



Bacheloroppgave 2012 - BAC3100

Studentnummer: 979855 - 979856 - 979928

Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Markedshøyskolen. Markedshøyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.



Markedshøyskolen

Forord

Denne bacheloroppgaven markerer slutten på tre fine studieår ved Markedshøyskolen i Oslo, og er skrevet som en avslutting for studiet kreativitet, innovasjon og forretningsutvikling.

Oppgaven tar for seg et relativt nytt tema; gamification. Dette temaet valgte vi fordi vi alle tre fant det veldig interessant. Siden dette var en tidkrevende oppgave som vi alle skulle bruke mye energi og tid på i månedene fremover, var det svært viktig for oss å undersøke et tema som vi syntes var spennende, slik at vi kunne opprettholde motivasjonen underveis.

Vi vil benytte anledningen til å takke TotalConsult, og deres samarbeidsvilje. Særlig takk til Mads Kaggestad. Han har vært til stor hjelp, og gitt oss nyttig informasjon for å kunne fullføre denne oppgaven. Uten hans hjelp ville vi ikke ha fått samme innsikt i og kunnskap om gamificationkonseptet TV2 Sporty. Tusen takk til alle våre informanter, som har vært behjelpelige og stilt opp til intervju. Vi ønsker selvsagt også takke vår veileder, Adrian Peretz, som har hjulpet oss gjennom hele denne prosessen, og kommet med nyttige kommentarer og innspill til oppgaven.

Helt til slutt vil vi takke hverandre, for et fantastisk samarbeid og verdifulle erfaringer vi har gjort sammen. Vi er stolte av å presentere vårt sluttarbeid for dette studiet.

Vi håper du finner oppgaven vår spennende.

God fornøyelse!

Oslo, 1. juni 2011

Studentnummer: 979855, 979856, 979928

Sammendrag

Bakgrunnen for denne bacheloroppgaven er å studere hvordan de ulike spillelementene som eksisterer i gamificationkonsepter kan være med å påvirke menneskers atferd. Vi har valgt å se på dette temaet i lys av et gamificationkonsept, kalt TV2 Sporty. Vi ønsker å finne ut om spillelementene i dette konseptet kan ha en positiv eller negativ effekt på brukerne, og i hvilken grad dette er tilfellet. Forskningsspørsmål er som følger:

Har gamificationelementene i TV2 Sporty hatt noen effekt for treningsmotivasjonen hos de ansatte i Fokus Bank?

Vi har byttet oss av en kvalitativ tilnærming for å innhente data til denne oppgaven, og forskningsdesignet som et tatt i bruk er casedesign. Oppgaven består av en enkeltcase med en analyseenhet bestående av de ansatte i Fokus Bank. Utvelgelsen av våre informanter har vært strategisk og kriteriebasert, og vi har benyttet oss av snøballmetoden for å rekruttere disse. Datainnsamlingsteknikken vår har vært i form av dybdeintervjuer. For enklere å avklare retningen for undersøkelsen ble det formulert noen teoretiske antakelser. Disse ble analysert etter en mønstermatchingsteknikk, og deretter tolket med hensyn til teori.

Generelt sett kan vi resultere med at de ulike informantenes svar, i flere tilfeller, samsvarer med hverandre og det teoretiske forutsagte mønsteret. Det viser seg at poeng fungerer som en motivator for deltakerne, men dog at poengene i seg selv ikke anses som en direkte belønning. Sosial tilhørighet i form av lag virker motiverende for de involverte, men er til en viss grad ikke like motiverende for alle. Konkurransene og utfordringene i TV2 Sporty er med på å skape engasjement blant deltakerne, og lagkonkurransene viser seg å være spesielt virkningsfulle hos de lagene som har en god lagånd. Alle deltakerne har et generelt mål ved at de ønsker å oppnå 1000 poeng i måneden, men ikke alle har satt seg egne mål. Vi ser dog at mer personlige og spesifikke mål har hatt en større effekt på engasjementet til deltakerne enn de generelle, og at motivasjonen til deltakerne med slike mål dermed er ytterligere forsterket.

Vi konkluderer med at TV2 Sporty er et velfungerende gamificationkonsept, og et egnet hjelpemiddel for å få deltakerne til å se egenverdien og anerkjenne trening som en viktig del av hverdagen. Likevel er ikke treningsdagboken og spillelementene som inngår i denne nok til å endre atferden alene. Det må noe mer til – altså hele pakken som TotalConsult tilbyr.

Innholdsfortegnelse

Forord	I
Sammendrag	II
1.0 Innledning	7
1.1 Bakgrunn for valg av tema	7
1.2 Forskningsspørsmål og formål	8
1.3 Avgrensninger	8
1.4 Oppgavens struktur.....	9
2.0 Metode	10
2.1 Kvalitativ metode.....	10
2.2 Casedesign	10
2.3 Dybdeintervju	11
2.4 Teoretiske antakelser	11
2.5 Utvalg.....	12
2.5.1 Utvalgsstørrelse.....	12
2.5.2 Utvalgsstrategi	12
2.5.3 Rekrutteringsstrategi	14
2.6 Utvikling av intervjuguide	14
2.7 Transkribering.....	14
2.8 Organisering av data	15
2.9 Analyse av data	15
2.10 Kvalitetssikring	16
2.10.1 Begrepsvaliditet	16
2.10.2 Ekstern validitet	16
2.10.3 Reliabilitet.....	17
3.0 Bakgrunn.....	18
3.1 Organisasjonen TotalConsult.....	18
3.2 TotalConsult Trening	18
3.3 Treningsdagboken TV2 Sporty	19
3.4 Fokus Bank.....	20
3.5 Hva er frynsegoder?	21
3.5.1 Hvordan kan frynsegoder som TV2 Sporty bli belønning?	21
4.0 Teoridel 1: Gamification.....	23
4.1 Hva er gamification?	23
4.2 MDE teorien	24
4.2.1 Estetikk	25
4.2.2 Mekanikk	25
4.2.3 Dynamikk.....	25
4.3 Spillelementer.....	25
4.3.1 Vanskelighetsgrad.....	26

4.3.2 Poeng.....	26
4.3.3 Progresjonsbar.....	27
4.3.4 Mål og utfordringer.....	28
4.3.5 Poenglister og topplister	29
4.3.6 Lag	29
4.3.7 Konkurranser og premier	31
4.3.8 Tidsbegrensninger.....	31
4.4 Kjenn brukeren.....	32
4.4.1 Mening	32
4.4.2 Mestringsfølelse.....	32
4.4.3 Frihet og selvstendighet	34
4.5 Flytsonen.....	35
5.0 Teoridel 2: Motivasjon.....	37
5.1 Behovsteorier	38
5.1.1 Maslows behovshierarki	38
5.2 Kognitive motivasjonsteorier.....	39
5.2.1 Forventingsteori	40
5.2.2 Målsettingsteori.....	40
5.3 Operant Betinging	41
5.3.1 Forsterkningsbegrepet.....	42
5.4 Selvbestemmelsesteorien	42
5.4.1 Autonomi	43
5.4.2 Kompetanse.....	44
5.4.3 Tilhørighet.....	44
5.5 Kognitiv evalueringsteori.....	44
5.5.1 Årsakslokalisering.....	45
5.5.2 Informerende og kontrollerende tilbakemelding.....	45
5.5.3 Belønningsformer	46
5.5.4 Internaliseringsprosessen	47
6.0 Analyse	50
6.1 Teoretisk antakelse nummer 1	50
6.2 Teoretisk antakelse nummer 2	53
6.3 Teoretisk antakelse nummer 3	54
6.4 Teoretisk antakelse nummer 4	56
6.5 Teoretisk antakelse nummer 5	57
6.6 Teoretisk antakelse nummer 6	59
6.7 Teoretisk antakelse nummer 7	60
7.0 Tolkning	62
7.1 Teoretisk antakelse nummer 1	62
7.2 Teoretisk antakelse nummer 2	64
7.3 Teoretisk antakelse nummer 3	66
7.4 Teoretisk antakelse nummer 4	68

7.5 Teoretisk antakelse nummer 5	71
7.6 Teoretisk antakelse nummer 6	74
7.7 Teoretisk antakelse nummer 7	76
8.0 Konklusjon	80
9.0 Litteraturliste	83
Figurer	
Figur 1.1: Graf fra Google	6
Figur 4.1: MDE modellen	24
Figur 4.2: Progresjonsbar i TV2 Sporty	28
Figur 4.3: Flytsone.....	36
Figur 5.1: Maslows behovspyramide	38
Figur 5.2: Internaliseringsprosessen	48
Figur 6.1: Lagoversikt	50
Vedlegg	
Vedlegg 1: Intervjuguider	
Vedlegg 2: Respondent 1	
Vedlegg 3: Respondent 2	
Vedlegg 4: Respondent 3	
Vedlegg 5: Respondent 4	
Vedlegg 6: Respondent 5	
Vedlegg 7: Respondent 6	
Vedlegg 8: Respondent 7	
Vedlegg 9: Respondent 8	
Vedlegg 10: Respondent 9	
Vedlegg 11: Respondenttabell	
Vedlegg 12: Oversikt TV2 Sporty	

1.0 Innledning

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Høsten 2011 hadde vi en oppgave i faget Kunnskapsbasert Innovasjon ved Markedshøyskolen. Vi var innom mange forskjellige temaer til bacheloroppgaven, noen mer interessante enn andre, men vi landet til slutt på gamification. Dette temaet synes vi var veldig spennende. Så spennende at vi ønsket å grave, spørre og finne ut av mer om dette nye begrepet, og vi har derfor valgt å skrive om dette i vår bacheloroppgave.

