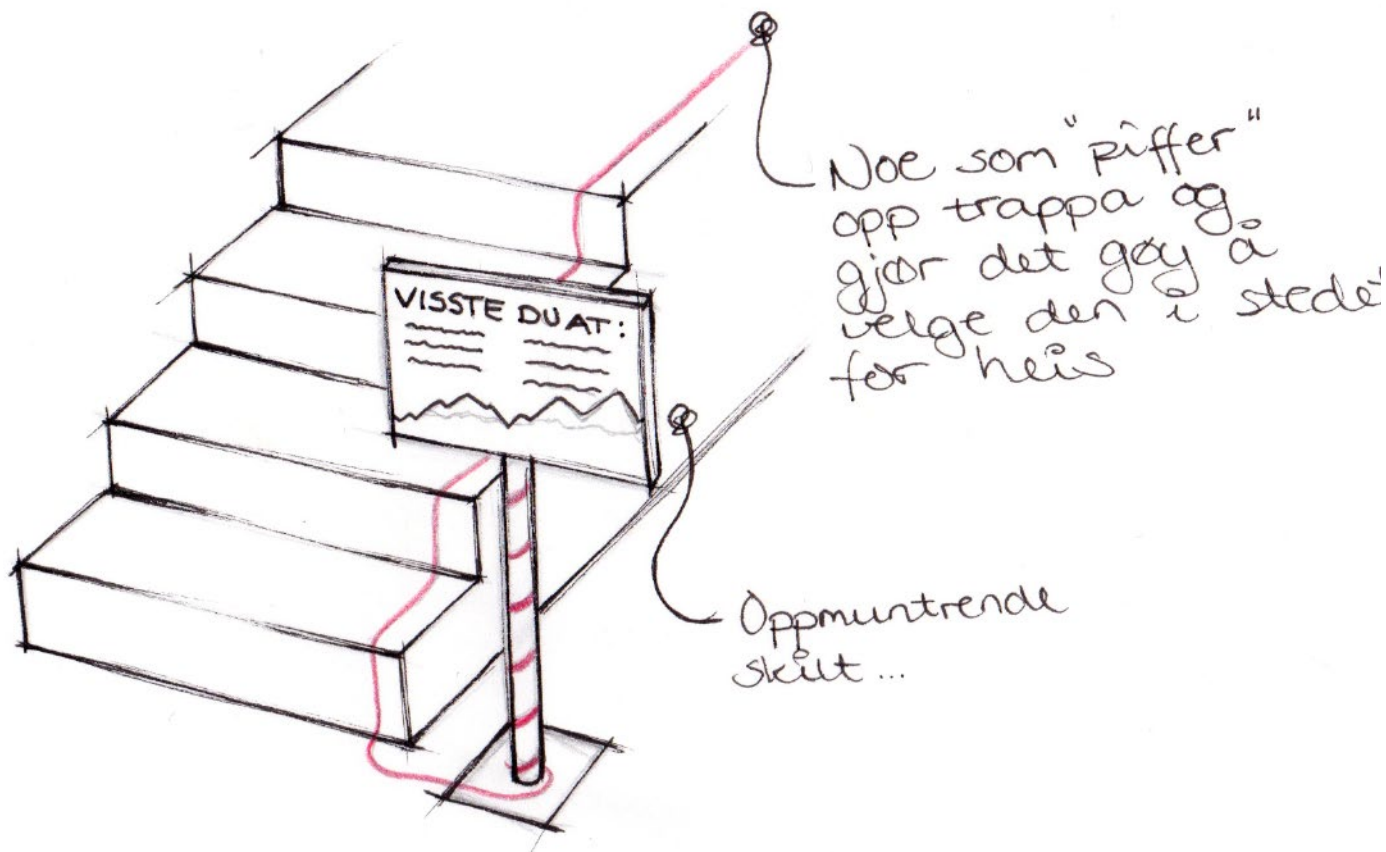
Skilt som opplyser om fordelene ved å være aktiv på en gøy måte. Kan settes opp der man tar valg mellom for eksempel trappen eller heisen. I stedet for egne skilt, kan selve trappen eller heisen for eksempel være dekorert med informerende, oppmuntrende eller bevisstgjørende utsagn.

Styrker:

- Lite teknisk, enkel og billig i produksjon
- "Kan" føre til endring av vaner
- Få "unødvendige" avbrudd i arbeidstiden
- Kan være en del av et estetisk uttrykk på arbeidsplassen
- Visuelle påminnelser om å være mer aktiv spredt rundt på arbeidsplassen

Svakheter:

- Lite variasjon i oppgavene
- Ikke mulig å måle og konkurrere
- Vi overser ofte slike plakater, skilt og postere
- Kan ha liten effekt



Skattejakt

Noen utvalgte på arbeidsplassen (ansatte eller ledelsen) gjemmer gjenstander rundt på arbeidsplassen og de andre ansatte konkurrerer om å finne disse. Gjenstandene er utformet slik at man kan sette de opp på en tavle som viser hvor mange gjenstander hver enkelt har samlet. Etter en viss periode sammenligner man resultatene og finne en vinner. Hver gjenstand kan også inneholde en oppgave.

Styrker:

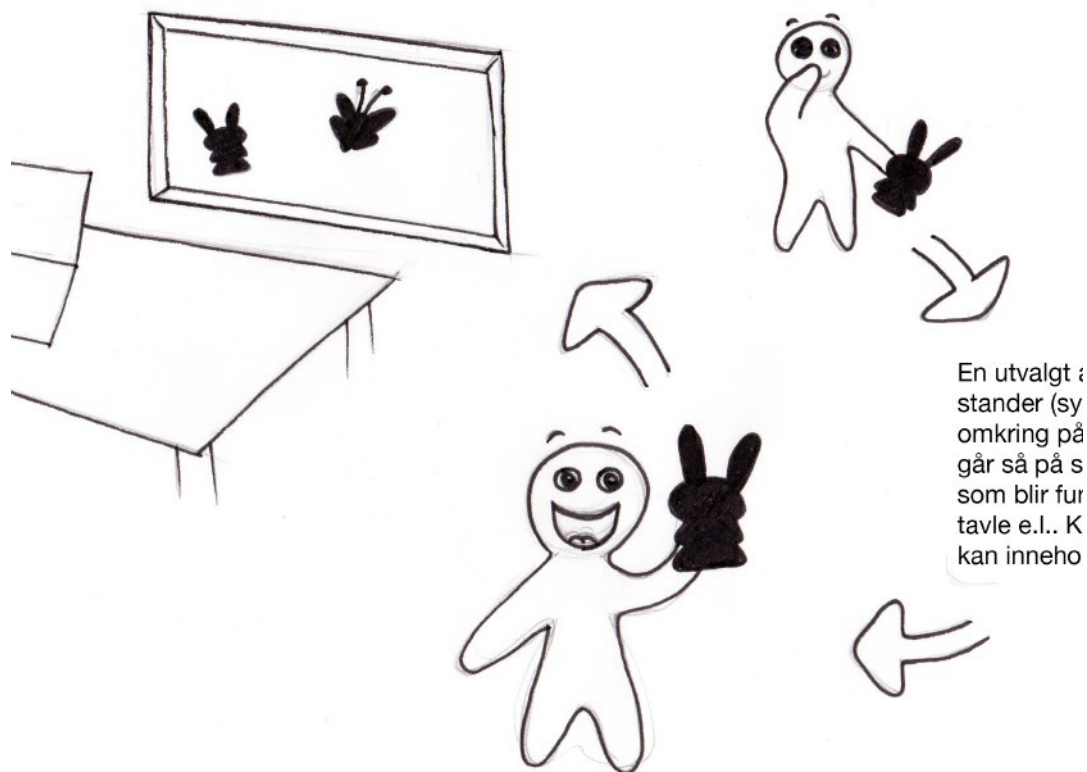
- Visuell og konstat påminnelse om å være mer aktiv
- Lite teknisk og enkel i produksjon
- Lokal konkurranse
- Man kan sammenligne sine oppnådde poeng med andre

Svakheter:

- Mange deler kan føre til rot, og ting kan forsvinne
- Kan være vanskelig å holde en konkurranse og

måle antall poeng på en større arbeidsplass.

- Kan bli vanskelig å finne nye "gjemmesteder"
- Må være begrenset antall poeng for å få plass til alle poengene
- Kan oppleves som kjedelig eller barnslig



Spillmøbler

Møbler på kontoret som også kan brukes i et spill eller en aktivitet. Møblene eller deler av møblene kan for eksempel brukes som spillebrikker.

Styrker:

- Kan være gøy og sosialt å spille
- Ingen "tvang" om å være aktiv
- Lokal konkurranse
- På grunn av størrelsen på "spillbrikkene" får man en fysisk aktivitet når man skal bruke til å spille med

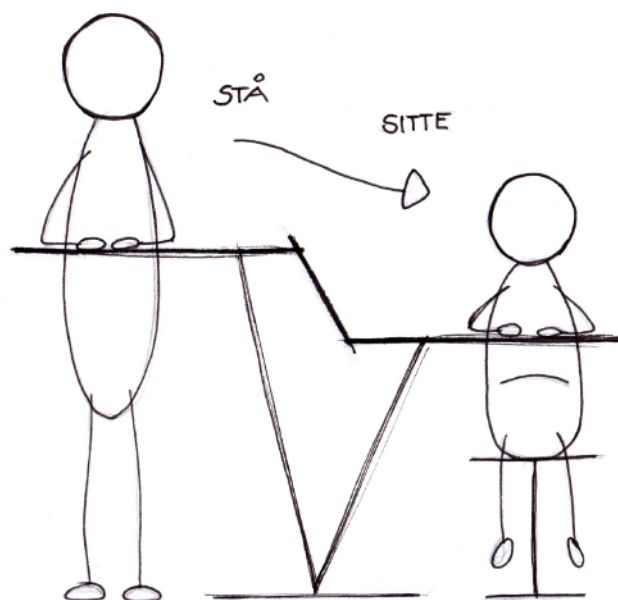
Svakheter:

- Trenger en stor plass å spille på
- Hva skjer dersom noen må bruke møblene under et spill
- Vanskelig å inkludere mange i aktiviteten på samme tid
- Tidkrevende, stjeler mye tid fra arbeidsoppgaver
- Upraktisk



Arbeidsbord med to høyder

Et arbeidsbord med to forskjellige konstante høyder som gjør det mulig å variere mellom å sitte og å stå uten at du trenger å heise bordet opp eller ned. De to forskjellige arbeidshøydene er alltid der og klar til bruk.



Styrker:

- Ingen “tvang” om å være aktiv men kan bli en del av en aktiv trend på arbeidsplassen
- En enklere og rimeligere løsning enn elektriske heve-senk-bord
- En konstant visuell påminnelse om at man kan arbeide stående kan gjøre det lettere å ta valget om å stå
- Noen arbeidsoppgaver kan egne seg bedre når man står
- At det er vanskelig å nå ned eller opp til den andre arbeidsflaten gjør at man kanskje må reise seg oftere

Svakheter:

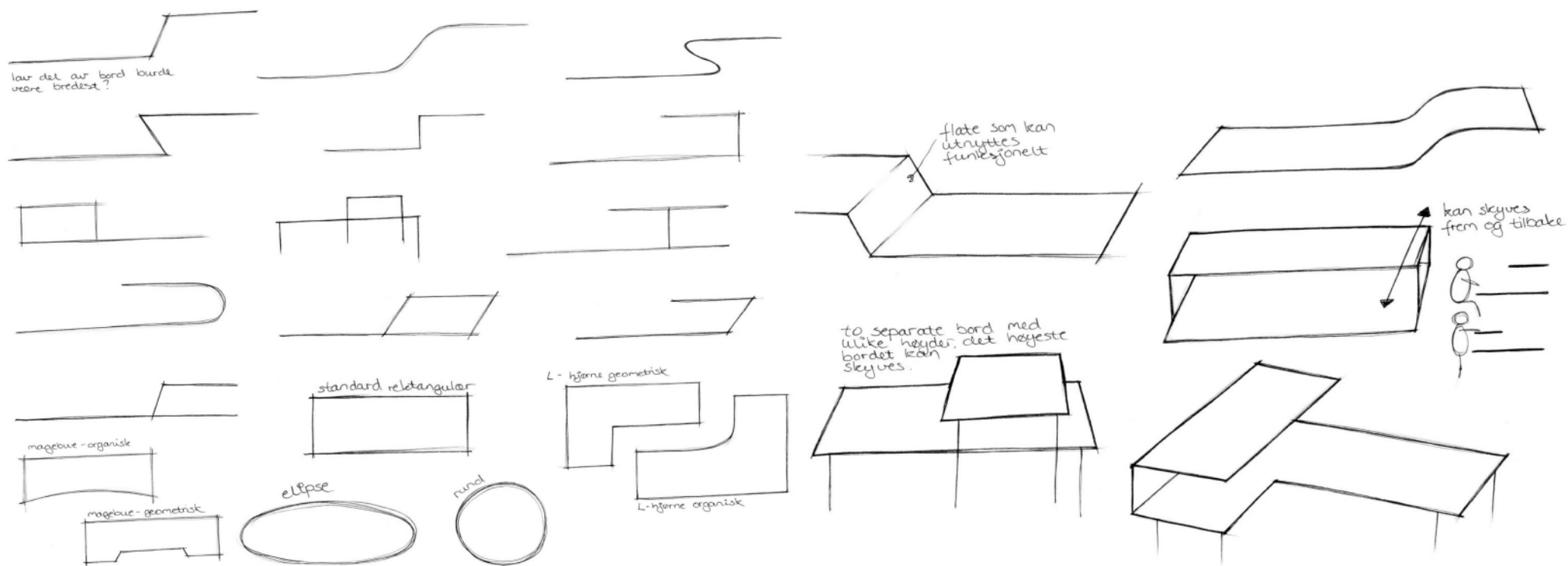
- Tar bort en del av arbeidsflaten både når man vil sitte eller stå
- Kan føre til et mindre åpent landskap fordi et slikt bord kan se mer massivt ut enn et flatt bord
- Kan være at arbeidsbordet også må ha en teknisk løsning for flytting av skjerm og tastat-

ur for å gjøre dette enkelt, raskt og sømløst når man skal bytte mellom å sitte eller stå.

- Kan bli en upraktisk løsning og et irritasjonsmoment

Selv om det var åpenbare utfordringer med dette konseptet, ville jeg utforske det litt videre for å se om det kunne finnes noen smarte løsninger som kunne løfte konseptet. Tanken med dette konseptet er at det kan “utfordre” hva vi tenker på når vi ser for oss et bord. Hvorfor må alltid et bord bestå av én flat plate og fire ben?

Skisser ble utviklet for å starte en idéprosess på utforming av et arbeidsbord med to høyder.



Ved å lage en pappmodell testet jeg på meg selv om dette type bord ville ha en effekt på meg. Etter litt utprøving fant jeg flere negative virkninger enn positive. Jeg opplevde å ha for liten arbeidsflate og måtte flytte mange ting hvis jeg skulle bytte på å stå og sitte. Jeg ble ikke trigget til å variere sittestillingen min mer enn vanlig, og valgte derfor å forkaste dette konseptet.



Begrunnelse av valgt konsept

Hvorfor skal det være en konkurranse med premiering?

Å konkurrere er noe som trigger motivasjonen til mange, fordi man sammenligner seg med andre, og vil kanskje streve etter å gjøre det bedre enn sine konkurrenter. Dette kan skape et sosialt press med positiv smitteeffekt til andre ansatte. En konkurranse kan også virke lite motiverende for personer som er lite aktive siden de kan oppleve at de aldri får muligheten til å vinne. Derfor er det viktig at konkurransen føles rettferdig for alle deltakerne. For at en konkurranse skal kunne fungere, må deltakerne ha et mål å strekke seg etter, og premier kan gis ut for å oppnå dette.

Hvorfor skal det kun være noe som kun skjer på arbeidsplassen?

Dersom konkurransen også gjennomføres utenom arbeidstiden gjør det at de som har mindre muligheter (med familie, pendling osv) til å være

aktive ofte ikke kan konkurrere med andre som har muligheten til å være aktiv utenfor arbeidstiden. Dette kan skape en følelse av urettferdighet.