Begrepet gamification ble tidligst dokumentert brukt i 2008, men det var først sent i 2010 det virkelig skjøyt fart i USA. Senere har uttrykket spredt seg videre, og vokst som begrep. I figur 1.1 ser man en graf som viser antall søk på ordet gamification på Google i perioden oktober 2010 til april 2012, på verdensbasis. Ut fra denne kan man se at antall søk har økt gradvis.

Figur 1.1: Graf fra Google



Kilde: Google (2012)

Selv om begrepet gamification er relativt nytt, gjelder ikke dette for selve konseptet. Lek og spill har alltid vært en naturlig prosess for oss mennesker. Det er slik vi lærer og utvikler oss (Dignan 2011). Gamification har eksistert i mange år, akkurat eksakt når det oppstod vites ikke, men et eksempel er skolens klassesystem, der man går opp et nivå hvert år og får karakterer.

1.2 Forskningsspørsmål og formål

Formålet med denne bacheloroppgaven er å studere hvordan de ulike spillelementene som eksisterer i gamificationkonsepter kan være med på å påvirke menneskers atferd. Vi vil finne ut om disse kan ha en positiv eller negativ effekt, og i hvilken grad dette er tilfellet. For å se om gamification fungerer i praksis, har vi valgt å se på dette temaet i lys av en case: TV2 Sporty. Med dette som utgangspunkt har vi kommet frem til dette forskningsspørsmålet:

Har gamificationelementene i TV2 Sporty hatt noen effekt for treningsmotivasjonen hos de ansatte i Fokus Bank?

Vi vil her presisere at gamificationelementene er de ulike spillelementene som presenteres i kapittel 4.5.

Vi ønsker å undersøke om spillelementene i TV2 Sporty kan virke motiverende, og eventuelt hvor mye motivasjon de er med på å skape. Er det noen elementer som motiverer mer enn andre, og eventuelt hvorfor? Eller virker elementene mot sin hensikt, og dermed demotiverer?

1.3 Avgrensninger

Fenomenet gamification er et veldig bredt og omfattende tema. Med tanke på vårt tidsperspektiv for denne bacheloroppgaven har vi derfor valgt å se på kun et spesifikt gamificationkonsept, kalt TV2 Sporty. TV2 Sporty er en del av et treningskonsept som TotalConsult leverer til sine kunder. De har en lang kundeliste, og Fokus Bank er en av de største. De tok i bruk TV2 Sporty i januar 2009, og har dermed brukt konseptet lenge nok til at vi har en mulighet til å måle en eventuell effekt av dette. Vi har med bakgrunn av dette valgt å avgrense oss til Fokus Bank og deres ansatte. Spillelementer er en viktig del av gamificationkonsepter og kan, dersom de brukes riktig, være med å påvirke atferden til brukerne i en ønsket retning (Deterding m.fl. 2011). I vår oppgave har vi derfor satt en avgrensning ved at vi velger å se på de spillelementene som inngår i TV2 Sporty, for å finne ut om disse har vært med på å påvirke treningsmotivasjonen til de ansatte i Fokus Bank.

1.4 Oppgavens struktur

Oppgaven innleder med en redegjørelse for de metodiske valgene våre. Deretter presenterer vi nyttig informasjon om TotalConsult, TV2 Sporty og Fokus Bank, som vi mener er relevant for at du som leser skal forstå helheten av oppgaven. Videre tar vi for oss det teoretiske fundamentet for oppgaven. Vi har valgt å dele teorien inn i to deler. Teoridel 1 vil bestå av relevant teori om gamification, og i teoridel 2 presenterer vi ulike motivasjonsteorier som støtter opp under gamificationsteorien.

I det påfølgende kapittelet går vi over til en analyse av datamaterialet, for dernest å tolke funnene fra analysen på bakgrunn av teorikapitlene. Til slutt besvarer vi vårt forskningsspørsmål i konklusjonen.

2.0 Methode

2.0 Metode

I denne delen av oppgaven vil vi gjøre rede for vårt valg av metode. Hvordan vi hentet informasjon til analysen og hvordan denne ble gjennomført.

2.1 Kvalitativ metode

Valg av metode går ut på å velge veien man skal gå for å innhente informasjon om virkeligheten, og hvordan man videre skal behandle denne informasjonen (Johannessen m.fl. 2005). Data må samles inn, analyseres og tolkes. To ulike verktøy for slik datainnhenting er kvalitativ og kvantitativ metode. I denne oppgaven har vi valgt å bruke den førstnevnte metoden. Vi vil gå mer i dybden av et konsept og se på ulike menneskers opplevelse av dette, i stede for å se på den representative delen slik man gjør i kvantitativ metode. I tillegg passer den best i forhold til vårt forskningsspørsmål og hva vi ønsker å fokusere på.

I kvalitativ forskningsmetode legger man vekt på å forstå deltakernes perspektiv på et fenomen, men i tillegg vil innhentede data bære preg av forskerens fortolkning. (Postholm, 2005). Man foretar som oftest færre og mer fyldige undersøkelser ved bruk av kvalitativ metode. Det å innhente kvalitative data kan gjøres på to måter; observasjon og/eller intervju. Ved observasjon ser forskeren på deltakernes handlinger i konkrete situasjoner og bygger dataene ut fra dette, mens med intervju bygges dataene på hva informantene forteller (Johannessen m. fl. 2005).

2.2 Casedesign

Det finnes mange kvalitative forskningsdesign, og noen av de vanligste er fenomenologi, etnologi, grounded theory og casedesign (Johannessen m. fl. 2005, 73). I en casestudie er det ett eller noen få tilfeller som studeres inngående, og det kan defineres som en utforskning av et tids- og stedbundet system. Ulike studieobjekter innenfor en case kan være et program, en aktivitet, et individ, en hendelse eller et sammensatt system (Johannessen m. fl. 2005; Postholm 2005). Med tanke på vårt forskningsspørsmål "Har gamificationelementene i TV2 Sporty hatt noen effekt for treningsmotivasjonen hos de ansatte i Fokus Bank?" er det casedesign som faller seg mest naturlig å ta utgangspunkt i. Vår case vil dermed være et enkeltcase bestående av å forske på hvilken påvirkning gamificationkonsepter kan ha for atferdsstyring, i

belysning av et gamificationkonsept som er tatt i bruk i praksis; TV2 Sporty. Vi ønsker å finne ut om innføringen av dette konseptet har hatt en innvirkning på de ansattes aktivitetsnivå og om dette har påvirket deres hverdag.

2.3 Dybdeintervju

I en caseundersøkelse er man avhengige av å samle inn så mye informasjon (data) som mulig om fenomenet (casen) man undersøker (Johannessen m. fl. 2005, 84). Det finnes mange ulike måter og samle inn disse dataene på. Vi har valgt å konsentrere oss om dybdeintervjuer.

Et dybdeintervju er en samtale med en struktur og et mål, som bærer preg av en dialog med rene spørsmål og svareanser. Intervjueren stiller informanten spørsmål, for deretter å følge opp svarene man får med nye. Hensikten med kvalitative dybdeintervju er å finne ut av informantens syn på hverdagen og deres meninger om et fenomen (Johannessen m. fl. 2005, 141). Dette er grunnen til at vi har valgt å bruke denne metoden for datainnsamling.

Hvor mye, og hva slags data man kan skaffe seg gjennom dybdeintervjuer avhenger av hvordan man gjennomfører intervjuet. I vår oppgave har vi gjennomført semi-strukturerte intervjuer (143). Med dette mener vi at vi på forhånd har laget en intervjuguide med spørsmål basert på forskningsspørsmålet og våre teoretiske antakelser, men at vi likevel ikke var fullstendig låst til denne. Formuleringen på spørsmålene og rekkefølgen på disse varierte derfor noe. Dette tilpasset vi underveis i samtalen ettersom hva det passet seg å diskutere. Noen av spørsmålene ble heller ikke stilt til enkelte av respondentene, da vi fikk svar på disse gjennom andre spørsmål. Vi valgte også å sende intervjuguiden til informantene på forhånd, slik at de skulle få muligheten til å forberede seg til samtalen med oss.

2.4 Teoretiske antakelser

I følge Yin 1994 (sitert i Johannessen m. fl. 2005, 84) kan man basere caseundersøkelser på noen teoretiske antakelser. Disse antakelsene underbygger forskningsspørsmålet og skal hjelpe forskeren med å få svar på dette. De teoretiske antakelsene ligger til grunn for den videre undersøkelsen. Disse gir dermed retning og føringer på hva som skal undersøkes i studien, og begrenser derfor datainnsamlingens fokus.

Våre teoretiske antakelser baseres på vårt utgangspunkt med denne oppgaven og er derfor generelle for gamification, men om de er sanne eller usanne vil bli vist gjennom vårt case: TV2 Sporty. Våre teoretiske antakelser lyder som følger:

1. Poeng fungerer som en motivator og blir sett på som en belønning
2. Sosial tilhørighet i form av lag virker motiverende for de involverte
3. Konkurranser og utfordringer er med på å skape engasjement og gir en deltager ytterligere motivasjon til å trene
4. Gamificationkonseptet TV2 Sporty er et godt hjelpemiddel for å motivere og engasjere til å trene
5. For å skape engasjement i et gamificationkonsept er ikke spillelementene i seg selv nok
6. Personlige mål er viktig for motivasjonen til brukerne
7. Ytre motivasjon blir til indre motivasjon når en ser egenverdien av treningen

2.5 Utvalg

I denne delen vil vi gjøre rede for vårt utvalg av informanter og hvor vidt dette er tilfredsstillende.