Hvorfor skal det ikke være fokus på “trening” og hvorfor det skal det være noe “alle” har muligheter til å være med på (lavterskel)?

Mange kan forbinde begrepet “trening” med noe negativt, fordi det tidligere kan ha skapt dårlige assosiasjoner. De kjenner seg ikke igjen i en identitet som omhandler trening og en aktiv livsstil, og kan føle seg utenfor.

Ved å ha en lav-terskel konkurranse uten å nødvendigvis fokusere på at det er trening eller fysisk aktivitet som gir poeng, kan man heller vinkle det annerledes og sørge for at oppgavene er noe deltakerne har lyst å gjøre.

Hvorfor skal det være gøy?

Konseptet skal være gøy for å prøve å oppnå at deltakerne selv velger å delta fordi de får en indre motivasjon.

Hvorfor skal det være med å gjøre det sosiale miljøet bedre?

Fordi ved å gjøre det til noe sosialt kan konseptet oppnå motivasjonseffekten gruppetilhørighet gir. Et bedre sosialt miljø er også gunsting for arbeidsmiljøet og kan være med å øke effektiviteten til de ansatte.

Hvorfor skal det ta liten tid bort fra arbeidsoppgavene?

Det er ikke ønskelig at konseptet tar opp for mye av arbeidstiden fordi dette er ugunstig iforhold til arbeidsplassen. For at en arbeidsplass skal vurdere å kjøpe en slik løsning, må de kunne se at det vil være et effektivt tiltak uten at det stjeler for mye tid bort fra arbeidsoppgavene.

Hvorfor skal det være noe som gir en visuell påminnelse om å være aktiv?

Fordi det kan trigge hodet til å huske konkurransen. Det kan være lett å bli så fokusert på arbeidet at man rett og slett glemmer å ta seg pauser og bevege seg.

Hvorfor skal det være variasjon i konkurranseoppgavene?

Ensformige aktiviteter kan føre til minkende motivasjon for å gjennomføre noe flere ganger. Variasjonen i oppgavene kan også gjøre at personer med forskjellige egenskaper og interesser får muligheten til å hevde seg.

FASE 4. UTVIKLING AV KONSEPT

Definering av konsept

Det videre arbeidet besto i å starte en utvikling av konseptet for å definere rammene rundt det. Følgende spørsmål ble viktige å finne svar på:

- Hvordan får deltakerne oppgavene / utfordringene / aktivitetene?
- Hvor ofte skal man få oppgavene / utfordringene / aktivitetene?
- Hvordan får deltakerne poeng?
- Hva er konkurransereglene?
- Hvilke typer oppgaver / utfordringer / aktiviteter skal det være?
- Hvordan skal ordlyden være i oppgavene?

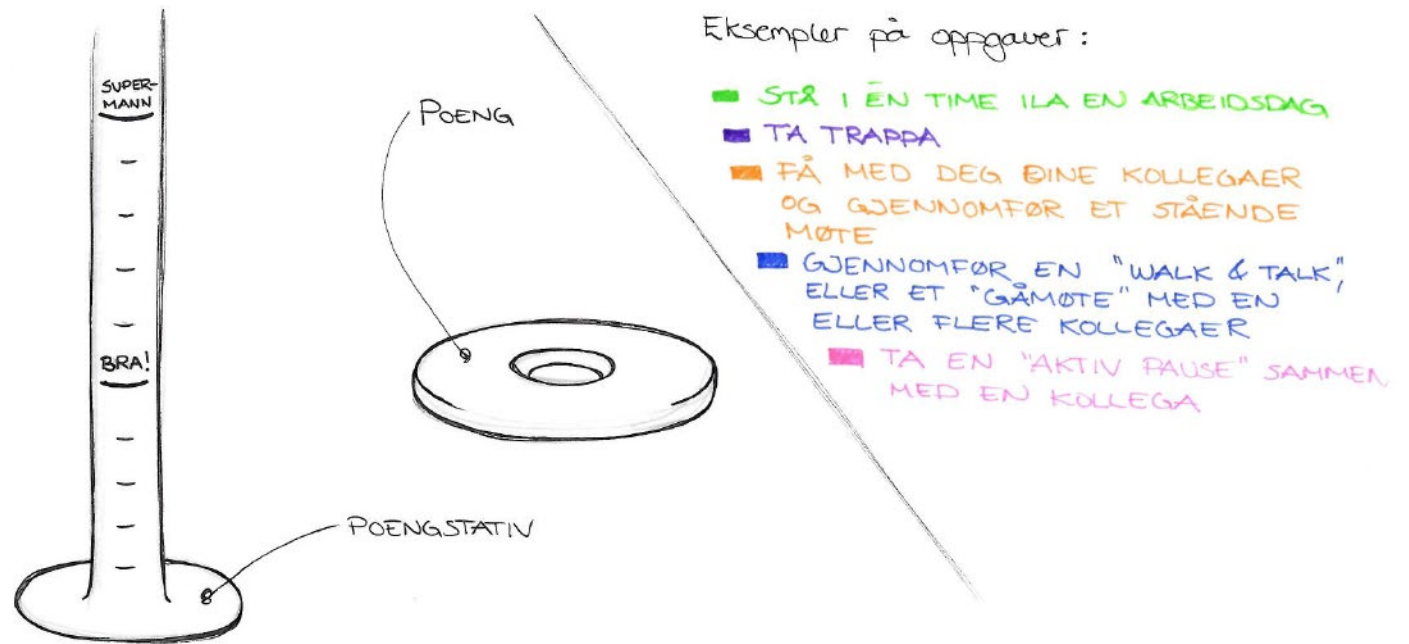
FYSISK POENGTALLER OG DIKTERENDE OPPGAVER

Som et utgangspunkt for å finne svar på disse spørsmålene, ble det tenkt ut en løsning på enkle oppgaver og fysiske poeng med en tilhørende poengmåler.

Denne løsningen gir ikke svar på alle aspektene som trengs for at det skal bli et gjennomført og fungerende konsept, men er en start på veien mot å finne gode løsninger.

Ordlyden i de skisserte oppgavene er dikterende og forteller eller oppfordrer deltakeren hva han eller hun skal gjøre for å få poeng. Som belønning for utført oppgave, får deltakeren fysiske poengringer som tres på en poengmåler.

Hver deltaker har sin egen poengmåler, og konkurrerer mot de andre deltakerne. Etter en viss tid kåres en eller flere vinnere.



Testing av konsept hos DnB

SAMTALE MED JAN STRØMME OG UNNI HØIBY FRA DNB

Tidligere i prosjektet, da jeg lette etter arbeidsplasser å kontakte for å gjøre intervju, ble det forsøkt å kontakte bedriftsoverlege Jan Strømme ved DnB Norge. Den gang fikk jeg ikke respons, men etter litt purring fikk jeg opprettet kontakt. Jan fant prosjektet mitt interessant, og ville gjerne hjelpe til i prosessen min.

Siden jeg på dette tidspunktet hadde bestemt å utvikle et konsept på en aktivitetskonkurranse, ba jeg om å få et møte med Jan for å ha en samtale om hva de kunne hjelpe meg med. Det var ønskelig for meg å få testet konseptet mitt så tidlig som mulig i en ekte kontorsituasjon, slik at jeg raskt kunne finne styrker og svakheter for å gjøre viktige justeringer videre.

På møtet, som fant sted på DnBs hovedkontor den 28. april 2014, deltok også Unni Høiby som

er produksjef HMS ved DnB.

DnBs hovedkontor ligger til i nye og moderne lokaler i Bjørvika i Oslo, og har til sammen 4200 ansatte. Alle avdelingene har åpne landskap, med store rom hvor det er plass til mange ansatte. Selv om rommene er veldig store, føles det ganske lunt og rolig. Man kan se at interiøret er gjennomarbeidet og utviklet for at det skal skape en lys og god atmosfære. DnBs kontorer har "free seating"-prinsipp, det vil si at ingen av de ansatte har faste plasser. Alle låser sine private eiendeler inn i skap, og velger fritt hvor de vil sette seg. Dette

Etter en liten omvisningstur på avdelingen hvor Jan og Unni jobber, satte vi oss ned på et møterom og startet samtalen, hvor jeg først introduserte meg og prosjektet mitt. Jeg forklarte hva konseptet

mitt var og hva jeg ville at det skulle gjøre, i tillegg til at jeg viste frem papirmodell og skisser for å få noe fysisk å snakke rundt.

Jan og Unni var positive til min idé, og mente en slik aktivitetskonkurranse kan bli en gøyere

og mer rettferdig løsning enn hva som finnes av aktivitetskonkurranser i dag. De ga også en klar tilbakemelding på at konseptet burde utformes på en bedre og annerledes måte slik

at det kan skille seg mer ut fra det som finnes i dag. Sammen diskuterte vi hvordan en slik aktivitetskonkurranse kan være for at folk skal synes det er gøy å være med.

Utfordringen med møtet var å formidle at konseptet mitt fortsatt var veldig åpent og lite «fastsatt». Jeg opplevde å få veldig konkrete tilbakemeldinger på konseptet, og prøvde å fasilitere en mer

“Én ting er jeg sikker på - et slikt konsept kan inspirere mange til å bevege seg mer”

- Unni Høiby, DnB.

åpen samtale om hva konseptet kunne utvikles til å bli. Jeg fikk allikevel mye nyttig ut av samtalen.

Under presenteres de viktigste punktene jeg ville ta hensyn til i min videre prosess. Resten av samtalen ligger som vedlegg 5.

- For å holde en slik konkurranse rettferdig og for å sørge for at de minst spreke skal få lyst til å delta, burde ting som for eksempel trening i arbeidstiden ikke gi noen poeng fordi ikke alle benytter seg av slike tilbud.
- Dytt.no sin aktivitetskonkurranse, for eksempel, gjør det mulig for deltakerne å registrere *all* aktivitet, også hvis de deltar på for eksempel Birkebeinern. Dette fører til at de får veldig mange poeng utenfor arbeidstiden, og det kan føles urettferdig for de som ikke er i like mye aktivitet.

“Det er veldig mange som ikke vil være den eneste som står, for da føler de seg veldig synlige.”

- Unni Høiby, DnB.

- Forslag på ting som man kan få poeng for: Arbeide stående, ta trappa, pausegym, spreke tur til jobb.
- Man må finne de morsomme, enkle og ikke for utfordrende oppgavene til deltakere av en slik konkurranse.
- Hvordan skal man få poeng? Trenger det å være poeng? Eller kan det være et slags puzzlespill hvor du samler på biter?
- Det er en utfordring å gjennomføre stående møter fordi alle møtebordene er lave.
 - Folk har lettere for å gjøre «flaue» ting når det er flere rundt dem som gjør det samme.
 - “Free seating”-ordningen gjør at ingenting kan stå igjen på pulten din når du går, enten det er på slutten av dagen eller fordi du skal i et møte. Derfor må en eventuell fysisk poengmåler være liten og lett å ta med.

- Det er mange positive ting med å ha et åpent kontorlandskap. Hvis man får i gang et slikt konsept, så kan smitteeffekten være mye større i et åpent landskap enn i et som er mer lukket.
- Det er veldig mange som ikke vil være den eneste som står, for da er de veldig synlige. Noen synes det er plagsomt eller ukomfortabelt.
- Ansatte på DnB har ikke lov til å henge opp oppslagstavler og den slags. Alt som ikke hører til i det faste inventaret, skal ikke være der.
- Det letteste vil være om man kan registrere poengene sine ved pulten, siden det er der man faktisk tilbringer det meste av tiden sin. Man kan jo registrere enten på data eller på telefon for å få poeng.

Etter samtalen med Jan og Unni ble jeg ønsket velkommen tilbake for å teste konseptet mitt på de ansatte. Vi diskuterte litt hvordan vi skulle løse

praktiske ting rundt testen, og ble enige om å kjøre testen på ti av de ansatte over to dager.

Videre diskuterte vi hvordan konseptet mitt kunne testes på en enkel måte, og ble enige om at oppgavene kunne gis på et ark med utkrysning-smuligheter for begge dagene i tillegg til poengmåleren.

Hovedhensikten med å gjøre testen var å se i hvor stor grad de ansatte på DnB syns det er greit gjøre oppgaver eller utfordringer, hvilke oppgaver de syns er gøy, på hvilken måte de syns det er greit å registrere, hva de syns om ideen, om får de lyst å konkurrere med andre, og hva de eventuelt kommer opp med av ideer.

FORBEREDELSE OG UTFØRING AV TEST

Testen skulle utføres kort tid etter møtet med DnB, så det var liten tid til å få utviklet konseptet mer, selv om det var en del løse tråder som måtte

finnes svar på. Testen ble brukt som et verktøy til å finne mer definerte rammer.

Det ble lagd én poengteller til hver deltaker med tilhørende poengringer. Poengmålerne ble laget i forskjellige farver for å gjøre de litt mer spen-

nende, siden de ellers var så enkle i utformingen. I tillegg ble det lagd et skjema med oppgaver og en instruks til deltakerne på hva konkurransen gikk ut på.



Hei! Tusen takk for at du deltar på dette lille eksperimentet!

Regler:

Utfør oppgavene / utfordringene for å få poeng. De runde skivene med hull representerer poengene, og de kan du tre på poengmåleren din. For oppgaver som gir ett poeng, får du ei skive. For oppgaver som gir to poeng, får du to skiver, osv. Du får poeng for en oppgave kun én gang per dag, så hvis du f.eks har fått poeng for å ta trappa, så får du ikke flere poeng for det før neste dag.

Hvem klarer å få flest poeng?

Denne testen blir utført for å få tilbakemeldinger fra deg. Konseptet er på et tidlig stadie, og jo flere tilbakemeldinger fra deg, jo gladere blir jeg!

Underveis disse to dagene kan du bruke det blanke arket til å skrive ned ting du synes er positivt / negativt med konkurransekonseptet. Det jeg vil du skal tenke på er for eksempel:

- Er dette noe som kan motivere deg til å bevege deg litt mer på jobb?
- ...Eller appellerer det ikke til deg? Hvorfor / hvorfor ikke?
- Hvordan kan du tenke deg å få oppgavene?
- Hvilke oppgaver ville du laget?
- Hvordan synes du poengstasjonen burde fungere / se ut?
- Hva synes du var bra, hva synes du burde gjøres annerledes?

Gjerne skriv ned tankene dine. Hvis du ikke føler for å gjøre oppgavene, så er det helt greit, men gjerne skriv ned hvorfor.

Hvis det blir fritt for poengringene så kan dere bruke arket for å regne ut hvor mange poeng dere har.

Lykke til!

1 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg tok en omvei på tur til et møte		
Jeg tok meg en strekk med en kollega		
Jeg inviterte en kollega til å ta en liten spasertur		
Jeg tok meg en mikropause		
Jeg strakk ut føttene mens jeg satt		
Jeg strakk armene mens jeg satt		
Jeg hentet noe å drikke		
Jeg gikk en tur på toalettet		

2 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har hatt en stående kaffepause		
Jeg har hatt en stående samtale med en kollega		
Jeg har hatt en stående samtale i telefonen		
Jeg hentet noe å drikke til en kollega		
Jeg gjorde en enkel balanseøvelse med en kollega		
Jeg sto på én fot mens jeg ventet på noe		
Jeg ga et komplement til en kollega		
Jeg besøkte en kollega på hans / hennes arbeidsbord		

3 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har arbeidet stående i totalt én time		
Jeg tok trappa i stedet for heisen		
Jeg hadde et gående møte med en eller flere kollegaer		
Jeg fikk med meg deltakere på et møte til å stå i fem minutter		
Jeg gikk baklengs opp ei trapp		
Jeg hoppet over hvert andre trinn i ei trapp		
Jeg besøkte en kollega jeg nettopp hadde sent en mail til eller ringt til for å si «hei»		
Jeg fant meg en ny plass hvor jeg jobbet en stund		

RESULTAT FRA TESTING AV KONSEPT

Testmodellene og oppgavene ble overlevert til Unni Høiby hos DnB 5. mai 2014. Jeg valgte å ikke møte deltakerne, men heller la Unni dele ut materialet, slik at deltakerne ikke skulle skape seg inntrykk basert på hva jeg sa eller gjorde. Unni hadde på forhånd plukket ut og informert deltakerne om at de skulle være med på en aktivitetskonkurranse, og at konseptet var på et tidlig stadie slik at de var frie til å komme med tilbakemeldinger og ideer.