2.5.1 Utvalgsstørrelse

Et kjennetegn for kvalitativ metode er at man prøver å få så mye informasjon som mulig ut av et begrenset antall informanter. Det finnes mange ulike meninger rundt utvalg av informanter og i prinsippet finnes det ingen begrensninger på dette. Det er vanlig å ha et utvalg på 10-15 informanter. Dersom en har begrenset med tid som ofte er tilfellet med skoleoppgaver, kan man begrense antallet til 5-10 intervjuer (Johannessen m. fl. 2005, 106). Med tanke på tidsperspektivet vi har hatt til denne oppgaven har vi et utvalg på 9 informanter.

2.5.2 Utvalgsstrategi

Da vi skulle velge informanter til vår undersøkelse benyttet vi oss av kriteriebasert, strategisk utvelging. Det vil si at vi på forhånd bestemte hvilken målgruppe forskningen vår skulle rette seg mot for å samle inn nødvendige data, og i tillegg satte vi noen kriterier våre informanter måtte oppfylle (Johannessen m. fl. 2005, 112).

Vår primærmålgruppe var personer som jobber i Fokus Bank og som benytter seg av TV2 Sporty. Vi satte som kriterium at informantene skulle være personer med ulikt aktivitetsnivå. Det vil si noen informanter som benyttet seg av treningsdagboken TV2 Sporty aktivt, og noen som ikke er like aktive. 6 av 9 vi har intervjuet er brukere av TV2 Sporty i Fokus Bank, der 2 av disse i tillegg er teamledere for hvert sitt lag. Ved å intervju disse fikk vi frem deres opplevelse og erfaringer med konseptet og det er denne informasjonen vår analyse og tolkning bygger på.

Vår sekundærmålgruppe var de personene som kunne gi oss nyttig og supplerende informasjon om selve konseptet. Her har vi intervjuet prosjektdirektøren i Fokus Bank, som har det ledende ansvaret for TV2 Sporty. Med dette skaffet vi oss større innsikt i hvordan treningskonseptet ble implementert i bedriften. I tillegg har vi hatt et intervju med deres kontaktperson og personlige trener i TotalConsult. Han har vært med på å videreutvikle konseptet og har derfor gitt oss nyttig informasjon om dette. I tillegg gav han oss en forståelse for hva som var bakgrunnen til at TotalConsult utviklet nettopp dette konseptet. For å få en enda dypere forståelse av konseptet har vi også hatt et intervju med en av grunnleggerne av TV2 Sporty. Dette intervjuet ble utført over telefon, da informanten holder til i Trondheim, og det ble vanskelig å få til et personlig møte.

Informasjonen vi har fått fra vår sekundærmålgruppe er hovedsakelig bakgrunnsinformasjon om organisasjonene TotalConsult og Fokus Bank samt konseptet TV2 Sporty. Dette presenterer vi nærmere i kapittel 3. Noe av informasjonen fra disse tre respondentene vil det også være naturlig for oss å trekke inn i teorikapittelet, fordi vi der forklarer hvordan TV2 Sporty har tatt i bruk de ulike gamificationelementene.

Etter vårt siste intervju følte vi at mye av informasjonen vi fikk var lik, og at det ble tilført lite nytt (106). Vi valgte derfor, på bakgrunn av tidsbegrensninger, å stoppe etter siste og niende intervju. Likevel vil vi stille oss noe kritiske til antallet respondenter som ikke er fullt så aktive i bruken av TV2 Sporty. Vi har prøvd å få tak i flere informanter som ikke er så aktive for å få bedre forståelse av deres bruk av TV2 Sporty, men det viste seg å være noe vanskelig da disse personene ikke var like villige til å stille til intervju. I tillegg vil vi påpeke at det kunne vært interessant å intervju respondenter i et større geografisk område. Her har vi også sett oss nødt til å

avgrense oppgaven til å intervjuere personer som jobber på ulike avdelinger i Oslo. Dette valget baseres også på bakgrunn av tiden vi har hatt til disposisjon for denne oppgaven.

2.5.3 Rekrutteringsstrategi

For å rekruttere våre informanter benyttet vi oss av snøballmetoden (Johannessen m.fl. 2005, 112) basert på kriteriene vi har nevnt ovenfor. Vi startet med å kontakte TotalConsult og fikk et intervju med en av deres ansatte. Deretter brukte vi denne kontakten for å skaffe oss informasjon om hvilke kandidater det kunne være aktuelt å intervjuere videre. TotalConsult hjalp oss å komme i kontakt med de rette personene i Fokus Bank og teamlederne vi intervjuet der hjalp oss igjen med informasjon om ulike personer på lagene deres vi kunne kontakte. Alle våre informanter ble kontaktet og rekruttert per telefon og/eller e-post.

2.6 Utvikling av intervjuguide

Vi har utviklet tre ulike intervjuguider. Dette fordi vi trengte ulike spørsmål til de forskjellige informantene våre. Vi har hatt en intervjuguide til intervjuet med representanten fra TotalConsult, en guide for prosjektdirektøren i Fokus Bank og en guide for de ansatte som bruker TV2 Sporty. Intervjuguidene ble revidert i samarbeid med veileder, før vi gjennomførte intervjuene. Utover i oppgaven fant vi ut at vi trengte å skaffe oss dypere informasjon om utviklingen av TV2 Sporty. Derfor meldte behovet seg for å utvikle en fjerde intervjuguide, som vi tok i bruk under telefonintervjuet med en av TV2 Sportys grunnleggere.

Vi ønsket ikke å legge noen føringer eller påvirkning på svarene til informantene, noe som medførte at vi bevisst ikke brukte ordene gamification eller spillelementer. Ved å gjøre dette styrket vi også oppgavens pålitelighet, noe vi begrunner nærmere i kapittel 2.10.

2.7 Transkribering

Det å transkribere betyr at man transformerer noe ved å skifte fra en form til en annen (Kvale og Brinkmann 2009, 187). For å gjøre transkriberingen enklere for vår egen del har vi brukt båndopptaker under alle intervjuene. Det ble enklere for oss å få med

all viktig informasjon, og intervjusamtalen fikk en friere flyt ved at vi unngikk å skrive unødvendig mye notater (188).

Transkribering av intervju er ofte en tidkrevende prosess. I følge karakterstudien kunne det ta en erfaren skriver ca. fem timer å transkribere ordrett av et intervju på en time, og det ville utgjøre 20-25 maskinskrevne sider (189). Med tanke på den tiden vi har til rådighet på denne oppgaven har vi ikke transkribert våre intervjuer ordrett. Vi har i stede valgt å lage mindre sammendrag av intervjuene. Etter beste evne har vi prøvd å plukke ut den informasjonen vi mener er mest nyttig for vår oppgave, og som kan hjelpe oss med å se likheter og ulikheter angående konseptet.

For å gjøre det enklere å sammenlikne intervjuene i analysedelen, ble vi i starten av transkriberingen enige om hvordan den skulle gjennomføres, slik at dataene våre skulle bli mest mulig like (189). Våre dokumenterte data er skrevet på den måten våre intervjuobjekter har ordlagt seg, men vi har ikke transkribert ordrett hele intervjuet. Pauser, informantenes kroppsspråk og andre indikatorer har ikke blitt tolket og transkribert, og regnes dermed ikke som data. Det samme gjelder for våre notater fra intervjuene (189).

2.8 Organisering av data

I følge Mason 2002 (sitert i Johannessen m.fl. 2005, 186) er det i hovedsak tre mulige måter man kan organisere det kvalitative datamaterialet på: 1) tverrsnittbasert og kategorisk inndeling av data, 2) kontekstuell dataorganisering eller 3) ved bruk av diagrammer og tabeller. Disse er ikke gjensidig utelukkende og kan brukes om hverandre. Vi har organisert våre data gjennom tverrsnittbasert og kategorisk inndeling. Det vil si at vi har konstruert et system ved å sette merkelapper som gjør det mulig for oss å identifisere og finne igjen spesielle temaer i datamaterialet (188). Vi har deretter tatt i bruk tabeller for og organiserer dataene våre på en mer oversiktlig måte (189).

2.9 Analyse av data

Yin 2003 (sitert i Johannessen m.fl. 2005, 216) opererer med to analysestrategier. Disse er 1) analyse basert på teoretiske antakelser og 2) utvikling av beskrivende casestudier. Vår studie baserer seg på de teoretiske antakelsene som er nevnt tidligere i kapittelet, og det er disse som vil styre analyseprosessen.

Innunder denne generelle strategien har vi benyttet oss av teknikken mønstermatching. Det vil si at vi søker etter ulike mønstres samsvar med hverandre. Dersom et empirisk basert mønster i data passer sammen med et forutsagt mønster, i dette tilfellet våre teoretiske antakelser, kan en si at det foreligger høy grad av mønstermatching (217).

2.10 Kvalitetssikring

2.10.1 Begrepsvaliditet

I følge Johannesen m.fl. (2005, 228) er det vanlig å definere begrepet validitet innenfor kvantitative undersøkelser med spørsmålet ”måler vi det vi tror vi måler?”. I følge denne definisjonen vil derfor kvalitative studier ikke være valide fordi de ikke kan kvantifiseres (måles). For å styrke validiteten i kvalitative undersøkelser kan en imidlertid se på i hvilken grad forskerens funn reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten.

En måte å øke studiens begrepsvaliditet er ved å bruke flere datakilder (Yin 2003). I tillegg bør det etableres en såkalt beviskjede. Da det i denne oppgaven kun har blitt benyttet intervju som datainnsamlingsmetode og antall primærinformanter ikke er flere enn seks, har det ikke vært mulig å utvikle den anbefalte beviskjeden. Studiens begrepsvaliditet er dermed ikke så høy som ønsket.