Etter testen hentet jeg materialet tilbake. Det var også ønskelig å få intervjuer noen av deltakerne for å gjøre noen oppfølgingsspørsmål siden man ikke kan forvente at et ark med noen spørsmål vil besvares. Jeg ville gå litt i dybden og finne ut hva som eventuelt fungerte og hva som ikke fungerte.

Et slikt intervju fikk jeg dessverre ikke gjennomført. Hverken Unni eller Jan kunne være til stede den dagen jeg hentet materialet tilbake, og jeg kunne heller ikke ta meg tid til å returnere siden jeg på dette tidspunktet var presset på tid.

De skriftlige tilbakemeldingene fra deltakerne var litt tynnere enn jeg hadde håpet på, men ga meg allikevel noe verdifull data:

- De fleste deltakerne benyttet utkrysningskjemaene, noe som tyder på at de utførte oppgavene (hvorfor vites ikke - følte de at de "måtte", eller hadde de lyst?)
- Oppgavene var for enkle og kunne oppfattes som "unødvendig" å få poeng for
- Noen følte ikke at denne løsningen motiverte de mer til å gjøre fysiske aktiviteter, men at de ble mer bevisste på det
- Noen etterspurte mer naturlige øvelser og påminnelser på mobil
- Noen påpekte at poengstasjonen ikke vil kunne fungere hos dem siden de har "free seating" - det blir tungvindt å ta den med seg til møter og

lignende

- Noen av oppgavene følte unaturlige og rare å gjøre
- Noen synes det ble for mange punkter, slik at det ble slitsomt å registrere alle utførte oppgaver
- Noen synes det var en morsom idé

De utfylte skjemaene fra deltakerne ligger som vedlegg 6.



Deltaker på DnB får poeng etter å ha utført en oppgave.

Detaljerings av konsept

FOKUSOMRÅDER ETTER TEST

På bakgrunn av konsepttesten hos DnB, ble det gjort følgende konkrete valg:

- Det skal være en fysisk poengmåler, men det må finnes en måte å telle poeng på uten at det blir mange løse deler å holde styr på
- Poengmåleren må være liten og lett og ta med, samtidig som det må være lett å lese hvor mange poeng man har
- Deltakere får oppgavene / utfordringene via en app eller et program på datamaskinen
- Antall oppgaver /utfordringer bør være et begrenset antall per dag, både for å hindre at det blir "for mye"
- Oppgavene / utfordringene må være enkle å oppfatte av deltakerne
- Oppgavene / utfordringene trenger ikke bare å handle om bevegelse og fysiske aktiviteter, men kan også inkludere andre kategorier, for eksempel sosiale aspekter

- Ordlyden i og type oppgaver / utfordringer må gjøres mer spennende og innbydende
- Spillereglene må utfomes til å bli mer absolute, klare og lettfattelige, slik at det ikke er noe tvil om hvordan konkurransen fungerer

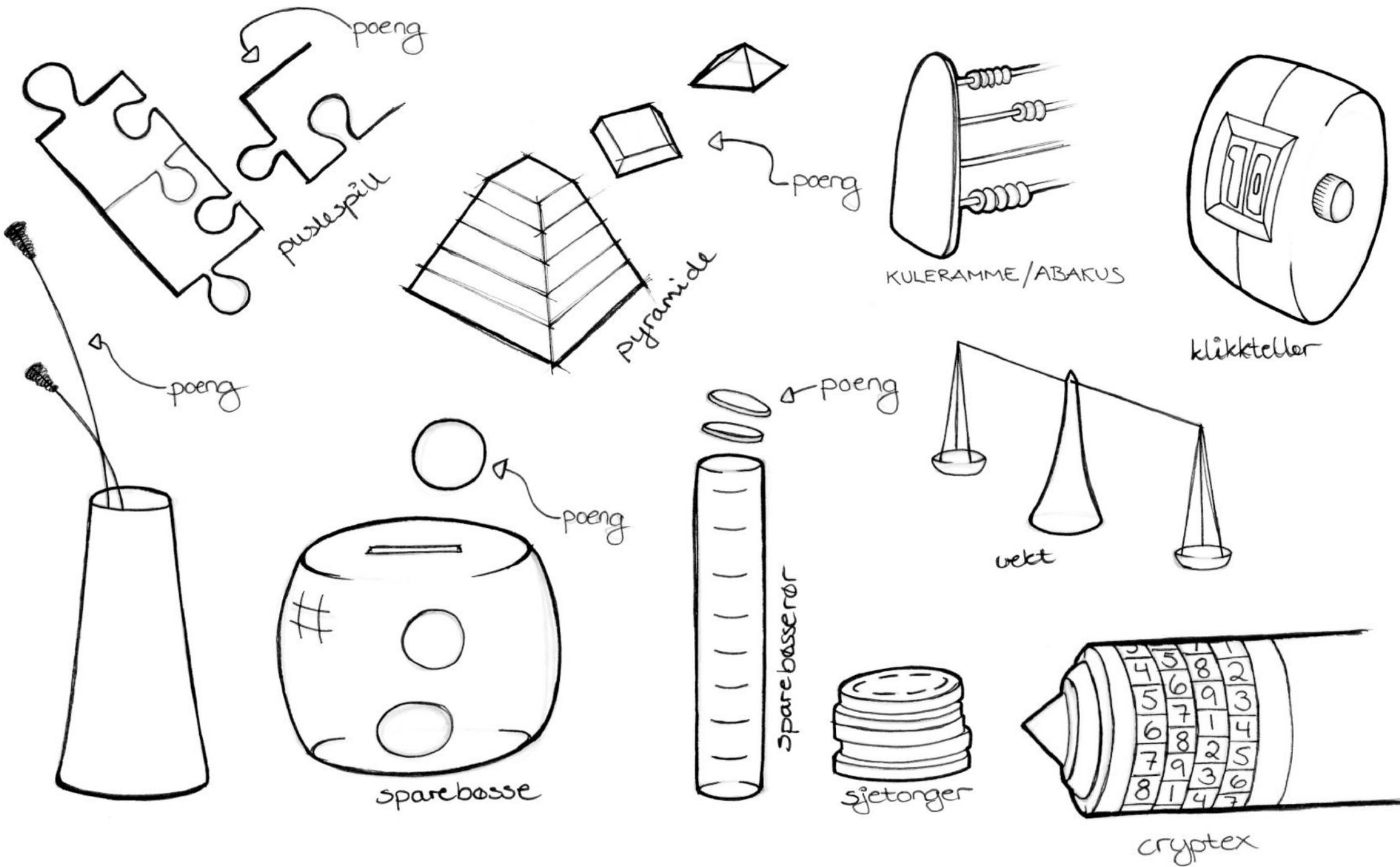
UTFORMING AV SPILLEREGLER

Kontinuerlig i konseptutviklingen ble det sett på hvordan spillereglene til konkurransen skulle utformes. Følgende regler er foreløpig fastsatt hittil i prosessen:

- Deltakerne får en push-varsel fra en app eller et program (siden de oftest er i nærheten eller har med seg mobil eller data er dette en naturlig måte å gi en påminnelse om konkurranseaktivitetene)
- Appen / programmet gir en oppgave eller utfordring med informasjon om hvor mange poeng han eller hun kan få
- Hvis deltakeren gjør oppgaven, får han eller

hun henholdsvis ett, to eller tre poeng (for å skape litt variasjon og spenning i poengsamlingen blant deltakerne)

- Konkurransen skal gå i bolker på uker, hvor en eller flere vinnere kåres og får små premier etter hver uke (for å skape konkurranse og en lyst til å vinne)
- For at deltakerne skal ha et større mål kan det også være månedskonkurranser
- Deltakerne bør ikke få flere enn omtrent 5-6 oppgaver / utfordringer per dag med gjevne mellomrom (skaper naturlige avbrekk eller pauser, men ikke for mange)



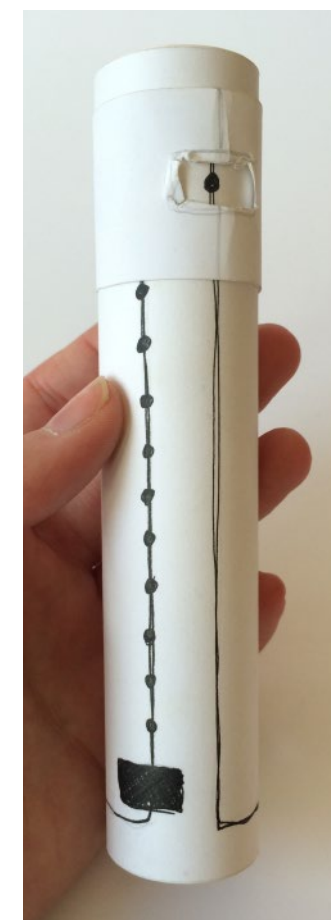
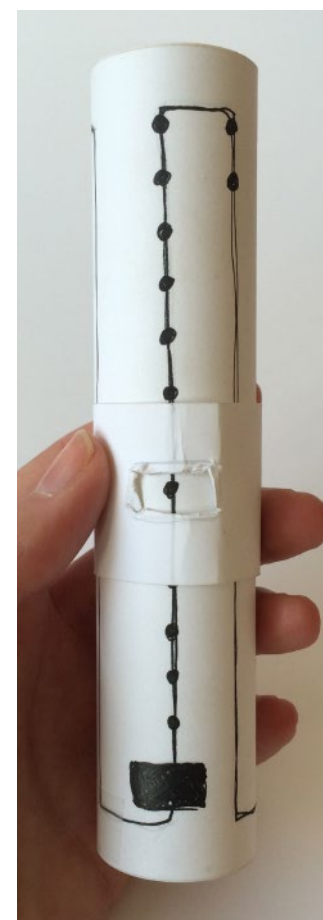
POENGMÅLER

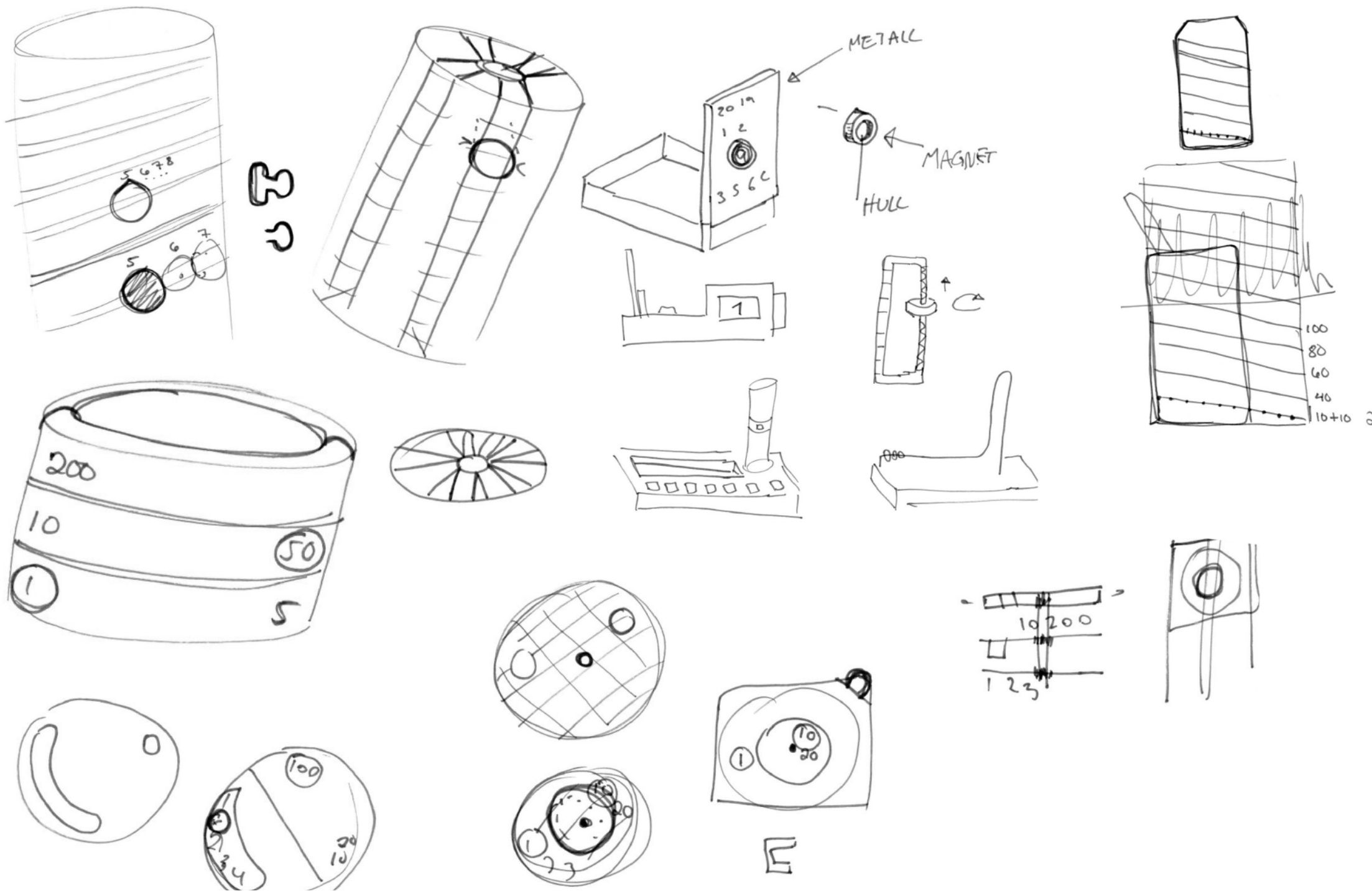
En idémyldring ble gjort på hvordan poengmåleren best kunne utformes. Det ble sett på ulike eksisterende prinsipløsninger som kunne ha overføringsverdi til konseptet.

Utfordringen til poengmåleren er at den skal kunne telle ganske mange poeng. Hvis konkurransen varer i bolker på én uke, og deltakerne gjør alle mulige oppgaver hver dag, kan de komme opp i et høyt tall (omtrent 60-80 poeng på én uke hvis man får seks oppgaver hver dag, og to

av oppgavene gir tre poeng, to gir to poeng og to gir ett poeng). Antall mulige poeng kan variere fra uke til uke.

Flere ulike varianter av poengmåler ble tenkt ut, og noen papirmodeller ble lagd for utprøving.





Etter utprøving og evaluering, falt valget på en komprimert løsning på poengmåleren. Denne løsningen kan telle mange poeng på en enkel måte, og har ingen løse deler. Den fungerer ved at man vrir på to skiver. Den største skiven teller entall fra 0-9, og den minste skiven teller titall fra 0-90.

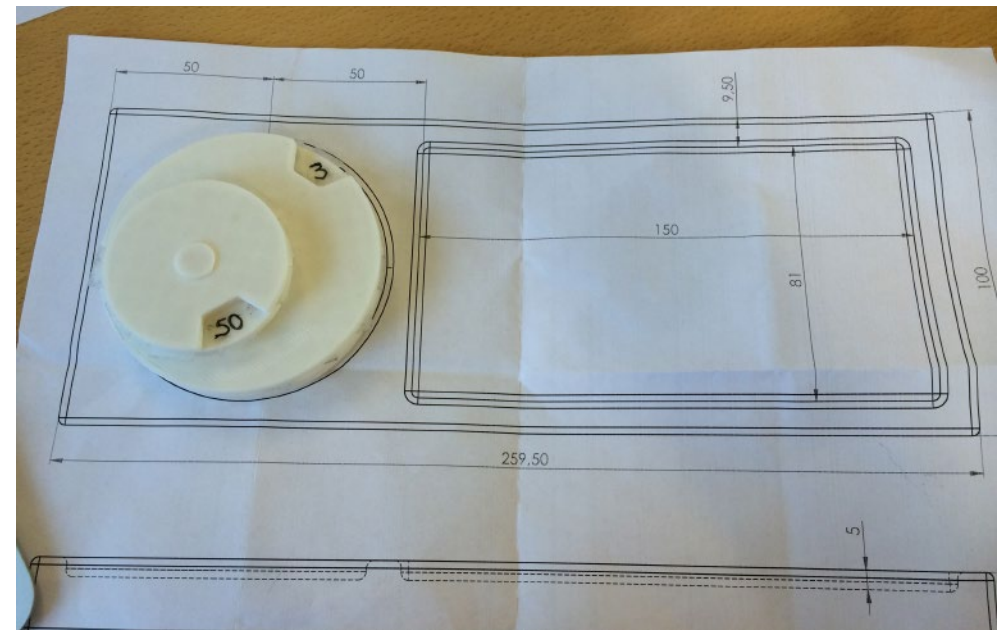
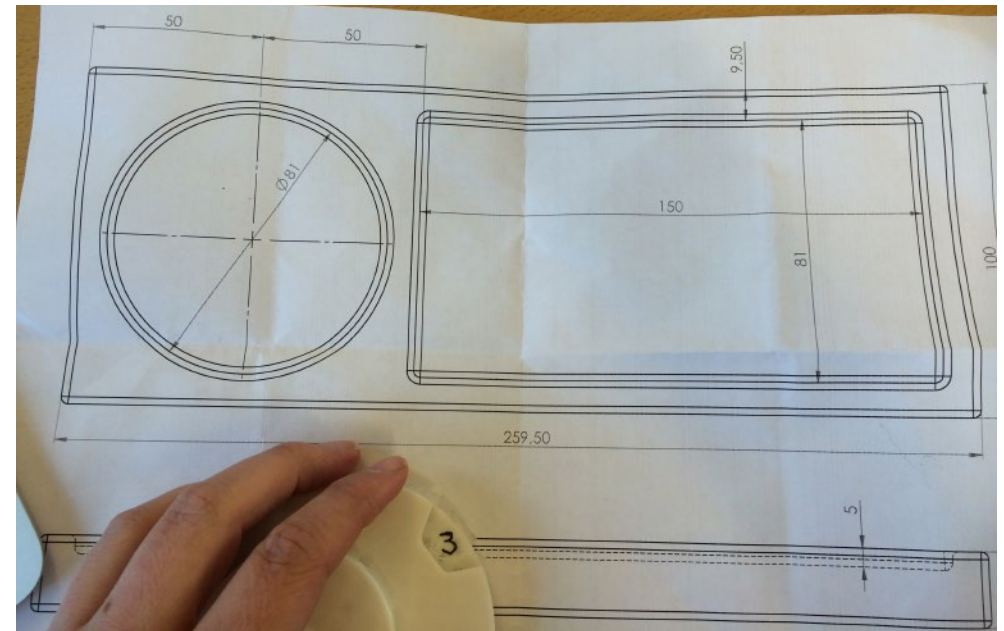
En 3D-modell ble laget og printet for å raskt kunne evaluere poengmåleren. Små utbedringer ble gjort på den printede modellen.



DOCK TIL POENGMÅLER

For at poengmåleren skal få en naturlig plass på et arbeidsbord, ble det utviklet en enkel dock som også kan fungere som oppbevarer for penner, mobil, post-its eller andre ting man måtte ha på arbeidsbordet. Denne docken tilfører en sterkere visuell påminnelse ved at den har en egen plass til poengmåleren. Hvis poengmåleren er borte, blir plassen tom.

Docken ble utformet med tanke på at den skal kunne passe inn i de fleste typer kontormiljøer, og ikke bli en fordyrende del av konseptet.



vil gjøre
kan ikke
fysiske
Befrøtten vil
for god tittel
ner seg for
abonnere
Be-møing


Hver ansatt registrerer seg på nettsiden til Be-møing. Alle får tilsendt hver sin poeng-teller med deres navn på. Og en 'dole' som også er en oppgaver for penner, mobil, post-its, etc. (Arbeidsbudsjetten??)

Pakken med poengteller og dole kommer sammen med instruksjoner på hvordan app eller program man skal laste ned/ installere. (App for de som har smart-telefon, program for de som ikke har det). [første omgang-kan App]

hvordan fungerer konkurransen?
Instruksjonen inneholder også regler for konkurransen: Om å gjøre å få flest poeng. Etter hver uke (mandag til mandag) nullstilles poengtelleren og den som har flest poeng, vinner, og får ett ukespøng (fin et bedre navn!).
Topp fem får et ukespøng, ikke bare en.
Appen sender ut push-varslar med jevne mellomrom, ca hvert 90. ende minutt. Den sier at

Med jevne mellomrom (haste eller tilfeldige datoer? For å gjøre det litt spennende?) kåres tre vinnere som får premie. 1., 2. og 3. premie? De kan velge mellom et utvalg av premier. Da nullstilles konkurransen, slik at alle begynner med rene ark.

Oppsett på flere buder (kan) på en side-dynamiske



Prøvd å fokusere på "fysiske ting" - hvorfor? En app kan "laste ned" men... hvor får man det?

ette vil de
røet på kontakt.
neste Be-møing.

Hver ansatt registrerer seg og alle får tilsendt hver sin poengmåler med deres navn på. + spilleregler

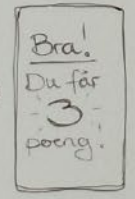
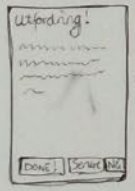
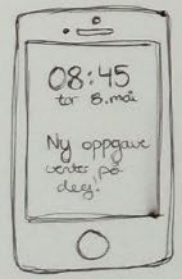
Hver ansatt laster ned be-møing app slik at de kan få utfordringene på mobilen. (Få på skjerm også?)

Konkurransen er i gang. Været i ei uke. Nullstilles når ~~nye~~ ny uke begynner (mandag). Den som er ukeas vinner, får ukespemien og ett poeng for neste premie-trekning. Ukespemien og månedspemien? Og etter et år? Hver 3.mnd?

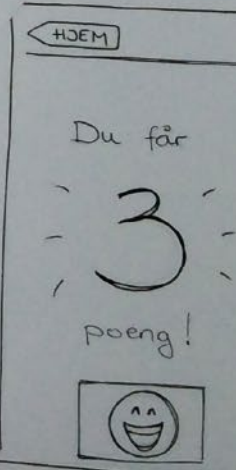
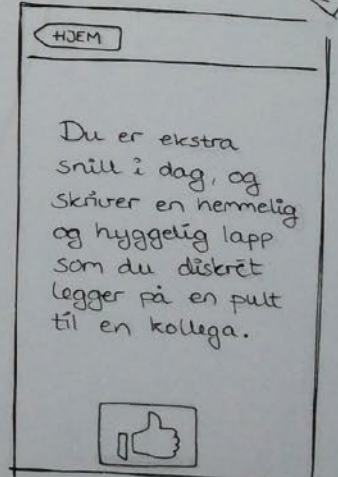
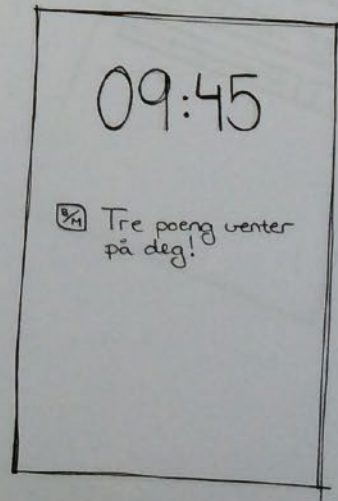
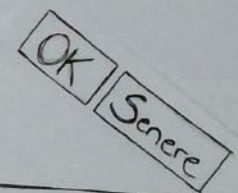
oppgave som push på mobil.

Poengtellerne kan også være "touch-points" eller altså med f.eks. Speedo's logo og farger tilpasset til hver bedrift!

Appen spør hvilken premie den ansatte vil ha dersom han/hun vinner! (Flere "gulrotter"?)



Flytt igjen den 3.halve



ORDLYD OG KATEGORI PÅ OPPGAVER / UTFORDRINGER

“Ta deg en pause, og gjør noen strekkøvelser”

“For å ikke gro fast i stolen, bestemmer du deg for å arbeide stående i 15 minutter”

“Sjefen sier du må gi et komplement til en kollega som fortjener det”

“Utfordre en kollega til å spille sten-saks-papir”

“Visste du at du forbrenner flere kalorier ved å velge trappa fremfor heisen?”

Valg av ordlyd i oppgaven har mye å si for hvordan man oppfatter og reagerer. Det strebes etter å finne en ordlyd som engasjerer og gir deltakeren lyst til å utføre oppgavene. Ved bruk av humor kan det bli en positiv opplevelse å få oppgaven fra appen, og man kan unngå at det blir masete og at oppgavene føles som en plikt.

Ved å gi oppgaver som ikke nødvendigvis gir deltakeren beskjed om å bevege seg, men heller gi

oppgaver som indirekte fører til at de beveger seg, kan man skape en større variasjon i type utfordringer.

APP

Tidlige skisser på app med eksperimentering av ordlyd og type oppgaver ble utviklet for å kunne få en større forståelse av interaksjonen mellom appen og meg som bruker.



FASE 5. ENDELIG KONSEPTFORSLAG

Spilleregler og system

1. En bedrift vil gjøre tiltak som kan øke trivsel og de ansattes nivå av fysisk aktivitet, og bestemmer seg for å bestille/abonnere på tjenesten be.moving, en annerledes og lav-terskel aktivitetskonkurranse for arbeidsplassen.

2. Bedriften (sjef eller ledelsen) registrerer de ansatte på nettsiden til be.moving. Alle får tilsendt hver sin poengteller med deres navn på med en tilhørende dock som også fungerer som en bordorganiserer (kan holde pener, mobil, post-its etc.).

3. Pakken med personlig poengteller og dock kommer sammen med regler for konkurransen og instruksjoner på hvilken tilhørende app eller program som må lastes ned / installeres.

4. Det er om å gjøre å få flest poeng. De ansatte konkurrer lokalt med sine kollegaer, og konkurransen går i bolker fra uke til uke (mandag til mandag), og de fem (kommer ann på hvor stor bedriften er / hvor mange som er med) som har flest poeng etter én uke, får ett ukespoeng og en premie bestemt av arbeidsplassen.

5. Når en uke er over, nullstilles poengene på poengmåleren, slik at alle begynner med like mange poeng når ny uke starter. Etter en bestemt tid, for eksempel hver tiende uke, kåres en vinner som får velge seg en premie. Det kan også deles ut 2. og 3. premier. Appen gir beskjed om hvem som har vunnet, men viser aldri hvor mange poeng deltakerne har.

6. APPEN sender ut push-varslar med jevne mellomrom, ca hvert 90.ende minutt (kun når du er på jobb - den registrerer enten at du er på jobbets wi-fi nett eller så registrerer den dine koordinater - slik at du ikke får varslar når du er hjemme eller ute).

I tillegg til at det kåres vinnere uke til uke som får en premie lokalt av arbeidsplassen, kan også vinnerne av tiukes-konkurransen få mulighet til å bestemme litt større premier selv ved å velge blant et utvalg på tjenestens hjemmeside.

7. Push-varselen inviterer deg / utfordrer deg til å gjøre en oppgave for å få poeng. Swiper du varselen fører den deg inn i appen, og du kommer rett til oppgaven hvor det står hva du må gjøre for å få poeng, og hvor mange poeng du kan få.

8. Hvis du vil gjøre den presenterte oppgaven, trykker du på den bekreftende knappen, og appen sier hvor mange poeng du får. Så vrir du på poengskiva så du får riktig antall poeng.

9. Hvis du ikke føler for å gjøre oppgaven, trykker du på "senere"-knappen, og oppgaven legger seg i dagens liste over ikke fullførte oppgaver. Denne listen kan man besøke når man vil. Oppgavene kan gjøres senere samme dag, men "slettes" fra lista når dagen er omme.

10. Man får poeng kun én gang per utfordring - og når man har sagt "ok" til appen om at man vil gjøre oppgaven, så forsvinner den fra lista/appen, eller så legger den seg i listen over fullførte oppgaver den dagen.

App





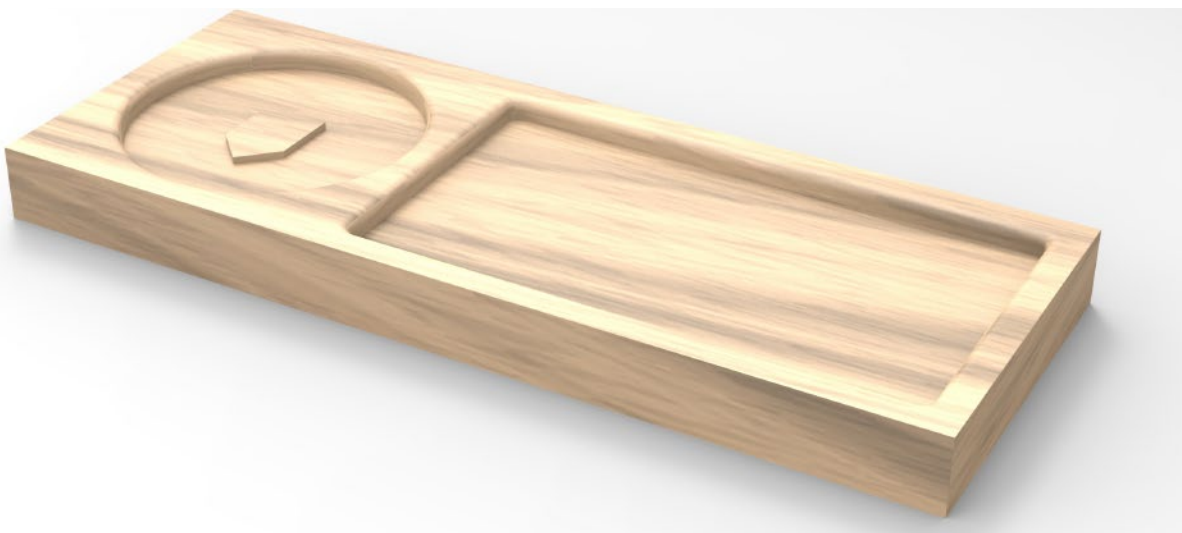
Skisseforslaget på løsningen av appen er gjort på bakgrunn av enkle prinsipper som å bruke farger og illustrasjoner for å gjøre uttrykket lekent og innbydende, men samtidig holde det litt rolig og seriøst. En balansegang er forsøkt oppnådd mellom disse egenskapene.

Poengteller



Poengmåleren kan utformes i mange forskjellige materialer og farger. Her presenteres et forslag på et rolig design som kan passe inn i mange ulike miljøer med enkle kontraster for å gjøre tallene lettelleselige.

Dock



Docken er her foreslått i eik. Ved bruk av treslag får uttrykket en varme og følelse av varighet og kvalitet, og kan være med å skape en større visuell opplevelse for produktet.

Et positivt spor er utformet i docken slik at po- engtelleren, med sitt tilsvarende negative spor, passer og stoppes fra å snurre rundt når man skal vri på skivene.

Konklusjon

Dette prosjektet har fokusert på den inaktive arbeidsplassen. Løsninger på hvordan ansatte i en lav-aktiv kontorjobb kan bli mer fysisk aktive har blitt utviklet med tanke på å spesielt få med seg de som ikke allerede har aktive vaner.