2.10.2 Ekstern validitet

Ekstern validitet dreier seg om funnenes generaliserbarhet, altså om resultatet en får er overførbarhet til andre caser (Yin 2003). Funn fra enkeltcasedesign, som i dette tilfellet, er generelt sett mindre generaliserbare enn funn fra flercasedesign (Yin 2003). For å øke generaliserbarheten noe, har vi derfor basert denne oppgaven på et teoretisk grunnlag. Siden denne oppgaven er har benyttet enkeltcasedesign og det er et relativt lavt antall informanter, vil det imidlertid ikke bli gjort noen forsøk på å generalisere funnene utover den aktuelle casen. Likevel har vi funnet til dels store likheter i informantenes svar, og anser dermed den eksterne validiteten for denne casen styrket.

2.10.3 Reliabilitet

I følge Johannesen m.fl. (2005, 227), er krav om reliabilitet ofte lite hensiktsmessig i kvalitativ forskning. Dette fordi man ikke benytter strukturerte datainnsamlingsteknikker, og de individuelle samtale styrer datainnsamlingen. I tillegg er observasjonene ofte verdiladede og kontekstavhengige. Likevel har vi forsøkt å styrke dataenes pålitelighet ved å gjengi og trekke frem sitater fra informantene i analysedelen. Ved å gjøre dette får leseren muligheten til og selv tolke svarene uten videre påvirkning fra forskernes side.

Da vi utviklet intervjuguiden prøvde vi å formulere spørsmålene til respondentene mest mulig åpne. Dette på bakgrunn av at vi ønsket svar basert på deres egne tanker, erfaringer og refleksjoner, uten å avsløre for mye av våre egne ideer og synspunkter om emnet. Under intervjuene var det dermed viktig for oss å stille spørsmålene med så lite føringer som mulig. Vi ønsket at respondenten selv skulle resonere seg frem til en mening om emnet, uten vår påvirkning. Ved å gjøre dette ville svarene derfor bli mer pålitelige. Det viste seg i imidlertid å være noe utfordrende på enkelte av temaene, fordi fenomenet gamification er såpass nytt. Våre informanter hadde derfor ikke reflektert over konseptet TV2 Sporty og dets underliggende drivkrefter. Konsekvensen er at flere av våre respondenter har vært noe motstridende i sine egne uttalelser. Det kan ha sammenheng med at respondenten blir mer og mer kjent med temaet underveis i intervjuet og dermed endrer synspunkt, eller ønsker å nyansere det.

For å styrke reliabiliteten ytterligere kan forskeren gi leseren en åpen og detaljert fremstilling av framgangsmåten for hele forskningsprosessen (228). Vi mener at vi har forklart framgangsmåten, og begrunnet alle valgene våre i dette kapittelet. Noe som også er med på og styrke oppgavens reliabilitet.

3.0 Bakgrunn

3.0 Bakgrunn

I dette kapitlet tar vi for oss bakgrunnsinformasjonen for denne oppgaven. Her vil vi i hovedsak utdype TotalConsult som organisasjon og konseptet TotalConsult Trening. Vi vil også gå mer direkte inn på hva TV2 Sporty er og består av, og hva slags innvirkning et slikt frynsegode kan ha for de ansatte i Fokus Bank.

3.1 Organisasjonen TotalConsult

TotalConsult er et nasjonalt konsultentselskap innenfor organisasjonsutvikling, rekruttering, markedsrådgiving og fysisk trening. De har i over 20 år spesialisert seg på å utvikle prestasjonskultur og har bred erfaring fra næringsliv, kultur og toppidrett.

TotalConsult ble etablert i 1990 av psykologen Jan Fjeldsæter og pedagogen og treneren Elling Finnanger. De er i dag en franchiseorganisasjon og er etablert i Oslo, Lillehammer, Fredrikstad og med hovedkontor i Trondheim (TotalConsult).

3.2 TotalConsult Trening

Ved å være bevisst at medarbeidernes fysiske og psykiske helse henger sammen, og at fysisk trening påvirker prestasjonsevnen, startet Atle Kvåsvoll og Otto Ulseth TotalConsult Trening 1. oktober 2006. TotalConsult Trening er et konsept for bedrifter som ønsker å tilby sine ansatte et tiltak som har fokus på trening og god helse. TotalConsults visjon er ”å få hele folket i form”. De har derfor fokusert på at treningskonseptet skal være et lavterskeltilbud med folkelig profil, slik at flest mulig ønsker å delta (Vedlegg 10, 1).

TotalConsult Trening er et opplegg laget for å følge opp de ansatte og motivere til fysisk aktivitet gjennom et strukturert opplegg (1). Det går ut på at hver bedriftskunde får en egen personlig trener som fungerer som deres kontaktperson. Treneren er tilgjengelig for alle ansatte gjennom e-post, slik at de når som helst kan få svar på eventuelle spørsmål angående treningsprogram, tips til ulike treningsøvelser og lignende. Hver ansatt får tilgang til en egen treningsdagbok der de kan loggføre aktiviteten sin (Se kapittel 3.3). Denne treningsdagboken er med på å sette trening i et system (4). Treneren følger med på hver enkelt ansattes treningsdagbok. Dersom en ansatt har hatt lite aktivitet over en periode blir de kontaktet av treneren. Treneren har også ansvar for å holde kontakten med bedriften og holde regelmessige foredrag om

kosthold, trening og livsstil. Dette for å opprettholde kontinuerlig engasjement rundt treningsopplegget.

I 2011 inngikk TotalConsult et samarbeid med TV2 og de sammen utarbeidet de en ny treningsdagbok. Denne dagboken er kalt TV2 Sporty, og er en del av tjenesten TotalConsult leverer til sine bedriftskunder. I prinsippet fungerer den på samme måte som den gjorde tidligere, men med nytt design og videreutvikling. I tillegg er webdagboken nå lansert for privatpersoner.

3.3 Treningsdagboken TV2 Sporty

I treningsdagboken TV2 Sporty registrerer man treningsøktene sine i en kalender, og får et visst antall poeng per gjennomførte øvelse. Når man loggfører kan en, om det er ønskelig, skrive inn tilleggsinformasjon om for eksempel hvordan økten var og hvordan formen følte. Alle treningsøkter som registreres kan i ettertid benyttes for å se hva, hvordan og når en har trent (TV2 Sporty).

Alle ansatte i bedriften blir delt inn i ulike lag når bedriften tar i bruk TV2 Sporty. Dette er som regel basert på avdelingene i bedriften. I tillegg har hvert lag en teamleder. Hver bruker kan følge opp sin egen og lagets fremgang gjennom den digitale treningsdagboka. Her ser deltakeren en oversikt over sin egen, og alle deltakernes poengsum i form av en poengliste. Det er også en poengliste for lagets sammenlagte poengsum, opp mot andre konkurrerende lag. TV2 Sporty opererer med både individuelle utfordringer og lagkonkurranser. Dette er som oftest opp til hver enkelte bedriftskunde å avgjøre i samarbeid med TotalConsult (Vedlegg 10). Det er i tillegg en toppliste i TV2 Sporty; Topp 100. På denne listen kommer de deltakerne som først oppnår 1000 poeng i måneden.

I treningsdagboken kan en i tillegg se personlig statistikk som poengprogresjon, fordeling av aktiviteter, fordeling av intensitet og treningstimer per uke. Dette blir vist i form av grafiske fremstillinger (TV2 Sporty). I tillegg til å registrere treningsøktene sine kan en også registrere kostholdet sitt i treningsdagboken. En har da ulike alternativer som kan krysses av. For eksempel om man har drukket vann som tørstedrikk og om man har spist fem-om-dagen. Kostholdsregistreringen fordeles på tre smilefjes ettersom hvor sunn man har vært. En får også poeng gjennom å registrere kostholdet sitt, men disse poengene teller ikke i konkurransene. Om dette uttalte respondent 9: "Disse poengene er kun ment for personlig coaching og bevisstgjøring

av kostholdsvalg i hverdagen. TotalConsult ønsker å snu fokus fra vekt til sunnere og mer sammensatt kosthold” (Vedlegg 10).

I treningsdagboken kan en planlegge treningsøktene sine i kalenderen og når en har trent krysses det av for fullført. I web-dagboken ligger det også treningsprogram som deltakerne kan velge å følge. Det er egne programmer for løping, sykling, innendørs trening, langrenn osv. og en kan velge ulik varighet på programmene. Et eksempel er programmet *Toppform på 3 måneder sykkel landevei 15 timer*. Dersom en velger å følge dette programmet vil det lastes ned ulike treningsøkter i kalenderen. Alle treningsprogrammene er utarbeidet av eksperter på området. Sykkelprogrammene for eksempel, er laget av tidligere proffsyklist Atle Kvålsvoll (TV2 Sporty).

Vi har valgt å sette sammen en mer detaljert oversikt over treningsdagboken TV2 Sporty for å forklare ytterligere hvordan den fungerer, og for å vise hvordan den oppleves av brukerne. Da denne oversikten består av bilder som tar en del plass har vi valgt å plassere denne som et vedlegg. Se vedlegg 12.

3.4 Fokus Bank

Fokus Bank er en av TotalConsults største kunder. Fokus Bank ønsket å gjøre noe med de ansattes helse. Konseptet TotalConsult Trening ble tatt i bruk av banken i 2009.