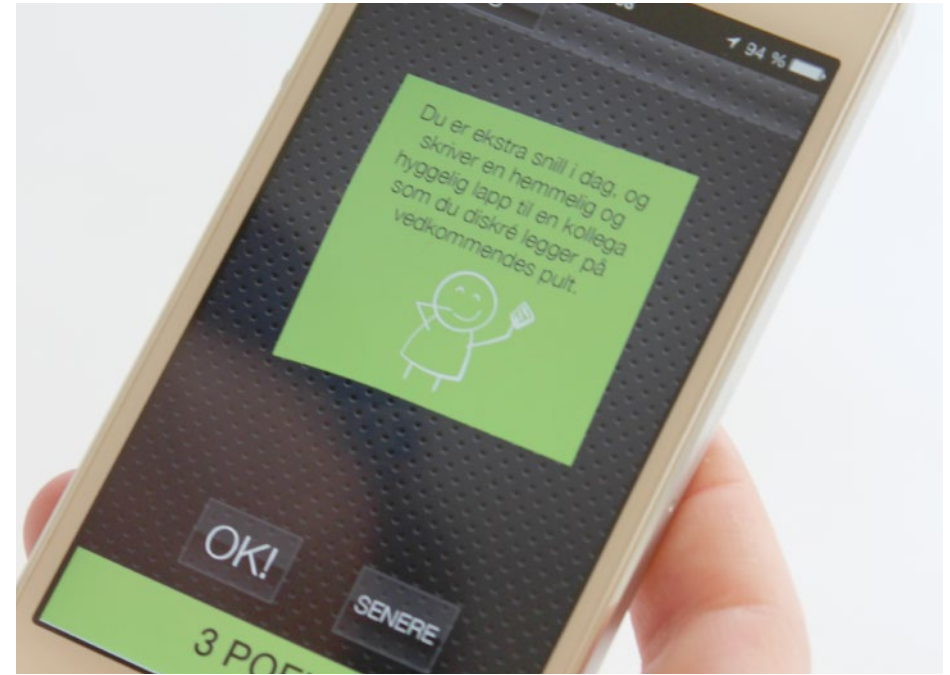
Bemoving er en aktivitetskonkurranse som er utviklet for å være en sosial og gøy opplevelse og som skal være lite tidkrevende ved at minimal registrering er nødvendig. Bemoving stjeler ikke unødvendig tid fra arbeidsoppgaver siden oppgavene er utviklet med tanke på rask gjennomføring.

Bukeren skal ikke oppleve over at han eller hun faktisk er i bevegelse eller driver med fysisk aktivitet siden mange i målgruppen kan ha negative tanker og assosiasjoner rundt begrepene "trening" og "fysisk aktivitet". De varierte og enkle utfordringene i konkurransen sørger for at "alle" kan delta med sjanser til å vinne, og ikke bare de som har aktive vaner fra før.

At konkurransen kun foregår på jobben er også med på å gjøre konkurransen mer rettferdig. Den fysiske poengmåleren kan være med på å gjøre det til en aktivitet i seg selv å sjekke hvor mange poeng kollegaene har. Dette aspektet er også forsterket med at appen ikke viser hvor mange poeng man har, noe som er tenkt å føre til at man ønsker å sjekke andres poengmålere og som igjen er tenkt at det kan føre til at poengene og utfordringene kan bli en del av den daglige samtalen.

Når appen sender sine utfordringer fungerer dette også som en påminnelse om å bevege seg mer selv om man kanskje velger å ikke ta utfordringen med en gang. Gjennom å legge opp til at arbeidsplassene selv organiserer ukespremieringen slik de selv ønsker og at vinnerne selv kan bestemme sine premier er det tenkt at dette skal gi brukerne en gulrot for å konkurrere.

Bemoving er en konseptuell løsning som fortsatt krever videreutvikling dersom det skal realiseres, men jeg mener rammeverket som er utviklet er et godt utgangspunkt for en gøy og annerledes aktivitetskonkurranse.



Referanser

LITTERATUR

Bauman, Adrian, E. Ainsworth, Barbara, F. Sallis, James, Hagströmer, Maria, L. Craig, Cora, C. Bull, Fiona, . . . Sjöström, Michael. (2011). The Descriptive Epidemiology of Sitting - A 10-country Comparison Using the International Physical Activity Questionnaire (IPAQ). doi: 10.1016/j.amepre.2011.05.003

Breivik, Gunnar, & Rafoss, Kolbjørn. (2012). Fysisk aktivitet; omfang, til rettelegging og sosial ulikhet - en oppdatering og revisjon. Oslo/Alta: Norges idrettshøgskole Høgskolen i Finmark.

Curedale, Robert A. (2013). Design thinking: process and methods manual. Topanga, CA: Design Community College.

Denison, Eva, Underland, Vigdis, Nilsen, Elin S., & Fretheim, Atle. (2010). Effekter av tiltak utenfor helsetjenesten for å øke fysisk aktivitet hos voksne. Oslo: Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten.

Helsedirektoratet. (2011). Fysisk aktivitet - anbefalinger. Retrieved 13.01.2014, from <http://helsedirektoratet.no/folkehelse/fysisk-aktivitet/anbefalinger/Sider/default.aspx>

Høybråten, Dagfinn. (2002). Vi sitter oss til døde. Retrieved 20.01.14, from <http://www.dagbladet.no/kultur/2002/04/10/323822.html>

Lazar, Jonathan, Feng, Jinjuan Heidi, & Hochheiser, Harry. (2010). Research methods in human-computer interaction. Chichester: John Wiley.

Ryan, Richard M., & Deci, Edward L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic definitions and New Directions. Contemporary Educational Psychology, 54-67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020

Sandberg, Tor. (2014). Prisen for stillesitting: Slappinger koster 239 mrd i året. Retrieved 29.03.2014, from <http://www.dagsavisen.no/samfunn/prisen-for-stillesitting-slappinger-koster-239-mrd-i-aret/>

Figurliste

Typisk kontorjobb med mye stillesitting:

<http://www.boldsky.com/insync/pulse/2012/ideal-office-environment-employee-work-260412.html>, hentet 04.03.2014

Eksisterende løsninger:

Alle bilder under er hentet 27.02.2014

Aktivitetskonkurranser:

<http://www.windowsphone.com/nb-no/store/app/dytt/ee4a782c-ad22-4e5e-a458-f798cece237a>

<http://dytt.no>

Aktive sittemøbler:

<http://www.ergopartner.no/kontorstole/back-app-sadel-stol.html>

<http://www.varier-online-shop.de/variabletm-bal->

[ansr.html](#)

http://www.thebackshop.co.uk/capisco#anc_hag-capisco-8106-office-chair

<http://www.schreinerei-klemm.de/index.php?id=21>

Bedriftsbesøk:

<http://www.health-sourcing.com/best-exercise-to-lose-weight-at-work-office-2.html/best-exercise-to-lose-weight-at-work-office>

<http://www.hnt.no/no/Nyheter/Nyheter/Nyhetsarkiv-2011/Slik-far-han-oss-opp-fra-stolen-/115366/>

Tredemølle under arbeidsbord:

<http://www.sandraespinetblog.com/2013/11/treadmill-desk.html>

<http://www.badbacks.com.au/shop/product/13901/721/infiniti-treadmill-desk-electric-tr1200dt-7>

Regulerbart arbeidsbord:

<http://kontorkonsult.no/nyheter/3/vondt-i-ryggen/>

<http://www.macworld.com/article/1146950/standingdesk.html>

Treningsarmbånd / aktivitetsmålere:

<http://www.pcmag.com/article2/0,2817,2413303,00.asp>

<http://www.amobil.no/artikler/test-er-dette-det-kuleste-treningsarmbandet/154785>

App som minner deg på å ta en pause:

<http://a3.mzstatic.com/us/r30/Purple/v4/3e/97/1c/3e971cb3-cbd3-edb3-a884-92396dd43dfd/screen800x500.jpeg>

<http://breaktaker.en.softonic.com>

Pianotrapp med lyd:

<http://www.thefuntheory.com>

<http://barefootgirl.blog124.fc2.com/blog-entry-47.html>

Nova klatrevegg:

<http://www.bornrich.com/nova-desinger-rock-climbing-wall-match-aesthetics-home.html>

Gigaspill:

[http://www.gloriousgardengames.co.uk/Glorious-Party-Games\(2934404\).htm](http://www.gloriousgardengames.co.uk/Glorious-Party-Games(2934404).htm)

<http://www.fourseasonsamusements.com/Categories/Corporate+Team+Building>

<http://www.inewidea.com/2011/07/29/39242.html>

Lekende møbler for eldre:

<http://www.rnw.nl/english/article/toys-young-heart>

Aktiviserende og gøye omgivelser på arbeidsplass:

<http://www.home-designing.com/2012/02/le-go-office-denmark>

<http://officesnapshots.com/2012/09/06/inspiration-offices-with-slides/>

Alle øvrige bilder uten kildehenvisning er tatt selv

Vedlegg

Vedlegg 1: Fremdriftsplan for prosjektet

Vedlegg 2: GIGA-map "Motivasjon til trening og fysisk aktivitet".

Vedlegg 3: Intervju med ansatte hos Helsedirektoratet 28.02.2014

Vedlegg 4: Observasjon og intervju med ansatte hos Specsavers 09.03.2014

Vedlegg 5: Samtale med Jan Strømme og Unni Høiby hos DnB 18.04.2014.

Vedlegg 6: Utfylte skjemaer etter konsepttest hos dnb

2. GIGA-MAP "MOTIVASJON TIL TRENING OG FYSISK AKTIVITET"

MOTIVASJON TIL TRENING OG FYSISK AKTIVITET

Dette GIGA-mappet tar for seg temaet "Motivasjon til trening og fysisk aktivitet".

Kan man, ved hjelp av design, motivere til økt fysisk aktivitet og trening i den norske befolkningen?

I Norge er det mye fokus på trening og fysisk aktivitet. Uke etter uke leser vi om hvordan vi kan få en sunnere livsstil gjennom media og internett, og fra samfunnet ellers er det også mye fokus på kropp, mat og trening.



Vi har stadig flere bibber hvor vi sitter stille og beveger oss lite. Som et resultat av det viser vi mer enn før, og får ikke den daglige dosen av fysisk aktivitet som er anbefalt av myndighetene.

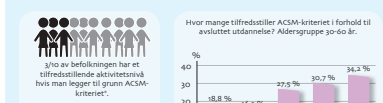
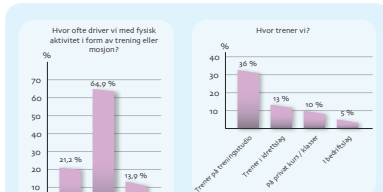


Hva er det som gjør at noen av oss trener og er fysisk aktive, mens andre ikke? Hvilke faktorer er til stede hos de som trener regelmessig, og hvilke faktorer er ikke til stede? Hva motiverer og hva hindrer oss til å trene?

Marita Lund Koppang, 2013



- Zoom
- Idé
- Problem/potensiale

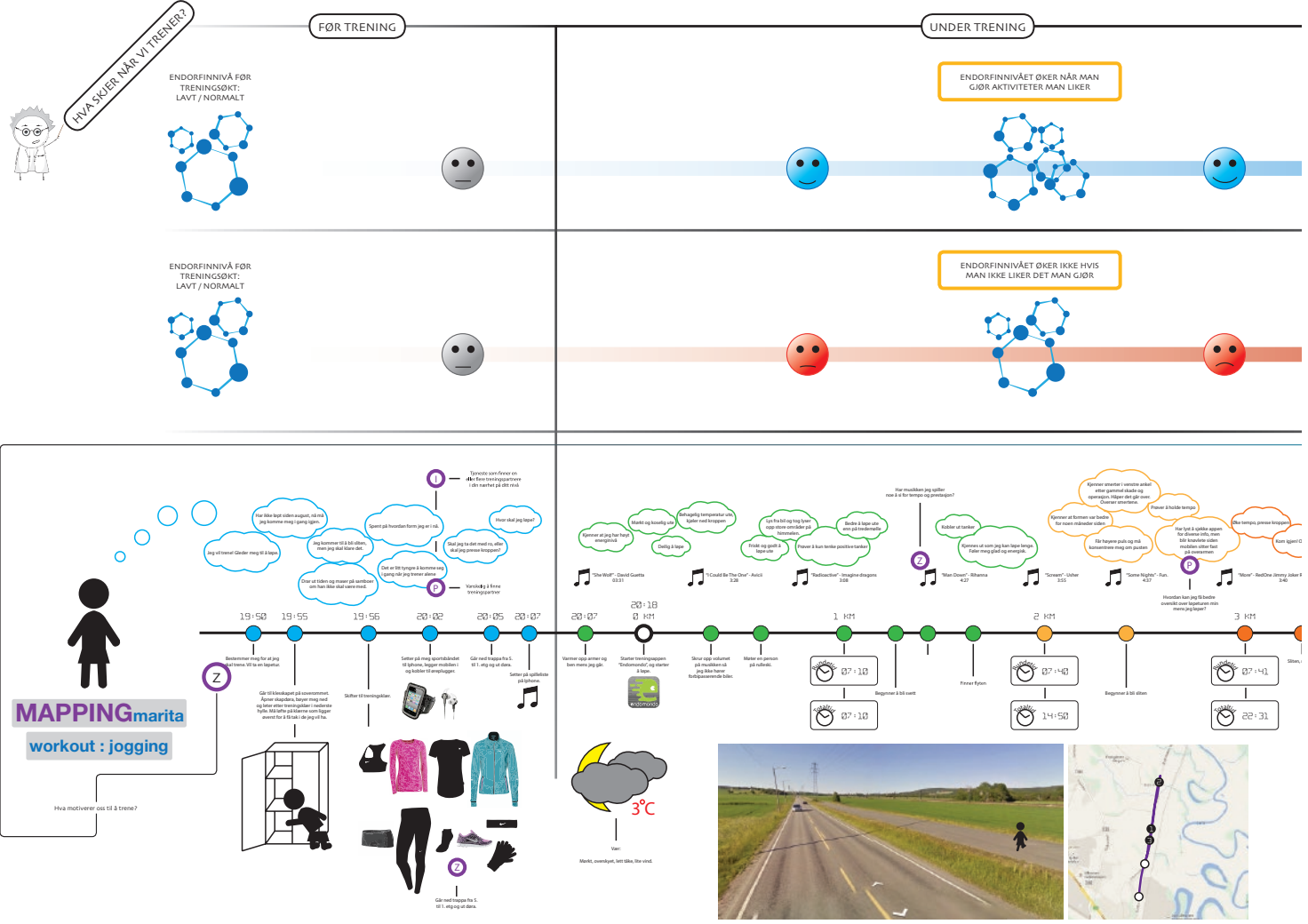


Hvorfor er personer med høyere fullført utdannelse mer aktive enn personer med lavere fullført utdannelse? Hvilke faktorer er til stede hos de som trener regelmessig, og hvilke faktorer er ikke til stede hos de som ikke trener regelmessig?

Hvorfor er personer med høyere fullført utdannelse mer aktive enn personer med lavere fullført utdannelse? Hvilke faktorer er til stede hos de som trener regelmessig, og hvilke faktorer er ikke til stede hos de som ikke trener regelmessig?

En norsk, 40-åring veier i dag fem kg mer enn en 40-åring gjorde rundt 1985.

Data er hentet fra Norsk Monitor som er en landsomfattende undersøkelse av et representativt utvalg av den norske befolkning 15 år eller eldre. Gjennomføres hvert annet år, og ble sist gjennomført i 2011.



ETTER TRENING

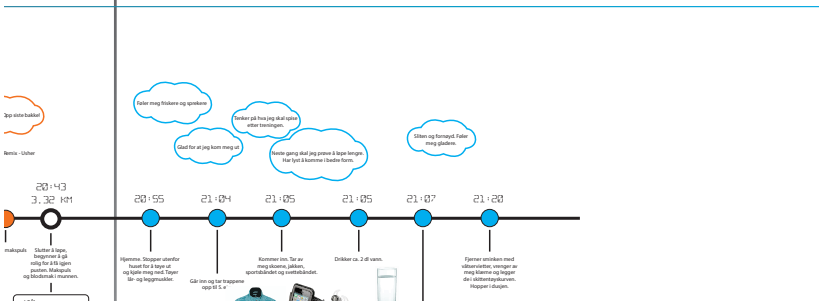
ENDOPFINNIVÅ ETTER TRENINGSOKT: HØYERE ENN FØR TRENINGSOKT

Stor sannsynlighet for gjentakelse av trening

ETTER TRENING

ENDOPFINNIVÅ ETTER TRENINGSOKT: LIK SOM FØR TRENINGSOKT

Lave sannsynlighet for gjentakelse av trening



Hva er "runner's high"?

Fenomenet "runner's high" omfatter en lengrevarende positiv endring av humøret. Løpere beskriver det som at de har det "nye bedre" og er "helt oppløst".

INTERVJU

TRENER 57 GANGER I UKEN

Mann, 36 år

"Jeg sykler og konkurrerer i sykkelritt. Konkurransen og anslutt om å hevde meg og få gode plasseringer driver meg. Er godt opptatt av å være i god fysisk form."

Kvinne, 21 år

"Når jeg opplever mestingsfølelse, fremgang og glede i treningene får jeg mye energi og motivasjon til å fortsette. Treningen gir meg overskudd og fokus i hverdagen."

TRENER SJELDENT / ALDRIG

Kvinne, 59 år

"Jeg har lyst til å trene, men faler ikke jeg har nok overskudd eller tid. Kommer aldri i gang. Vi trene på treningsstudio, men synes det er dyrt og lang bindingstid."

Kvinne, 26 år

"Føler ikke stort behov for å trene. Men jeg liker dans, aerobics og lignende treningsformer. Driver ikke på med det fordi jeg synes det er dyrt."

Kvinne, 29 år

"Jeg liker ikke å bli opptatt og sliten, derfor trener jeg ikke. Hvis jeg skal trene må det være gøy og forpliktende."

Kvinne, 37 år

"Jeg har lyst å trene, men faler ikke jeg har nok overskudd eller tid. Kommer aldri i gang. Vi trene på treningsstudio, men synes det er dyrt og lang bindingstid."

TRENER 1-2 GANGER I UKEN

Kvinne, 36 år

"Trener for gå ned i vekt. Vil få bedre helse og komme i bedre form. Vil trene oftere, men faler jeg hvordan har tid, overskudd eller økonomi til det."

Mann, 59 år

"Jeg har alltid vært aktiv og har spilt mye fotball i mitt liv. Etter hvert som jeg har blitt eldre får jeg lettere skader, og nå da det litt mer med meg. Jeg trener på å ta vare på meg selv og for å holde kroppen i god form."

Kvinne, 25 år

"Jeg trener, men ikke regelmessig. Ønsker å trene mer, men finner ikke alltid motivasjon. Får mest motivasjon når jeg har noen å trene med, eller når jeg har et mål med treningen."

TRENER 3-4 GANGER I UKEN

Mann, 28 år

"Jeg har alltid vært vant til å trene mye. Jeg liker å konkurrere og drive med løp. Trener fordi jeg synes det er gøy. Er opptatt av å være i god fysisk form."

Kvinne, 26 år

"Jeg er opptatt av å ha god helse. Når jeg trener får jeg avkobling og bedre humør. Jeg jagger mye fordi jeg synes det er gøy."

Kvinne, 34 år

"Jeg er veldig glad i å trene fordi jeg får så mye igjen for det. Takler hverdagen bedre. Jeg er opptatt av å være sunn og frisk, og å se bra ut."

TRENER 5-7 GANGER I UKEN

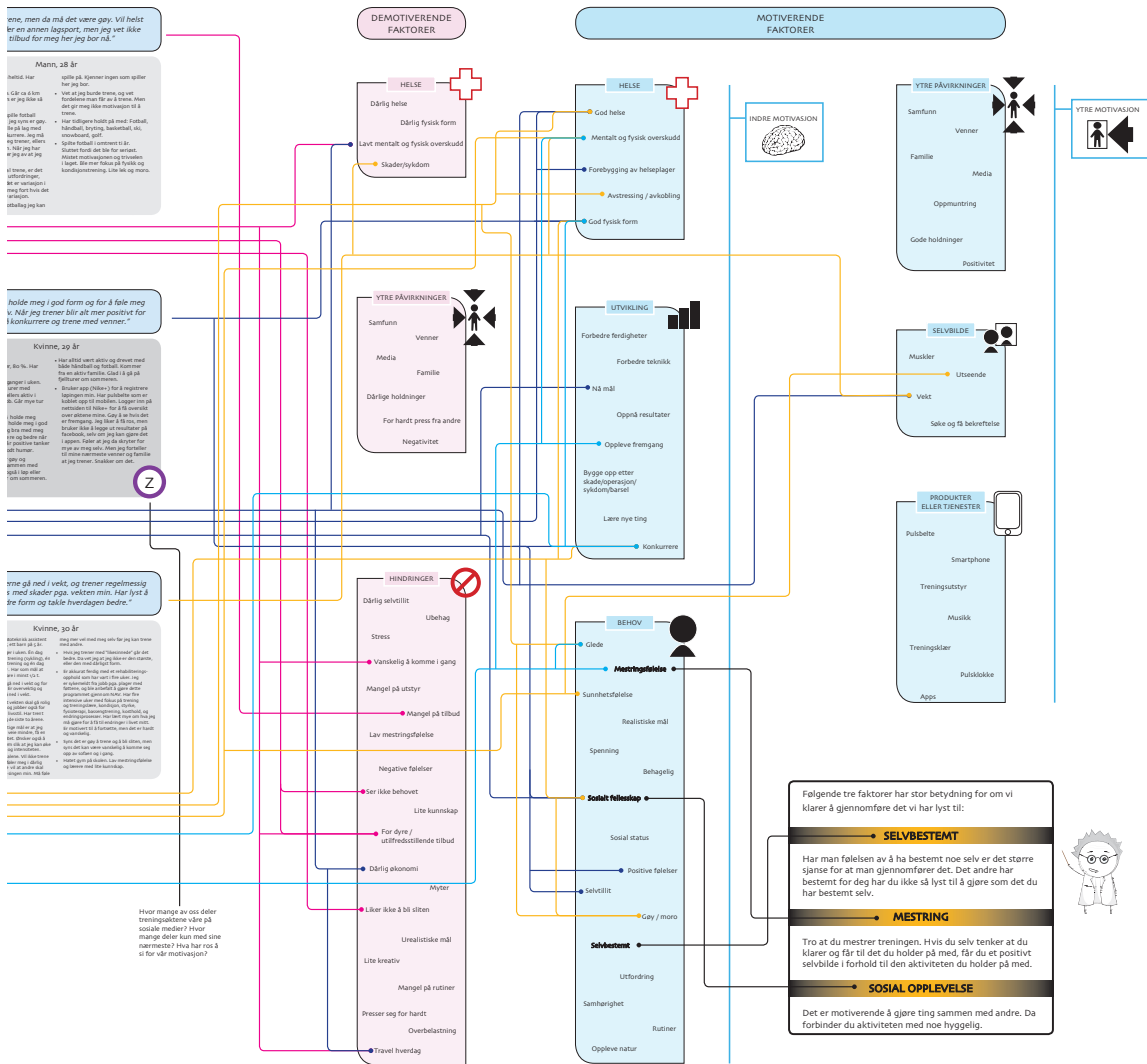
Mann, 36 år

"Jeg sykler og konkurrerer i sykkelritt. Konkurransen og anslutt om å hevde meg og få gode plasseringer driver meg. Er godt opptatt av å være i god fysisk form."

Kvinne, 21 år

"Når jeg opplever mestingsfølelse, fremgang og glede i treningene får jeg mye energi og motivasjon til å fortsette. Treningen gir meg overskudd og fokus i hverdagen."

Hvorfor opplever noen idologytmen som en negativ form for trening? Hvis man kan det da er det for trening som en positiv livstil hva kan positive for å idologytmen som en negativ form for trening?



KONSEPTFORSLAG

MOTIVERENDE LAMPE
LED-lampe som lyser opp med mer eller hørt som du nærmer deg ditt mål. kommuniserer med en treningsapp.

LYSENDE JOGGESKO
Joggeskole med LED-lyslangs lampe. Flere og flere lys tennes, etter hvor som du går treningspartiet ditt.

AKTIVE KALENDERKORT
Kalendarer som gir aktive oppgaver og slapper konkurranser, mestringfølelse og motivasjon. Hver dag har du mulighet til å skaffe deg poeng ved å gjennomføre aktiviteter ditt av hvert kort. Poengene samles opp, og etter hver måned sammenligner du dine poeng med de andre deltakerne (for eksempel familien din). Den som får mest poeng vinner en premie som på forhånd er fastsatt av alle deltakerne. Kortene kan utvikles videre i samarbeid med fagpersoner innenfor trening og helse for å optimalisere effekten av de.

SKOLEGYM
Forbedre gymfag i den norske skolen slik at alle elever får opplevde mestringfølelse, glede, og en følelse av selvbestemmelse.

PT PÅ RESEPT
Bestille personlig trener som kommer hjem og lager og gjennomfører et treningsprogram med deg. Sammenheng hvor du betaler en egenandel.

ARKADEAPPARAT
Treningsmaskin + arkadespill til treningsstudio. Apparatet lar deg gjøre en gitt øvelse, og når du har gjennomført harver du på en poengliste. Slager konkurransen mellom medlemmer på treningsstudioet.

KOM I GANG MED TRENING

HELE!
Dette kortet kan brukes som et hjelpemiddel til å bli en mer aktiv helse. Med 4 kortene de daglige oppgavene oppgis du hva du skal gjøre for hvert poeng. Korte kan brukes som et hjelpemiddel til å bli en mer aktiv helse. Med 4 kortene de daglige oppgavene oppgis du hva du skal gjøre for hvert poeng. Korte kan brukes som et hjelpemiddel til å bli en mer aktiv helse. Med 4 kortene de daglige oppgavene oppgis du hva du skal gjøre for hvert poeng.

MITT MÅL

DAGENS OPPGAVE
Et kort som gir deg oppgaver som du kan gjøre for å bli en mer aktiv helse. Med 4 kortene de daglige oppgavene oppgis du hva du skal gjøre for hvert poeng. Korte kan brukes som et hjelpemiddel til å bli en mer aktiv helse. Med 4 kortene de daglige oppgavene oppgis du hva du skal gjøre for hvert poeng.

JANUAR

DAGENS OPPGAVE
Et kort som gir deg oppgaver som du kan gjøre for å bli en mer aktiv helse. Med 4 kortene de daglige oppgavene oppgis du hva du skal gjøre for hvert poeng. Korte kan brukes som et hjelpemiddel til å bli en mer aktiv helse. Med 4 kortene de daglige oppgavene oppgis du hva du skal gjøre for hvert poeng.

JANUAR

DAGENS OPPGAVE
Et kort som gir deg oppgaver som du kan gjøre for å bli en mer aktiv helse. Med 4 kortene de daglige oppgavene oppgis du hva du skal gjøre for hvert poeng. Korte kan brukes som et hjelpemiddel til å bli en mer aktiv helse. Med 4 kortene de daglige oppgavene oppgis du hva du skal gjøre for hvert poeng.

JANUAR

DAGENS OPPGAVE
Et kort som gir deg oppgaver som du kan gjøre for å bli en mer aktiv helse. Med 4 kortene de daglige oppgavene oppgis du hva du skal gjøre for hvert poeng. Korte kan brukes som et hjelpemiddel til å bli en mer aktiv helse. Med 4 kortene de daglige oppgavene oppgis du hva du skal gjøre for hvert poeng.

Kalendarer for de som vil komme i gang med trening. Kortene kan også settes inn på ulike grupper medier. For eksempel de som vil komme i gang med regelmessig trening, eller de som vil få mer variasjon i treningen.

Kortene står fremme på et stativ i et rom man ofte er i. For eksempel en gang. De skal fungere som en kalender og en treningsnotat. De skal gi gode sunne og realistiske holdninger til trening, og konkurranser, mestringfølelse og glede. Samtidig blir det en kalender og samletaker om trening.

Hver måned blir man oppfordret til å drive med sitt mål for kommende måned og henge kortet over resten av kortene. Dette kortet skal skape bevisste tanker holdninger hos den som bruker kortene.

Det første kortet trekkes den første dagen i måneden. Et oppgave presenteres, og det fortelles hvor mange poeng man kan få. For hvert poeng får man legge en kule av sin egen farge i poengene sitt.

Det neste kortet trekkes den andre dagen. Etter hvert som dagen går, og man gjennomfører flere og flere oppgaver, får man poeng og kan konkurrere med venner eller andre man bor sammen med.

Noen dager får man en overraskelse, for eksempel gratis poeng.

3. INTERVJU MED ANSATTE HOS HELSEDIREKTORATET 28.02.2014

Mann, 45, ansatt hos Helsedirektoratet.

Hvilke tiltak finnes det på arbeidsplassen din for å fremme fysisk aktivitet?

Treningsstudio i kjelleren. Alle ansatte får 2 timer i uken av arbeidstiden som de kan bruke til trening. Ganske bra. Organiserte tilbud eller så kan man trene på egenhånd. Blir lavere terskel. Sykle til jobben-aksjoner. Skritt-teller-aksjoner. Deler ut skritteller til alle. Registrerer på nettet.

Deltar du selv på disse tiltakene/hva gjør du selv for å holde deg aktiv i arbeidstida?

Både og. Bruker de 2 timene i uka til å trene på treningsstudio. Fordeler de på tre økter på 40 min. Fornøyd med apparatene. Jeg er ikke så glad i organiserte konkurranser. Liker best å konkurrere med meg selv. Gjelder andre ting enn idrett også. Tenker at noen er opptatt av å konkurrere, har sterkt konkurranseinstinkt, mens andre ikke er så opptatt av det.

Hvordan ser din typiske arbeidsdag ut?

Bor på Nesodden. Tar båt. Prøver å gå til båten. Eller sykle. Tar buss av og til. Ca 4/5 dager i uka går jeg til båten. Går også fra båten til jobb. Bil er ikke aktuelt for meg. Blir noen kilometers gange hver dag, selv om jeg tar bussen. Når jeg er på jobb sitter jeg mest stille foran PC. Har kontor i 1. etg. Går til møter. Mye møter, så det blir litt gåing. Prøver å ta trappa i stedet for heisen. Nå tar jeg trappa kanskje mer enn før på grunn av at heisene er under utbedring. Tar innmarig lang tid å vente på heisen.

I løpet av en arbeidsdag sitter jeg ca 80 % av tiden. De resterende 20 % av tiden er jeg i bevegelse, oppe og går eller står.

Rart at heisene i bygg alltid er plassert lett tilgjengelig, mens trappene alltid er skjult bak bakdører. Her på huset tror jeg de fleste tar heis. Folk står ofte lenge og venter på heisen. Blir ofte heiskø. Har egentlig fire heiser, men bare to er fungerende. Noen tar trappa av prinsipp. Trappegåing sier de jo er veldig effektiv trening og bra for helsa. Renner på med kaloriforbruk. Vi har 17 etasjer.

Ofte er det møter i etasjer over.

Alle burde ha hatt heve- og senkepulter så vi får stå litt, og ikke bare sitte og jobbe. Jeg glemmer fort av tiden så jeg blir sittene lenge. Er ikke så flink til å reise meg av og til hvis jeg ikke må. Er ikke så bevisst på det. Det er jo en veldig stillesittende jobb.

Vil du si at du oppfyller Helsedirektoratets krav om minst 30 minutters fysisk aktivitet med moderat intensitet hver dag?

Ja. Det greier jeg fint. Hvis jeg bruker de timene jeg får inkludert i arbeidstiden, er jeg så og si innenfor anbefalingene. Og så få jeg jo ekstra mosjon ellers.

Hva motiverer deg til å trene og holde deg aktiv?

Jeg finner mest motivasjon på egen hånd. Men jeg har veldig behov for produkter eller apper når jeg skal trene. Får ekstra motivasjon. Vil registrere treningene så jeg ser fremgang o.l. Bruker f.eks. Endomondo. Har nettopp fått meg en ledning som kan kobles mellom romaskin og telefon.

Mann, 28, ansatt hos Helsedirektoratet.

Deltar du på aktivitetstiltakene/-tilbudene på din arbeidsplass / hva gjør du selv for å holde deg aktiv i arbeidstida?

Benytter meg av de to timene jeg kan bruke til trening i arbeidstiden. To økter i uken. Trener på ettermiddagen på arbeidsplassen fordi det er få folk på treningsrommet da. Er behagelig å være alene. Er ikke så stort rom. Er ikke med på noe utover det. Føler at jeg er ganske aktiv ellers. Med mindre det er noe kjempegøy ser jeg ikke vitsen å være med. Dessuten er det jo farlig å sykle til jobben her i Oslo. Skal prøve å bli flinkere å gå trappen i stedet for heis. Yngvar Andersen fra NRK var her og snakket om lure ting man kan gjøre for å få en mer aktiv arbeidshverdag. Han sa at det var veldig lurt å gå i trapper. Det vil jeg gjøre. Vi har jo 17. etasjer så vi har jo mange trapper. Heisene tar veldig lang tid.

I tillegg til å trene i arbeidstiden, trener jeg også på fritiden. Ca tre ganger i uken. Bruker ikke apper eller noe spesielt utstyr. Men har lyst til å prøve en app jeg har hørt om. Det er en app for løping. Du

har zombier etter deg. Historie som utfolder seg.