Det er 1030 ansatte i Fokus Bank, og det første året med TotalConsult Trening var det i snitt 95 % som brukte programmet. Deretter har aktiviteten sunket en del, før banken nå i 2012 ønsket å satse på å øke engasjementet igjen (Vedlegg 10, 4). I 2012 har de hatt en relansering av konseptet. De har tatt i bruk en nyutviklet versjon av treningsdagboken TV2 Sporty. De har i tillegg hatt opplæring av teamlederne for å øke motivasjonen deres og de har satt i gang ulike treningskurs som de ansatte kan delta på (Vedlegg 7). Målet til Fokus Bank er å oppnå en oppslutning på 90 % brukere i utgangen av 2012 (Vedlegg 8). Respondent 9 sier at: ”Per dags dato (25.04.12) er det faktisk 78,5 % som bruker TV2 Sporty. Det betyr at 809 av 1030 ansatte i Fokus Bank er med på opplegget. Det er faktisk en veldig god oppslutning” (Vedlegg 10, 4).

Etter arbeidssted fordeles alle ansatte i Fokus Bank på 9 storlag: Nord, Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag, Trondheim, Nord-Vest, Vest, Sør-Vest, Sør-Øst og

Oslo/Østlandet. Disse er igjen inndelt i ulike smålag som konkurrerer mot hverandre, og i tillegg konkurreres det på individuelt plan (Fokus Bank).

3.5 Hva er frynsegoder?

Frynsegoder innebærer typiske fordeler utover normal lønn knyttet til arbeidsplassen. Et frynsegode dreier seg ofte om noe som kan være gratis eller som kan tilgjengeliggjøres for en billig penge. Noen typiske eksempler på slike frynsegoder kan være aviser, firmahytte og diverse treningstilbud (Knudsen og Ryen 2005, 14). Frynsegoder er ytelser som er tilgjengelig for alle eller noen av de ansatte i en bedrift, og kan bestå av både ting, tjenester eller utsatte kontanter. Eksempler på belønning i form av ting kan være mobil og firmabil, mens helseforsikring er et frynsegode i form av en tjeneste. Utsatte kontanter kan for eksempel være pensjonsordninger (14).

Det stilles et krav for at goder skal gå inn under begrepet frynsegoder, og dette er at arbeidsgiver betaler hele eller deler av kostnadene ved dem (15). Det kan også skilles mellom tilbud og forbruk av frynsegoder på arbeidsplassen. Med dette menes det at man som ansatt ikke bestandig benytter seg av frynsegodene som tilbys. Det kan være mange ulike årsaker til dette, for eksempel mangel på kunnskap om tilbudet eller at en ikke ønsker å benytte seg av ytelsen (16).

3.5.1 Hvordan kan frynsegoder som TV2 Sporty bli belønning?

Det finnes mange ulike motiver for å starte med en form for fysisk aktivitet. De motivene som regnes som viktigst er konkurranseaspektet, mestring av en idrett samt fysisk og psykososialt velvære. Yngre mennesker er mest opptatt av de to førstnevnte motivene, mens eldre synes det fysiske og psykososiale velvære er det viktigste (Martinsen 2005, 108).

Mangel på tid er den årsaken som oftest er grunnen til at man slutter å være i fysisk aktivitet. Andre grunner kan være at det kan være en utfordring å kombinere fysisk aktivitet med arbeidet, eller at en kan ha mistet interessen. Om lag halvparten av de som begynner å trene vil falle av underveis. De fleste slutter tidlig fordi det er da fortjenesten er minst og ubehaget størst. Det å få tid til fysisk aktivitet kombinert med full jobb og familie er ofte et stort problem. Trening i regi av arbeidsplassen er dermed en god måte og kompensere for det som sies å være den vanligste grunnen til at folk faller ut av regelmessig aktivitet, nemlig mangel på tid. (108).

Selv om det ikke er vitenskapelig bevist at fysisk aktivitet i regi av arbeidsgiveren i eller utenom arbeidstid medfører redusert sykefravær, er fysisk inaktivitet en av de viktigste helsemessige risikofaktorene vi kjenner til. Det å tilrettelegge for fysisk aktivitet vil føre til bedre helse og trivsel på arbeidsplassen, og for den ansatte vil det oppleves som en god frynsegode. For bedriften vil gevinsten være ansatte med bedre helse og trivsel. Noe som definitivt slår positivt ut på bunnlinsen (108).

Respondent 7, som er prosjektdirektør i Fokus Bank, uttaler at de ønsket en sunn og aktiv livsstil for deres ansatte, og at de hadde et ønske om å få opp friskhetsgraden. Dette var de viktigste grunnene til at de tok i bruk dette konseptet. Som et resultat har de målt en forbedring på sykefraværet opp mot 1 % (Vedlegg 8, 2).

4.0 Teoridel I

4.0 Teoridel 1: Gamification

Vi nevnte innledningsvis at gamification er et såpass nytt fenomen og det finnes derfor ikke så mange publiserte verk på området. Vi har imidlertid klart å oppdrive noen teoretiske bøker om temaet og i dette kapitlet har vi trukket frem det viktigste for vår oppgave. Vi har også referert til muntlige kilder i form av videoer publisert på internett, og vi ønsker å presisere at alle våre kilder er vurdert i forhold til relevans og kvalitet, ut fra Markedshøyskolens retningslinjer for bacheloroppgaver.

4.1 Hva er gamification?

Spill har stadig blitt en større del av vår hverdag, og muligheten til å utnytte spillmekanismer og gamification for å skape mer engasjement er større enn noensinne (Zichermann og Linder 2010). Folk elsker å spille. Historisk sett har vi avgrenset våre liv mellom arbeid og lek, altså hva vi *må* og hva vi *vil* gjøre, men med gamification kan dette gapet bli mindre og mindre. Gabe Zichermann og Christopher Cunningham (2011, xiii), har uttalt at ”games are the future of work, fun is the new “responsible”, and the movement that is leading the way is gamification.”

Gamification er som sagt i innledningen et ganske nytt, men voksende begrep. Det finnes til nå flere ulike definisjoner på gamification, og det vil sannsynligvis oppstå flere med tiden. Zichermann og Cunningham (2011, xiv) definerer fenomenet slik ”The process of game-thinking and game mechanics to engage users and solve problems.” Mens Sebastian Deterding m. fl. (2011) definerer gamification som ”the use of game design elements in non-game contexts.” Videre sier de at “game design is a valuable approach for making non-game products, services, or applications, more enjoyable”. Vi har per dags dato ikke funnet noen definisjon på norsk. For å gjøre begrepet mer forståelig har vi derfor laget en egen oversettelse. Denne lyder: Gamification er et konsept der man bruker grunnleggende elementer som gjør spill morsomme og engasjerende, på områder en vanligvis ikke forbinder med spill.

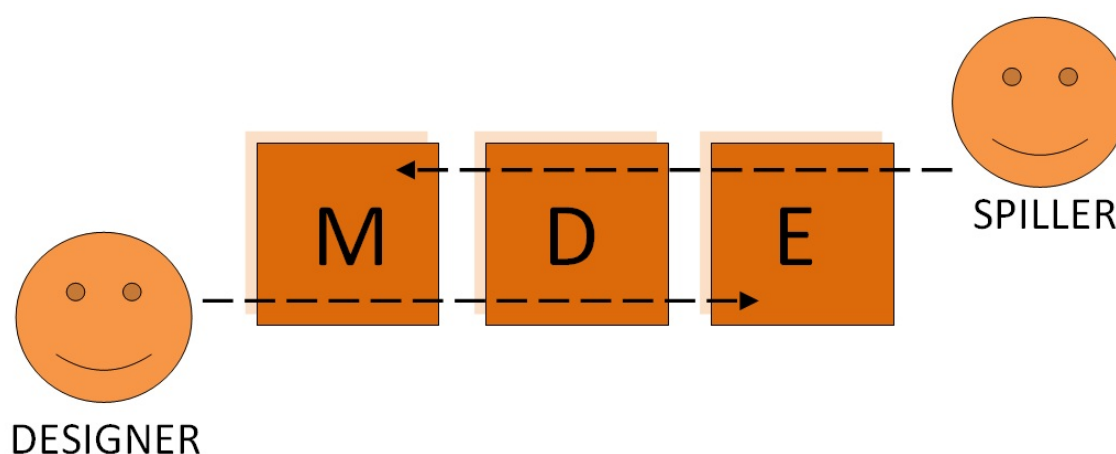
Målet med gamificationkonsepter er å motivere og styre atferd i en viss retning, for å oppnå en ønsket atferd hos brukeren (Deterding 2011). Hvordan et gamificationkonsept designes spiller dermed en viktig rolle for å oppnå den ønskede atferdsendringen. Videre i dette kapitlet vil vi ta for oss viktig teori på dette området, og hvordan man kan designe et slikt konsept.

4.2 MDE teorien

Det finnes flere modeller og teorier som omhandler spill. Vi vil ta for oss MDE teorien, som gir en helhetlig forklaring ved å ta for seg oppbyggingen av hvert spillelement i tre stadier: mekanikk, dynamikk og estetikk (egen oversettelse). Denne teorien er utviklet av Hunicke m.fl. (2001) og er et verktøy for å se på oppbyggingen av spill og dens spillelementer. Vi benytter oss av denne teorien fordi vi føler at den gir et godt utgangspunkt for å forstå hvordan gamification fungerer. Nedenfor vil vi starte med å beskrive hva mekanikk, dynamikk og estetikk er. Videre beskriver vi teorien om hvert enkelt spillelement, for så å forklare hvordan disse er tatt i bruk i praksis i TV2 Sporty.

MDE er en teori som forklarer oppbyggingen av spill både fra spillerens og fra spilldesignerens synspunkt (Hunicke m.fl. 2001). Som det kan ses av figur 4.1 så opplever brukeren spillet fra det estetiske uttrykket og vil ikke kunne se dynamikken og mekanikken på samme måte som spilldesigneren. Dette fordi at når et spill bygges opp starter designeren med mekanikken. Dette gjør spilldesign uforutsigbart ettersom designerne ikke vet resultatet av spillets opplevelse før det siste elementet er på plass.