Hvordan ser din typiske arbeidsdag ut?

Tar t-banen på jobb. Går kanskje 10 minutter, maks. Kommer på jobb, setter meg ned. Stter som oftest hele dagen. Prøver å strekke ut innimellom. Noen ganger står jeg og leser. Tar noen knebøyøvelser. For å ikke bli så stiv. Pleier noen ganger å google f.eks. "office workouts" for inspirasjon og tips. Prøver å ta pauser innimellom for å bevege meg. Men når jeg sitter og fordypet meg i noe glemmer jeg av tiden og blir sittende. Når jeg gjør øvelser på mitt kontor prøver jeg å skjule meg så mye som mulig. Syns det er litt flaut å holde på alene på kontoret.

Sitter i ro ca 75-80 % av arbeidstiden. Kjenner veldig at siden jeg har en så rolig arbeidsdag må jeg bevege meg og trene mye for å kompensere for det.

På min forrige arbeidsplass hadde jeg heve-senke-pult. Brukte å stå en del da. Det får jeg ikke gjort nå når jeg har vanlig pult. Hadde også programmer på PC-ene som f.eks. fortalte deg at

du skulle reise deg opp i form av pop-ups på skjermen. Eller at skjermen ble svart når du måtte reise deg opp og gjøre noe. Kom alltid ubeleilig. Sitter og konsentrerer seg, dumt at skjermen blir svart da. Tvungen pause ikke bra. Pop-up i høyre hjørne f.eks. fungerer bedre. Det vil jeg ha, men jeg får ikke installert noe på disse PC-ene. Men jeg har kollegaer som har lagt inn varsler i kalenderen som minner de på å bevege seg. Det er jo lurt. "Reis deg opp" kl 10:30 f.eks. Hadde en gang besøk av en ergoterapeut som satte fokus på variert sittestilling. Blitt mer bevisst på det.

Vil du si at du oppfyller Helsedirektoratets krav om minst 30 minutters fysisk aktivitet med moderat intensitet hver dag?

Ja. Trener opp til 4-5 ganger i uken.

Hva motiverer deg til å trene og holde deg aktiv?

Vil definere meg som en ganske aktiv person. Føler jeg er aktiv fordi jeg må det. Men trener også fordi jeg vil unngå plager med kroppen, og fordi jeg vil føle meg best mulig. Får mer energi og overskudd.

Kvinne, 28, ansatt hos Helsedirektoratet.

Deltar du på aktivitetstiltakene/-tilbudene på din arbeidsplass / hva gjør du selv for å holde deg aktiv i arbeidstida?

Benytter meg tidvis av de to inkluderte treningstimene i uka. Noen uker føler jeg at jeg må prioritere arbeidsoppgavene, og at jeg ikke har tid til å trene i arbeidstiden. Men da trener jeg utenom arbeidstiden. Jeg er en aktiv person som av natur er rastløs og glad i å bevege meg. Pleier å sørge for at jeg får meg en trappetur til 16. etg hver dag. Tar aldri heisen, alltid trappa.

Hvordan ser din typiske arbeidsdag ut?

Går til jobb. 10 min hver vei. Sitter i ro ca 75-80 % av arbeidstiden. Men er flink til å bevege meg gjevnlig. Sitter aldri i ro veldig lenge av gangen.

Vil du si at du oppfyller Helsedirektoratets krav om minst 30 minutters fysisk aktivitet med moderat intensitet hver dag?

Ja. Trener fem dager i uken.

Hva motiverer deg til å trene og holde deg aktiv?

Identitet. Det ligger mye identitet i det å være en aktiv person og ha en aktiv livsstil. Bry seg om helsen sin. Det er en stor del av identiteten min, så det er noe jeg har vanskeligheter med å slutte med. Jeg liker aktivitet i seg selv veldig mye, så det er en sterk indre motivasjon. Det er det som får meg av gårde. Det er en veldig stor del av min psykiske og fysiske velvære og livskvalitet. En utrolig viktig del av livet.

Hva tror du må til for å få flere til å velge en sunnere og mer aktiv livsstil?

Jeg tror det aller største virkemiddelet er sosiale normer. Det er jeg ganske overbevist om. Jo flere mennesker en har rundt seg som har en aktiv livsstil, jo mer sosialt press blir det. Jeg tror sosialt press er mer effektiv enn for eksempel kunnskap. Kunnskap om helse eller kunnskap om sykdom. Tror ikke det er der det ligger. Jeg tror heller ikke det handler om tilgjengelighet, for det er jo ganske lett å gå ut og være i bevegelse. Eksempel på at sosialt press fungerer er smarttelefoner - hvor lenge holder man ut med en gammel mobil når

alle rundt deg har smarttelefon? Det handler om å være en del av fellesskapet. Hvis du plutselig er den eneste som ikke trener, så vil du mest sannsynlig "bukke under". Jeg sier ikke at det er riktig at det er sånn, men jeg tror det er sånn det fungerer.

Mann, 39, ansatt hos Helsedirektoratet.

Deltar du på aktivitetstiltakene/-tilbudene på din arbeidsplass / hva gjør du selv for å holde deg aktiv i arbeidstida?

Prøver å gå ned til kjelleren for å trene en til to ganger i uka. Er ikke alltid jeg har tid til det. Har mange arbeidsoppgaver jeg må prioritere først. Er ganske flink til å ta trapper i stedet for heis. Men hvis jeg skal høyere enn 8. etg, tar jeg heis. Vil ikke bli svett og sliten. Har ofte dårlig tid mellom møter. Kan bli lang kø foran heisen. Ellers blir det av og til satt fokus på aktive tiltak, som å ta trappa osv. Har blitt delt ut skrittellere. Jeg har ikke brukt min. Føler ikke behov for det. Har heller ikke tid til å registrere på nettsidene.

Tenker at hvis folk hadde forstått hvor lite fysisk

aktivitet som skal til før det er bra for deg, så hadde flere tatt mer aktive valg.

mer opplagt. Får det bedre med meg selv.

Hva tror du er viktige faktorer for en arbeidsplass hvis det skal investeres i produkter eller tjenester som fremmer fysisk aktivitet?

Økonomi og effekten av tiltaket.

Hvordan ser din typiske arbeidsdag ut?

Tar t-bane. Går til og fra t-bane. Ca 10 min til sammen. Kommer på jobb. Sitter mye i møter. Sitter i ro ca 90 % av arbeidstiden. Går til og fra møter, men sitter mye.

Vil du si at du oppfyller Helsedirektoratets krav om minst 30 minutters fysisk aktivitet med moderat intensitet hver dag?

Stort sett, men ikke alltid. Noen uker har jeg bedre tid til å trene enn andre uker.

Hva motiverer deg til å trene og holde deg aktiv?

Trener for å få mer oversudd og for å føle meg

4. OBSERVASJON OG INTERVJU MED ANSATTE HOS SPECSAVERS 09.03.2014

Intervju / samtale 1

Bruker du heve-senke-bordet ditt?

-Nei. Glemmer det av. Var flink i starten, da jeg begynte å jobbe her. Men etter hvert ble jeg mindre flink til å bruke det. Vet ikke hvorfor. Men har mye å gjøre på jobb. Mye stress. Lettere å bare hive seg ned ved bordet og sitte der og jobbe. Kan bli slitsomt å bare stå rett opp ned.

Hva er de typiske tingene du gjør når du reiser deg fra arbeidsbordet?

Jeg er sikkert 20 ganger innom printrommet. Ellers reiser jeg meg når jeg henter kaffe, må på toalettet o.l. Vi går og prater mye også. Vi flyr mye rundt til andre på kontoret for enten å få underskrifter eller svar på spørsmål. Er en del rundt hos de andre ansatte. Hvis jeg går til noen, står jeg eller så sitter jeg på huk. Setter meg aldri ned på en stol. Som oftest så tar det så kort tid at jeg ikke

trenger å sette meg ned.

Hva har du typisk på arbeidsbordet ditt?

Bærbar PC på dockingstasjon, to skjermer, musematte, mus, tastatur, telefon, papirorganiserer (plasthyller for papirer), forskjellige typer stempler, stativ for penner, linjaler og sakser, og maaange papirer. Og en kaffekopp. Vi har ganske store pulter, men de er ganske fulle allikevel. Jeg liker formen på pultene. De er ganske effektive, og jeg får tilgang til ganske mye av pulten lett på grunn av buen. Under pultene har vi skuffeseksjoner. Der oppbevarer jeg papirer og andre ting. Fungerer som et arkiv, og der lagrer jeg ting jeg trenger å ha i umiddelbar nærhet. Det jeg personlig skal følge opp.

Hvordan syns du det er å jobbe i et åpent kontorlandskap?

Det går stort sett greit. Kan bli noen forstyrrelser fra mobiler som ringer, og litt mye prating blant folk. Men det er ikke noe stort problem. Vi har før sittet sånn at hver avdeling hadde hvert sitt adskilte kontor. Var skeptisk til å gå til åpent

landskap, men det har gått overraskende bra. Hvis jeg trenger å konsetrere meg ekstra, plugges jeg bare i ørepropper.

Intervju / samtale 2

Hvordan ser din typiske arbeidsdag ut?

Sitter ganske mye i ro. Sitter nok 80 % av arbeidsdagen. Sitter ganske lenge av gangen. Har nok i hvert fall et par «lange økter» i løpet av dagen hvor jeg i hvert fall sitter en time.

Har du heve-senke-bord?

Nei. Jeg hadde det før, men brukte det aldri. Derfor trenger jeg det ikke. Jeg klarte ikke å stå og jobbe. Føltes unormalt. Kan hende at hvis jeg hadde fått litt mer info, opplæring eller blitt mer «tvunget» så ville jeg ha stått oftere. Det er jo en vane som skal endres.

Hva har du typisk på arbeidsbordet ditt?

Bærbar PC og skjerm, tastatur, stativ til penner, mus, musematte, papirhyller, telefon, papirer, no-

tatbok og kalender er stort sett faste ting jeg har på pulten. Har skuffeseksjon under pulten.

Hva syns du om din situasjon med tanke på arbeidsbord og omgivelser?

Var veldig skeptisk til at vi ikke skulle ha skillevegger da vi flyttet, men det er ikke noe problem nå. Det eneste jeg savner ved å ikke ha skillevegger er å ha noe å henge opp papirer på. Liker buen på arbeidsbordet. Kommer tett inntil.

Hva er typiske ting du gjør når du reiser deg fra arbeidsbordet?

Går på do, henter kaffe, går i møter, snakker med noen. Noen dager er jeg i mange møter, noen dager er det ingen møter.

Intervju / samtale 3

Hvordan ser din typiske arbeidsdag ut?

Det varierer litt, men jeg sitter ganske mye. Går litt rundt til andre på kontoret av og til, men sitter ganske mye i ro.

Sitter mye i telefonen i løpet av en dag. Har trådløst headset.

Har du heve-senke-bord?

Ja. Jeg prøver å være flink til å bruke heve-senk-bordet mitt, men det blir fort at man sitter. Det kan gå uker mellom hver gang jeg heiser opp bordet, så jeg bruker det ganske lite. Synd egentlig, når det er så dyrt et bord. Tenker at vi er ganske vanedyr, og glemmer oss av litt. Vi tenker kanskje ikke nok over at vi burde variere mer enn det vi gjør før vi begynner å merke at vi får vondt i skuldre og rygg.

Hva har du typisk på arbeidsbordet ditt?

Bærbar PC, skjerm, telefon med headset, høy-taler, tastatur, mus, post-its, mobil, drikkeflaske bærbar PC hvis jeg skal sette opp eller arbeide på en kundes PC. Liker å ha veldig ryddig pult, tror nok jeg har den mest ryddige pulten på kontoret. Liker å ha litt plass å jobbe på.

Hva gjør du typisk når du reiser deg og beveger deg?

Går på do, hente seg noe å drikke, hente informasjon. Går til andre medarbeidere for å diskutere noe. Står gjerne når jeg snakker med kollegaer. Setter meg ned hos de hvis jeg vet at det kommer til å ta litt tid.

Intervju / samtale 4

Har dere noen tiltak for å fremme fysisk aktivitet?

Nei, det har vi dessverre ikke. Men det er noe jeg ønsker vi kan se på etter hvert. Vi burde bli flinkere til å holde oss mer aktive og i mer bevegelse, både på og utenfor jobb. Vi har en ganske stillesittende jobb, og jeg tror vi vil ha godt av å bevege oss mer.

Hvordan ser din typiske arbeidsdag ut?

Sitter ganske mye i løpet av dagen, men er oppe noen små turer i timen. Er litt rundt omkring på kontoret. Hente printing, hente vann, kaffe... Er litt utålmodig så jeg liker å ha korte avbrekk. Liker å bevege meg. Ligger naturlig. Jeg sitter litt foran skjerm, men er også en del rundt i møter og sånn. Snakker med andre kollegaer. Når jeg trenger å

snakke med andre så setter jeg meg aldri ned hos de. Syns det er greiere å stå.

Har du heve-senke-bord?

Ja. Bruker det, men ikke nødvendigvis hver dag. Noen perioder bruker jeg det oftere. Det varierer hvor ofte jeg bruker det. Men det er deilig å ha det. Liker å ha muligheten til å reise meg opp stå. Det er ikke så mange på kontoret som er flinke til å bruke pultene, så jeg prøver å oppfordre de andre. Tenker at når vi først har de heve-senke-pultene så burde vi bruke de mer. Tror det må mer bevisstgjøring til. Det er jo så viktig for å forebygge plager. Bedrifter kjøper inn slike elektriske bord og tror at alt er i orden, men det må jo mer til for å endre vaner.

Hva har du typisk på arbeidsbordet ditt?

Bærbar PC på dock, skjerm, papirhyller, papirer, notatbok, mobil, tastatur, mus...Liker å ha god plass på pulten. Vi har ikke skillevegger, det er et bevisst valg av Specsavers. For å holde det åpent. Noen savner å ha noe å henge ting på.

5. SAMTALE MED JAN STRØMME OG UNNI HØIBY FRA DNB 28.04.2014

- For å holde en slik konkurranse rettfærdig og for å sørge for at de minst spreke skal få lyst til å delta, burde ting som for eksempel trening i arbeidstiden ikke gi noen poeng fordi ikke alle benytter seg av slike tilbud.
- Hvis man skal få poeng for å gå i trappa, burde det ikke gis flere poeng hvis man går opp flere etasjer, for da blir det urettferdig. Da burde heller frekvensen av hvor ofte man tar trappa gi poeng.
- Dytt har jo det konseptet, men der teller jo all aktivitet, det vil si de som i konkurranseperioden deltar i Birken får jo drøsser med poeng. Da har jo ikke de andre noen sjanse til å ta de igjen. Det blir urettferdig.
- Vi har pausegym, også kalt energitrim. Én person setter alle i gang. Vi leier inn fra Elixia. Det er noe som mange er med på. Det burde kunne gi poeng i en aktivitetskonkurranse. Vi kjører det to ganger i uken.
- Vi prøver å få de ansatte til å stå mer ved pultene sine. Det burde gi poeng. Det er veldig få

ansatte som faktisk hever pultene sine. Hvis man først hever bordet blir man gjerne stående en stund, og om man står lenge eller kort er ikke så viktig, bare man varierer i perioder i løpet av dagen. Det er derimot dessverre få som står. Vi har foreslått at vi kan gå gjennom avdelingene her og gi premier til de som faktisk står ved pultene sine. Vi ville ikke trengt å kjøpe inn så mange premier, i hvert fall ikke til å begynne med.

- Man må finne de morsomme, enkle og ikke for utfordrende oppgavene til deltakere av en slik konkurranse.
- Det er en utfordring å gjennomføre stående møter, selv om vi har lyst å gjøre det. Bordene på møterommene er ikke elektriske, og da blir det vanskelig å notere ting mens man står.
- Ting som å ha en litt sprekere tur til jobb om morgenen kan gi poeng. Gå av bussen tidligere, ta sykkel etc. Men så er det spørsmål om hvor grensen skal gå. Skal du få poeng for ting du gjør utenfor jobb, eller skal du kun få poeng for ting du gjør på jobb. Hvis man skal få poeng for å sykle til jobben, for eksempel, burde man ikke få flere poeng hvis man sykler langt. For å holde det rettfærdig.

- På hvilken måte får du poeng? Går det an å bruke symboler i stedet for poeng? For eksempel at målet er å få en hel menneskekropp, og så får du en arm eller en fot for hver oppgave du gjør. Det kan jo kanskje være litt mer morsomt enn å «bare» få poeng. Eller hvis man har et bilde som er delt opp i mange kvadrater, og så får man én og én bit av bildet. Så kan man etter en eller flere uker trekke en premie blant de som har «full pott». For en bedrift med mange ansatte, kan det på den andre siden bli veldig mye å holde styr på, og mange biter man må samle inn og dele ut.
- Jeg (Unni) er utdannet fysioterapeut, og pleier å oppmuntre personer på kontoret til å bevege seg mer, for eksempel å gjøre strekkøvelser mens de venter på noe. Men det er veldig fjernt for folk å gjøre det. Jeg tror folk har lettere for å gjøre «flau» ting når det er flere rundt dem som gjør det samme. Jeg pleier også å fortelle folk om hvor viktig det er at de varierer sittestilling når de arbeider. Og det aller beste er jo å stå.
- Man kan få poeng for å skifte stilling når man sitter.
- Kontoryoga er jo noe som kan innføres. Enkle yoga-inspirerte øvelser som sørger for varias-

jon.

- Vi har såkalt «free seating». Ingen har sin faste plass. Man har hvert sitt skap som man bruker for å låse inn sine ting etter en arbeidsdag. Noen er «flinke» til å variere hvor man sitter, men det er en del som setter seg på samme plass dag etter dag. Hvis du for eksempel har jobbet litt på kontoret om morgenen, men skal i møter som du vet tar lang tid, så tar du med deg tingene dine, mobil og bærbar data, og så låser du inn det du vil i skapet. Når du da kommer tilbake, så velger du deg ut en pult, enten den samme hvis den er ledig, eller en annen. Det er litt forskjellig hva folk gjør. Hovedargumentet for å ha det slik er at det skal skape bedre kommunikasjon, gjøre det lettere å spørre og diskutere, øke effektiviteten, gjøre det mer åpent og uformelt. Det er også plass-besparende. Vi har mange positive erfaringer med å ha det slikt. Vi har «stille plasser» hvis folk vil sitte å jobbe uten å bli forstyrret, men de blir sjeldent brukt.
- Det er mange positive ting med å ha et åpent kontorlandskap. Hvis man får en sving på det type konsept som du tenker på, så vil jo smitteeffekten være mye større i et åpent

landskap enn hvis man har kontorceller. For eksempel så jeg (Unni) erfart at når jeg går rundt og snakker med folk og oppmuntrer dem til å prøve å heve pulten så de kan stå og arbeide, så blir flere rundt nysgjerrige og vil prøve det samme. Det er veldig mange som ikke vil være den eneste som står, for da er de veldig synlige. Noen synes det er plagsomt eller ukomfortabelt.

- En begrensning vil være hvis ditt konsept krever at noe skal henges eller plasseres noen steder, for det er ikke bare bare på slike kontor som dette. Vi har ikke lov til å henge opp oppslagstavler og den slags. Alt som ikke hører til i det faste inventaret, skal ikke være der. Det er veldig strengt, ingenting skal «bryte» med den atmosfæren og interiøret som er satt.
- Det letteste vil være om man kan registrere poengene sine ved pulten, siden det er der man faktisk tilbringer det meste av tiden sin. Man kan jo registrere enten på data eller på telefon for å få poeng.

6. UTFYLTE SKJEMAER ETTER KONSEPTTEST HOS DNB

1 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg tok en omvei på tur til et møte	✓	✓
Jeg tok meg en strekk med en kollega		
Jeg inviterte en kollega til å ta en liten spasertur		
Jeg tok meg en mikropause		
Jeg strakk ut føttene mens jeg satt	✓	
Jeg strakk armene mens jeg satt	✓	
Jeg hentet noe å drikke	✓	✓
Jeg gikk en tur på toalettet	✓	✓

2 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har hatt en stående kaffepause	✓	✓
Jeg har hatt en stående samtale med en kollega	✓	✓
Jeg har hatt en stående samtale i telefonen		
Jeg hentet noe å drikke til en kollega		
Jeg gjorde en enkel balanseøvelse med en kollega		
Jeg sto på én fot mens jeg ventet på noe		
Jeg ga et komplement til en kollega		
Jeg besøkte en kollega på hans / hennes arbeidsbord	✓	

3 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har arbeidet stående i totalt én time	✓	
Jeg tok trappa i stedet for heisen	✓	✓
Jeg hadde et gående møte med en eller flere kollegaer		
Jeg fikk med meg deltakere på et møte til å stå i fem minutter		
Jeg gikk baklengs opp ei trapp		
Jeg hoppet over hvert andre trinn i ei trapp		
Jeg besøkte en kollega jeg nettopp hadde sent en mail til eller ringt til for å si «hei»		
Jeg fant meg en ny plass hvor jeg jobbet en stund		

Oppmerksom:

Motiverer ikke, gjør meg litt mer bevisst men siden øvelser er så grunnleggende, ~~si~~ og bare tar 1. gang - så betyr det ikke mer aktivitet.

Innspill: få enkle naturlige øvelser som påminnelser på tlf...

Poengstasjon fungerer ikke i landskap og free seating - og med møter på ulike steder. Bør være digital

1 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg tok en omvei på tur til et møte		
Jeg tok meg en strekk med en kollega		
Jeg inviterte en kollega til å ta en liten spasertur		
Jeg tok meg en mikropause	X	X
Jeg strakk ut føttene mens jeg satt	X	X
Jeg strakk armene mens jeg satt		X
Jeg hentet noe å drikke	X	X
Jeg gikk en tur på toalettet	X	X

2 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har hatt en stående kaffe pause	X	
Jeg har hatt en stående samtale med en kollega	X	X
Jeg har hatt en stående samtale i telefonen		
Jeg hentet noe å drikke til en kollega		
Jeg gjorde en enkel balanseøvelse med en kollega		
Jeg sto på én fot mens jeg ventet på noe		
Jeg ga et komplement til en kollega	X	X
Jeg besøkte en kollega på hans / hennes arbeidsbord	X	X

3 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har arbeidet stående i totalt én time		
Jeg tok trappa i stedet for heisen		X
Jeg hadde et gående møte med en eller flere kollegaer	X	X
Jeg fikk med meg deltakere på et møte til å stå i fem minutter		
Jeg gikk baklengs opp ei trapp		
Jeg hoppet over hvert andre trinn i ei trapp		
Jeg besøkte en kollega jeg nettopp hadde sent en mail til eller ringt til for å si «hei»		
Jeg fant meg en ny plass hvor jeg jobbet en stund		

1 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg tok en omvei på tur til et møte	X	X
Jeg tok meg en strekk med en kollega	X	
Jeg inviterte en kollega til å ta en liten spasertur		X
Jeg tok meg en mikropause	X	X
Jeg strakk ut føttene mens jeg satt	X	X
Jeg strakk armene mens jeg satt	X	X
Jeg hentet noe å drikke	X	X
Jeg gikk en tur på toalettet	X	X

2 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har hatt en stående kaffe pause	X	
Jeg har hatt en stående samtale med en kollega		
Jeg har hatt en stående samtale i telefonen	X	
Jeg hentet noe å drikke til en kollega		
Jeg gjorde en enkel balanseøvelse med en kollega		
Jeg sto på én fot mens jeg ventet på noe		
Jeg ga et komplement til en kollega		
Jeg besøkte en kollega på hans / hennes arbeidsbord	X	X

3 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har arbeidet stående i totalt én time		X
Jeg tok trappa i stedet for heisen	X	
Jeg hadde et gående møte med en eller flere kollegaer		
Jeg fikk med meg deltakere på et møte til å stå i fem minutter		
Jeg gikk baklengs opp ei trapp		
Jeg hoppet over hvert andre trinn i ei trapp		
Jeg besøkte en kollega jeg nettopp hadde sent en mail til eller ringt til for å si «hei»	X	
Jeg fant meg en ny plass hvor jeg jobbet en stund	X	

3x

2x

?

4x

1x

1x Votedet for å sende en mail - gikk jeg til personen.

2 x - Gjenside møte med 1 - ja,
men med flere nei.

3 x Gjør ikke alle det?

4 x Ikke et godt joolag!

1 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg tok en omvei på tur til et møte		✓
Jeg tok meg en strekk med en kollega		✓
Jeg inviterte en kollega til å ta en liten spasertur		
Jeg tok meg en mikropause	✓	✓
Jeg strakk ut føttene mens jeg satt	✓	
Jeg strakk armene mens jeg satt		
Jeg hentet noe å drikke	✓	✓
Jeg gikk en tur på toalettet	✓	✓

2 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har hatt en stående kaffe pause	✓	✓
Jeg har hatt en stående samtale med en kollega	✓	
Jeg har hatt en stående samtale i telefonen		✓
Jeg hentet noe å drikke til en kollega		✓
Jeg gjorde en enkel balanseøvelse med en kollega		
Jeg sto på én fot mens jeg ventet på noe		
Jeg ga et komplement til en kollega		
Jeg besøkte en kollega på hans / hennes arbeidsbord		

3 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har arbeidet stående i totalt én time	✓	✓
Jeg tok trappa i stedet for heisen		✓
Jeg hadde et gående møte med en eller flere kollegaer		
Jeg fikk med meg deltakere på et møte til å stå i fem minutter		
Jeg gikk baklengs opp ei trapp		
Jeg hoppet over hvert andre trinn i ei trapp		
Jeg besøkte en kollega jeg nettopp hadde sent en mail til eller ringt til for å si «hei»		
Jeg fant meg en ny plass hvor jeg jobbet en stund		

Toalettbrøke er uansett nødvendig, så det kan droppes.

Er også usikker på om det er lurt å ha med alturiklen som er alt for uvantige/påfallende, for den går baklengs opp trapp.

Hos oss har vi Energitrim (pausegym) Der hvor man har slike lavtstueløftale, kan det gjerne være noe man får 3 poeng for.

Jlike for mange punkter, det blir for mye jobb å registrere "alt". Kanskje bedre å åpne muligheten for å registrere trappgang 2 ganger pr. dag?

1 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg tok en omvei på tur til et møte		
Jeg tok meg en strekk med en kollega		
Jeg inviterte en kollega til å ta en liten spasertur		
Jeg tok meg en mikropause		
Jeg strakk ut føttene mens jeg satt		
Jeg strakk armene mens jeg satt		
Jeg hentet noe å drikke		
Jeg gikk en tur på toalettet		

2 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har hatt en stående kaffepause		
Jeg har hatt en stående samtale med en kollega		
Jeg har hatt en stående samtale i telefonen		
Jeg hentet noe å drikke til en kollega		
Jeg gjorde en enkel balanseøvelse med en kollega		
Jeg sto på én fot mens jeg ventet på noe		
Jeg ga et komplement til en kollega		
Jeg besøkte en kollega på hans / hennes arbeidsbord		

3 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har arbeidet stående i totalt én time		
Jeg tok trappa i stedet for heisen		
Jeg hadde et gående møte med en eller flere kollegaer		
Jeg fikk med meg deltakere på et møte til å stå i fem minutter		
Jeg gikk baklengs opp ei trapp		
Jeg hoppet over hvert andre trinn i ei trapp		
Jeg besøkte en kollega jeg nettopp hadde sent en mail til eller ringt til for å si «hei»		
Jeg fant meg en ny plass hvor jeg jobbet en stund		

1 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg tok en omvei på tur til et møte		X
Jeg tok meg en strekk med en kollega		
Jeg inviterte en kollega til å ta en liten spasertur		
Jeg tok meg en mikropause	X	X
Jeg strakk ut føttene mens jeg satt	X	X
Jeg strakk armene mens jeg satt	X	X
Jeg hentet noe å drikke	X	X
* Jeg gikk en tur på toalettet	X	X

* gikk ikke alle på toalettet i løpet av dagen?
(Ellers ville jeg være imponert @)

2 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har hatt en stående kaffepause	X	
Jeg har hatt en stående samtale med en kollega		X
Jeg har hatt en stående samtale i telefonen	X	
Jeg hentet noe å drikke til en kollega		
Jeg gjorde en enkel balanseøvelse med en kollega		
Jeg sto på én fot mens jeg ventet på noe		
Jeg ga et komplement til en kollega		X
Jeg besøkte en kollega på hans / hennes arbeidsbord	X	X

3 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har arbeidet stående i totalt én time	X	X
Jeg tok trappa i stedet for heisen	X	X
Jeg hadde et gående møte med en eller flere kollegaer		
Jeg fikk med meg deltakere på et møte til å stå i fem minutter		
Jeg gikk baklengs opp ei trapp		
Jeg hoppet over hvert andre trinn i ei trapp		X
Jeg besøkte en kollega jeg nettopp hadde sent en mail til eller ringt til for å si «hei»	X	X
Jeg fant meg en ny plass hvor jeg jobbet en stund		X

1 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg tok en omvei på tur til et møte	X	X
Jeg tok meg en strekk med en kollega		
Jeg inviterte en kollega til å ta en liten spasertur		X
Jeg tok meg en mikropause	X	
Jeg strakk ut føttene mens jeg satt		
Jeg strakk armene mens jeg satt	X	X
Jeg hentet noe å drikke	X	X
Jeg gikk en tur på toalettet	X	X

2 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har hatt en stående kaffepause		
Jeg har hatt en stående samtale med en kollega	X	X
Jeg har hatt en stående samtale i telefonen	X	X
Jeg hentet noe å drikke til en kollega		
Jeg gjorde en enkel balanseøvelse med en kollega		
Jeg sto på én fot mens jeg ventet på noe		
Jeg ga et komplement til en kollega	X	
Jeg besøkte en kollega på hans / hennes arbeidsbord	X	X

3 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har arbeidet stående i totalt én time		
Jeg tok trappa i stedet for heisen		X
Jeg hadde et gående møte med en eller flere kollegaer		
Jeg fikk med meg deltakere på et møte til å stå i fem minutter		
Jeg gikk baklengs opp ei trapp		
Jeg hoppet over hvert andre trinn i ei trapp		
Jeg besøkte en kollega jeg nettopp hadde sent en mail til eller ringt til for å si «hei»		
Jeg fant meg en ny plass hvor jeg jobbet en stund	X	

Hei -
 morsom ide.
 Jeg brukte kun poengskivene dag én pga ulik arbeidsplass
 og møter dag 2.
 kunne godt tenkt å fått en intro om hva
 dette dreier seg om - for mer bevisst i arbeidsdagen?

Be litt mer bevisst dag 2

Et par av spørsmålene var litt "enkle"/"røne"

Har du har fått bra respons -

Lykke til!

1 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg tok en omvei på tur til et møte		
Jeg tok meg en strekk med en kollega		
Jeg inviterte en kollega til å ta en liten spasertur		
Jeg tok meg en mikropause		
Jeg strakk ut føttene mens jeg satt	✗	✗
Jeg strakk armene mens jeg satt	✗	✗
Jeg hentet noe å drikke	✗	✗
Jeg gikk en tur på toalettet	✗	✗

2 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har hatt en stående kaffepause	✗	✗
Jeg har hatt en stående samtale med en kollega	✗	✗
Jeg har hatt en stående samtale i telefonen	✗	✗
Jeg hentet noe å drikke til en kollega	✗	
Jeg gjorde en enkel balanseøvelse med en kollega		
Jeg sto på én fot mens jeg ventet på noe		
Jeg ga et komplement til en kollega	✗	✗
Jeg besøkte en kollega på hans / hennes arbeidsbord	✗	✗

3 poeng	Dag 1	Dag 2
Jeg har arbeidet stående i totalt én time		
Jeg tok trappa i stedet for heisen	✗	✗
Jeg hadde et gående møte med en eller flere kollegaer		✗
Jeg fikk med meg deltakere på et møte til å stå i fem minutter		
Jeg gikk baklengs opp ei trapp		
Jeg hoppet over hvert andre trinn i ei trapp		
Jeg besøkte en kollega jeg nettopp hadde sent en mail til eller ringt til for å si «hei»		
Jeg fant meg en ny plass hvor jeg jobbet en stund		