Figur 4.1: MDE modellen



Kilde: Hunicke m.fl. (2001)

4.2.1 Estetikk

Brukeren sin opplevelse av spillet baserer seg på det estetiske uttrykket, altså hva brukeren ser av spillet. Denne opplevelsen kan bestå av alle fem sansene. Ordet *estetisk* er ofte forbundet med kunst, pynt og dekor, men det estetiske uttrykket i spill er ikke bare et fint design og god lyd, det er her selve spillopplevelsen kommer til kjenne for brukeren (Schell 2008). Det er gjennom det estetiske at dynamikken og mekanikken kommer til uttrykk (Hunicke m.fl. 2001). Estetikken sin hensikt er å gi spilleren en fornøylig opplevelse (Schell 2008).

4.2.2 Mekanikk

En spilldesigner starter ofte sin oppbygging av et spill basert på spillets funksjon og innhold. Designeren starter derfor med å se på mekanikken, deretter dynamikk og til slutt estetikk. Mekanikken omtales ofte som byggesteinene og er de grunnleggende komponentene i spill. Mekanikk er hvert enkelt element i spillet og beskriver alle prosedyrer og regler. Eksempler på mekanikk er poeng, konkurranser, utfordringer og tidsbegrensninger. Ved å legge til eller ta bort disse, påvirker man spilleren sin atferd og opplevelse (Schell 2008; Hunicke m.fl. 2001).

4.2.3 Dynamikk

Dynamikk er det bindende leddet mellom estetikk og mekanikk og funksjon er å skreddersy spillet etter spillerens ferdigheter og atferd (Hunicke m.fl. 2001). Dynamikk kan beskrives som den tiden mekanikken er i bruk og har en funksjon. Dette kan gjøres ved å måle brukerens ferdigheter og tilpasse mekanikken i spillet etter spillerens nivå (Schell 2008). Dynamikk har som oppgave å avgjøre om det er behov for endringer på bakgrunn av informasjonen som går fra spilleren til spillet, og deres videre kommunikasjon. Slik sikrer man at spillets vanskelighetsgrad står i stil til spillerens evner og ferdigheter (Hunicke m.fl. 2001).

4.3 Spillelementer

I denne delen av oppgaven tar vi for oss hvert enkelt spillelement. Vi har valgt å kun fokusere på de spillelementene som inngår i TV2 Sporty; vanskelighetsgrad, poeng, mål, poenglister, lag, konkurranser, tidsbegrensninger og progresjonsbar. Vi tar først

opp generell teori om hvert enkelt spillelement, og deretter ser vi på hvordan disse elementene er tatt i bruk i praksis gjennom TV2 Sporty.

4.3.1 Vanskelighetsgrad

Motstand er den kraften som er motgående og som skaper utfordring for brukeren (Dignan 2011). Motstanden øker i takt med vanskelighetsgraden og bør være av så karakter at det ikke er en selvfølgelighet for brukeren å vinne. Dette fører til at brukeren har noe å strekke seg etter og konseptet blir dermed spennende og interessant. Dette fordi man har behov for å vokse og bli bedre (Dignan 2011). Det er vanlig at brukerne selv kan velge hvilken vanskelighetsgrad de skal begynne på.

En spilldesigner må huske på ved utforming av vanskelighetsgrader er å skape en riktig balanse mellom utfordringer og ferdigheter (Schell 2008). Dersom vanskelighetsgraden i spillet er i samsvar med spillerens ferdigheter vil spilleren få en følelse av mestring, og kan da innta flytsonen (se kapittel 4.5).

Det er tre ulike vanskelighetsgrader man kan ligge på i TV2 Sporty. Disse er mosjonist, entusiast eller sporty, der sporty er det høyeste nivået. Vanskelighetsgraden velger man selv ut i fra egne ferdigheter og aktivitetsnivå. Denne kan endres når som helst dersom man føler seg feilplassert (Vedlegg 10, 2). Det vil si at om en bruker har problemer med å nå 1000 poeng gang etter gang kan en registrere seg på et lavere nivå, og på den måten bli mer motivert for oppgaven.

4.3.2 Poeng

Poeng er et av de mest grunnleggende elementene innen gamification. Poeng måler effekten av brukerens ytelse, og gjør det mulig for brukeren å se resultatet av sine prestasjoner. Poeng gir også brukerne en klar indikasjon på hvilke handlinger som verdsettes. I gamificationkonsepter som inneholder konkurranser er det ofte antall poeng som avgjør hvem som er vinneren (Zichermann og Cunningham 2011). De mener også at poeng er en av de aller beste motivasjonsfaktorene innenfor gamification. I tillegg fungerer de også som et verktøy for at gamificationdesignerne kan se på ferdighetsnivået til spillerne. Noe som igjen åpner opp for muligheten til å tilpasse konseptet etter brukernes prestasjoner.

Poeng fungerer godt fordi de oppleves som en belønning av de som mottar dem, selv om de nødvendigvis ikke kan byttes ut i fysiske objekter slik som penger. Poeng fungerer som en belønning fordi det gir bekreftelse på ytelsen man har gjort. Om tilbakemeldingen er tilfredsstillende øker det spilleren sin selvtillit til å nå målet (Dignan 2011). En annen grunn til at poeng er så motiverende er at de gir umiddelbare resultater, og brukeren kan med en gang se fremgangen av sine handlinger (McGonnigal 2011). Forskning som støtter opp under dette viser til at ansatte motiveres mest av er å se fremgangen i de oppgaver de jobber med (Amabile 2011).

Uavhengig av hvilken vanskelighetsgrad en er registrert på er det mulig å oppnå 1000 poeng per måned i TV2 Sporty. Man scorer poeng ved å trene og deretter loggføre innsatsen på web-dagboken. I TV2 Sporty er det et vektingssystem som gjør det mulig for en mosjonist og få like mange poeng som en på sporty-nivå. Det vil si at en mosjonist får flere poeng ved å for eksempel jogge 30 minutter, enn hva en person på sporty-nivå får. På denne måten føles det mer motiverende for de som kanskje ikke er fullt så aktive, og man får en lavere terskel for å delta (Fokus Bank). I tillegg vil poengene man får for hver treningsøkt enkelt vise treningsprogresjonen, og de kan være med å motivere brukeren til å jobbe for å oppnå en høyere poengscore. Antall poeng en får utdelt er ulik ettersom hvilken type treningsaktivitet som gjennomføres. Respondent 8 sier at disse valgene er blitt gjort bevisst av TotalConsult for å skape en mulig mestringsfølelse hos alle brukerne (Vedlegg 9).

4.3.3 Progresjonsbar

En progresjonsbar er en visuell indikator på brukeren sin prestasjon i forhold til et satt mål. Med dette spillelementet får brukeren en oversiktlig posisjonering i forhold til den innsatsen som er gjort og den innsatsen som står igjen. Som nevnt tidligere blir prestasjoner i gamificationkonsepter ofte målt i poeng. I slike tilfeller benyttes progresjonsbaren effektivt som en indikator for fremgangen (Zichermann og Cunningham 2011). Progresjonsbarer, som ofte er fremstilt som en sidelengs sylinder, visualiserer denne progresjonen med at den fyller seg opp prosentvis i samsvar med spilleren sin fremgang mot et satt mål (Zichermann og Cunningham 2011).

I treningsdagboken TV2 Sporty ser man en oversikt over poengene man har fått i form av en progresjonsbar som vist på figur 4.2. Her får man også en oversikt over

antall timer man har trent, hvilken aktivitet man har gjort, og distansen man for eksempel har syklet.

Figur 4.2: Progresjonsbar i TV2 Sporty



Kilde: TV2 Sporty (2012)

4.3.4 Mål og utfordringer

Mål kan defineres som den tilstanden man ønsker å oppnå i fremtiden (Jacobsen og Thorsvik 2008). Det er nødvendig med både langsiktige og kortsiktige mål. Det langsiktige målet er det som definerer hva som er det ønskede resultatet og dette målet bør være en tilstand ønsket av alle som er involvert i gamificationkonseptet, både av brukerne og av de som har designet konseptet. Kortsiktige mål er de aktiviteter som må utføres underveis for å oppnå det langsiktige målet. Disse målene gir en klar indikasjon på hva som er forventet av brukeren. Når brukeren oppnår ett delmål (kortsiktig mål) oppleves dette som både belønnende og motiverende. Denne opplevelsen gir i tillegg følelsen av beherskelse som igjen gjør brukerne mer selvsikre når de tar fatt på neste utfordring (Dignan 2011).

Mål og utfordringer har som fellesnevner at de gir brukerne retning og indikerer et ønsket resultat. Det er en iboende lyst i oss mennesker til å jakte og søke det vi ønsker. Det er av denne grunn viktig å benytte tydelige mål som skiller seg ut for å utløse denne prosessen hos brukeren (Dignan 2011). Det å sette fokus på tydelige mål og utfordringer kan være med på å påvirke brukernes motivasjon. Det finnes flere teorier og underteorier på akkurat dette området, noe vi tar for oss i teoridel 2.

I TV2 Sporty har alle det samme hovedmålet, nemlig å oppnå 1000 poeng i måneden ved å registrere treningen sin. I tillegg til dette fellesmålet kan man sette seg egne

personlige mål, som for eksempel å løpe maraton, sykle Birkebeineren eller gå ned i vekt. Da kan man bruke treningsdagboken som et hjelpemiddel for å oppnå dette. Delmålene i TV2 Sporty kan være hver enkelt treningsøkt en har planlagt å gjennomføre. Dersom man laster ned og følger et av de forhåndsprogrammerte treningsprogrammene, kan man se på dette som selve utfordringen til deltakeren, som er med på å hjelpe han til å oppnå målet sitt.

4.3.5 Poenglister og topplister

Poenglister brukes for at brukeren skal kunne sammenligne seg selv med andre. Dette fungerer som en motivator dersom poenglisten er vinklet ut fra brukerens egen prestasjon. Det vil si at poenglisten viser andre brukere som er plassert rett over og rett under sin egen plassering. Dette gjør at brukeren blir oppmerksom på differansen mellom seg selv og andre, og motiverer til å gjøre det som kreves for å rykke oppover på poenglisten. I tillegg kan en bruke topplister som viser for eksempel topp ti. Disse listene kan også virke motiverende, men de fungerer ikke like bra for en bruker som ligger på plass nummer 70 (Zichermann og Cunningham 2011). Det som også virker motiverende med poenglister er at disse øker statusen til brukeren om ens plassering er bra, og dette vil igjen motivere til å gjøre en større innsats (Dignan 2011).

TV2 Sporty benytter seg av begge de to formene for lister. De opererer med to vanlig poenglister og en toppliste. Begge poenglistene baseres på lag. I den ene poenglisten ser en sitt eget lag, og alle deltakerne på laget. Man ser hvor mange poeng hver enkelt person har, og hvilken plassering de ligger på. Det er også en poengliste som viser hvordan ditt lag er plassert i konkurransen mot de andre lagene. Topplisten viser topp 100 deltakere som først oppnår 1000 poeng i måneden. TotalConsult er ikke tilhengere av denne topplisten, og ønsker å fjerne denne. Dette begrunner respondent 9 med at topplisten skaper konkurranse på feil grunnlag. "Vi mener det ikke burde være en konkurranse om hvem som får poengene først. Det handler om å få 1000 poeng i løpet av måneden, ikke hvor fort du får de."(Vedlegg 10, 2).

4.3.6 Lag

Lagarbeid oppstår når det er flere enn en person som jobber sammen mot et felles mål. Dette kan oppleves både positivt og gunstig for de involverte. For at et lag skal få utbytte av de gode egenskapene må gruppen først lære å jobbe sammen. Denne

prosessen kan være krevende og utfordrende, men samtidig også skape gode resultater (Dignan 2011).

Når man jobber på lag blir alle deltakernes handlinger og ønsker påvirkende på gruppen sin tilnærming til oppgavene som gjennomføres. Om prosessene i gruppen er bra kan resultatet av ulike personligheter og egenskaper i et samarbeidet nå nye høyder. Om samarbeidet er dårlig kan individuelle prestasjoner isoleres og læringskurven begrenses (Dignan 2011).

For å benytte seg av lagspill i gamification er det viktig at alle på laget jobber mot et felles mål. Det er også viktig at det er en åpenhet på laget der man føler seg fri til å formidle hvordan man selv har tenkt å tilnærme seg oppgaven. Ved at alle på laget må stole på hverandre, samt at de vet at andre stoler på at de gjør sin del, øker ansvarsfølelsen til den enkelte (Dignan 2011). I tillegg viser studier at en av de følelsene brukere verdsetter høyest, er det å hjelpe sine venner og nære til å lykkes. En teori av Paul Ekman fra 2003 (sitert i McGonnigal 2011, 87) sier at gledesrusen som oppstår av å se dem man har veiledet lykkes kan forklares som at man stråler av stolthet.

I TV2 Sporty blir deltakerne som nevnt tidligere delt inn i ulike lag. Disse er som regel basert på avdelingene i bedriften, og dermed er dette en sammensetning av mennesker som allerede er vant med å jobbe sammen. Ved at deltakerne blir delt inn i lag blir det også et sosialt samvær. På denne måten kan de hjelpe og støtte hverandre underveis, dersom for eksempel en person trenger litt ekstra motivasjon til å nå målet. Alle på laget jobber mot et felles mål. Nemlig at alle deltakerne skal oppnå 1000 poeng i måneden. Om lagene i TV2 Sporty uttaler respondent 9 (Vedlegg 10, 2):

Det viktigste er å være en del av et lag. Dette fordi at i et lag prøver man å følge de som er bedre enn en selv, og man kan lære av de på en helt annen måte. Man blir stimulert av det miljøet man er i – dette er spesielt viktig i store bedrifter som for eksempel Fokus Bank. Lag er også med på å bygge kulturen i bedriften. Hvis man har en felles forståelse av hva som skal til for å nå målene, så har man en god kultur. Det kan for eksempel være folk som ikke har lyst til å være med, men som ser at ved at de deltar så er de med å skape engasjement, og det har en effekt. Medlemmene motiverer hverandre rett og slett gjennom å være på et lag. Man drar positivt nytte av hverandre.

4.3.7 Konkurranser og premier

Konkurranse er den naturlige rivaliseringen som oppstår mellom mennesker når det er konflikt over felles interesser (Dignan 2011). I dagligdagse situasjoner er dette et vanlig fenomen som oppstår og benyttes i både sports- og jobbsammenheng. Det er et spillelement som stimulerer til mange følelser hos deltakeren, samt at det påvirker motivasjonen og aggressiviteten. Et av særpregene for konkurranser er at det kan virke positivt eller negativt for de involverte. Det er derfor viktig at alle deltakerne forstår reglene og at disse oppfattes som rettferdig. Det er holdningene og sportsånden til dem som deltar som er avgjørende for dette (Dignan 2011). Konkurranse fungerer også videre for å øke intensiteten blant deltakerne og for å få de engasjert.

Premier og belønninger kan være så mangt. I et gamificationkonsept kan deltakerne føle at de blir belønnet på tre forskjellige måter: 1) Med poeng, badges, coins etc. (Deterding 2011; Zichermann og Cunningham 2011). 2). I form av premier som for eksempel penger eller andre gjenstander og 3) Gjennom anerkjennelse og respekt fra de andre brukerne.

I TV2 Sporty har man både individuelle konkurranser og lagkonkurranser. Konkurransene kan variere i innhold og tidsperioder. Et eksempel på en individuell konkurranse de har hatt i Fokus Bank er at hver enkelt person skulle oppnå 1000 poeng i måneden sammenhengene i 6 måneder. Poengene deltakerne får per måned kan da oppleves som en belønning, og dersom de klarte å fullføre konkurransene fikk de etter 6. måned en premie i form av treningstøy. En lagkonkurranse de har hatt i Fokus Bank er at alle deltakerne på laget skulle oppnå 1000 poeng på en måned. Dersom de klarte dette fikk de en premie.

I tillegg har de som nevnt en poengliste der en ser ens eget lag, sammenliknet med konkurrerende lag. Her er det lagets gjennomsnittlige poengsum som teller. Det vil si at alle deltakernes poeng teller inn for lagets resultat (Vedlegg 10, 2).

4.3.8 Tidsbegrensninger

Bruk av tidsbegrensninger i gamification er et viktig virkemiddel for å informere brukerne når spillet starter og slutter. Tidsbegrensninger brukes også som et strategisk virkemiddel av gamificationdesignere for å påvirke brukerne sin tilnærming til oppgaver for å oppnå den ønskede atferden. Med mye tid opplever brukeren en

avslappet holdning til oppgaven/e, og med en mer begrenset tid vil en få den motsatte holdningen (Dignan 2011). En annen metode gamificationdesignere kan benytte seg av er å la tiden gå, selv når brukeren ikke bruker konseptet. Ved å la nedtellingen til tidsfristen gå også når bruken er fraværende vil gjøre at brukerne vil føle at det haster å returnere til spillet for å ta hånd om oppgaven (Dignan 2011).

I TV2 Sporty er det satt en tidsbegrensning i forholdt til at deltakerne får en måned til å samle opp sine 1000 poeng. I tillegg finnes det tidsbegrensninger i de ulike konkurransene.

4.4 Kjenn brukeren

Nå har vi tatt for oss de ulike elementene som er tatt i bruk i gamificationkonseptet TV2 Sporty. Videre i oppgaven vil vi se nærmere på viktigheten av det å ha kunnskap om målgruppen konseptet skal designes for.

Sebastian Deterding (2011) påpeker viktigheten av det å kjenne brukeren for å kunne designe et godt gamificationkonsept. Det hjelper lite å ta i bruk de overnevnte elementene, dersom disse ikke appellerer til målgruppen. Videre trekker Deterding frem tre hovedkriterier som må ligge til grunn for at gamification skal fungere: mening, mestringsfølelse og frihet/selvstendighet.

4.4.1 Mening

Det er viktig å skaffe seg informasjon om brukerne sine. Hva deres lidenskap, mål, verdier og interesser er. Bare ved å skaffe seg, og bruke denne informasjonen riktig kan man gjøre aktiviteten og opplevelsen meningsfull for brukerne. Målene med konseptet må for eksempel være verdifulle for brukerne for at det skal være interessant å bruke det, og også for at de skal bruke konseptet om igjen (Deterding 2011).

Som tidligere nevnt har alle brukerne av TV2 Sporty samme felles mål, og i tillegg kan de sette egne individuelle mål. Siden det er åpent for at hver enkelt bruker å sette slike personlige mål, er TV2 Sporty et produkt med verdi for den enkelte bruker.

4.4.2 Mestringsfølelse

Deterding (2011) sitt andre kriterium er at konseptet må designes slik at brukeren oppnår mestringsfølelse. For å oppnå mestringsfølelse er det viktig å ha fokus på: 1)

tilretteleggelse av konstruktive mål, 2) skape de rette utfordringene og 3) gi positive tilbakemeldinger.

1) Tilretteleggelse av konstruktive mål

For at brukeren skal få en mestringsfølelse er det viktig at de hele tiden har noen mål de skal oppnå. Om ønskelig kan man legge opp flere delmål underveis som til slutt fører til det siste hovedmålet. Underveis i spillet kan man også øke vanskelighetsgraden slik at målene blir vanskeligere og vanskeligere å oppnå, men det viktigste er å ha oppnåelige mål slik at brukerne ikke mister motivasjonen (Deterding 2011).

Grunnen til at det er satt en maksimumsgrense på 1000 poeng hver måned i TV2 Sporty er fordi det er et realistisk mål. Alle deltakerne kan i prinsippet nå dette målet, og dermed er det tilrettelagt for at de kan oppnå mestringsfølelse. Dersom det ikke hadde vært en slik grense ville det kunne føre til en dårlig opplevelse for de deltakerne som alltid ble forbigått av andre deltakere med høyere poengsum (Vedlegg 9).

Delmålene i TV2 Sporty kan variere fra deltaker til deltaker. Dersom en person har satt seg som hovedmål å sykle Birkebeineren, kan de for eksempel bruke et av de ferdige treningsprogrammene som er utviklet for treningskalenderen. Da kan hver treningsøkt man gjennomfører i dette programmet oppleves som et delmål.

2) Skape de rette utfordringene

Mål + Regler = Interessant utfordring

Med dette settes det noen klare mål for konseptet, og bestemmes noen regler som brukeren må følge for å kunne nå disse målene. Regler er alt det som bestemmer hvordan gamificationkonseptet skal brukes. Altså hvordan for eksempel utfordringer og konkurranser er lagt opp for at målet skal nås. Ved å sette noen regler gir man klare grenser for hva som er lov og ikke lov, og man gjør ofte utfordringene større og morsommere for brukerne å oppnå (Deterding 2011). Det ville for eksempel ikke vært noe gøy å spille golf dersom en bare kunne tatt ballen i hånden og sluppet den ned i hullet.

Målet med gamificationkonsepter er å motivere og styre atferd i en viss retning, og derfor trenger man bestemte regler og prosedyrer for å oppnå en ønsket atferd hos

brukeren (Deterding m.fl. 2011). Mange av spillelementene vi har diskutert tidligere i oppgaven fungerer til nettopp dette.

Som nevnt tidligere er målet i TV2 Sporty og oppnå 1000 poeng i løpet av en måned. Det er satt flere regler som sier noe om hva som kreves av brukerne for at de skal nå dette målet. Det er for eksempel et krav at en må gjøre en form for fysisk aktivitet for å få disse poengene. I tillegg er det en regel som gir deg en tidsbegrensning på en måned til å samle de opp, og man får utdelt maks 125 poeng per dag. Vanskelighetsgraden en deltaker ligger på avgjør også antall poeng man får per gjennomførte aktivitet.

3) Gi positive tilbakemeldinger

Når brukeren oppnår delmålene underveis er det viktig at de får en form for belønning for dette. Dette kan skje i form av poeng, badges, coins, liv etc. En flittig brukt form for belønning er tilbakemeldinger. For eksempel at det står ”Gratulerer, du klarte det!” på skjermen (Deterding 2011).

I TV2 Sporty blir man belønnet med poeng dersom man oppnår delmålene sine underveis. I web-dagboken er det ingen form for grafiske tilbakemeldinger slik som Deterding (2011) nevner det. Likevel bruker de muntlige tilbakemeldinger i form av at lagleder oppmuntrer deltakerne på laget sitt. I tillegg får deltakerne tilbakemeldinger fra bedriftens personlige trener. Selv om disse tilbakemeldingene ikke er rene spillelementer, er de likevel en viktig del av konseptet fordi de kan oppleves som positivt støttende for brukerne.

4.4.3 Frihet og selvstendighet

Det siste kriteriet Deterding (2011) trekker frem er frihet og selvstendighet. Dette er spesielt viktig for å skape produktivitet og kreativitet hos brukerne. Man må ha fokus på at deltakelsen skal være frivillig. Dersom brukerne blir beordret eller fortalt at de må gjøre en bestemt handling, vil frihetsfølelsen raskt forsvinne. Det er derfor viktig å unngå at brukeren føler seg forpliktet til å gjøre noe, de skal gjøre det fordi de selv har lyst. Dette kan også ses i lys av autonomi i selvbestemmelsesteorien, som vi går nærmere inn på i kapittelet om motivasjonsteori.

Deterding (2011) påpeker videre at en må være varsom med bruk av ytre belønninger i gamification, fordi motivasjonen kan forsvinne. For eksempel belønning i form av

penger eller ekstra bonuser. Kuvaas (2008) spesifiserer ytterligere hvilken motivasjon (indre eller ytre) som blir påvirket av ytre belønninger. Se kapittel 5.5.

Uventede og variable belønninger er også i følge Deterding (2011) et virkemiddel for å oppnå frihetsfølelse hos brukeren. Denne formen for belønninger kan virke motiverende for brukeren. (Se kapittel 5.3 operant betinging for mer utfyllende teori på dette området). Dersom belønningen kommer impulsivt vil den heller ikke føles like kontrollerende. Ta for eksempel et firma hvor sjefen alltid deler ut belønninger til de ansatte når de gjør en oppgave han er fornøyd med. Dette vil med tiden bli en vane, og sjefen må holde disse belønningene gående. Det er også større sannsynlighet for at de ansatte ikke vil sette like stor pris på disse belønningene etter en stund, og i tillegg kan det være med på å drepe kreativiteten deres. De ansatte kan føle press, fordi de gjør oppgavene på bakgrunn av belønningen. Denne form for belønning kaller Deci m.fl. (2001) for oppgavebetings belønning. Dersom belønningen derimot kommer uten at man har forutsett den, vil den ikke motvirke kreativiteten fordi den ikke oppleves kontrollerende. De ansatte får dermed frihetsfølelse (autonomi). Deci m.fl. (2001) kaller dette for ikke-oppgavebetings belønning. For en mer utfyllende forklaring på denne teorien se kapittel 5.5.

4.5 Flytsonen

Sosialpsykologen Mihaly Csikszentmihalyi utviklet en teori kalt *flow-teorien*. Flow er betegnelsen på en tilstand der en personen blir fullstendig fordypet i en aktivitet. Den kjennetegnes av at man er fullstendig involvert, fokusert og konsentrert i aktiviteten man gjør, og dermed glemmer tid og sted. En person kan oppnå og innta det Csikszentmihalyi betegner som flytsonen. Det vil si at de opplever en sammenhengende flyt fra ett øyeblikk til neste, der handling følger handling. Tilstanden oppstår når det er en balanse mellom de utfordringer som mennesket blir utsatt for og de ferdigheter personen har. Det oppleves en form for ekstase og en visshet om å lykkes med oppgaven (Store medisinske leksikon 2011).

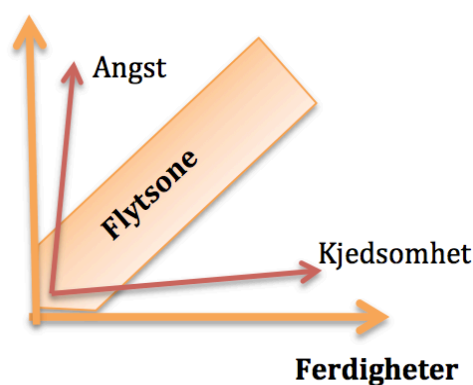
Csikszentmihalyi har i senere tid trukket flere fellestrekk blant mennesker som inntar flytsonen. Et fellestrekk er følelsen av ekstase som igjen er en subjektiv opplevelse av blant annet total involvering og gledesrus. Et annet trekk er at opplevelsen av å innta flytsonen i seg selv blir en belønning, og at man vil få en indre motivasjon ved og

oppnå den gledesrusen (Csikszentmihalyi 1996). Indre motivasjon tar vi for oss nærmere i teoridel 2.

Et av de viktigste kriteriene for at et produkt skal oppnå suksess er at man klarer å skape en positiv opplevelse for brukeren (Chen 2007). Flytsonen er en modell som er tatt i bruk av spilldesignere for å skape den ønskelige opplevelsen hos spilleren fra start til slutt (Chen 2007). For at spilldesignerne skal skape denne type opplevelse må spilllets utfordringer derfor tilpasses brukernes ferdigheter. I figur 4.3 ser man en modell som beskriver flytsonen. Av figuren kan man se at dersom oppgaven er for enkel kan spillerne føle kjedsomhet, og dersom kravene til ferdigheter er for høye kan de føle angst (Chen 2007).

Figur 4.3 Flytzone

Utfordring



Kilde: Chen (2007)

Mennesker som inntar flytsonen opplever en form for tunellsyn, der kun informasjonen rundt oppgaven oppfattes. Dette fordi man som menneske kun er kompatibel til å prosessere en viss mengde informasjon av gangen. Når man inntar flytsonen benytter man opp mot hele sin kapasitet på å gjennomføre oppgaven man arbeider med, og evnen til og oppfatte andre faktorer synker. Dette betyr at all konsentrasjon dedikeres til oppgaven og andre forstyrrende faktorer som sansene likevel oppfatter, filtreres bort (Csikszentmihalyi 2004).

Flytmodellen er tatt i bruk i spilldesign og i senere tid er den også hyppig anvendt i utviklingen av gamificationkonsepter. Flytmodellen fungerer som en guide for og utvikle gamificationkonseptet på best mulig måte, i forhold til brukernes kompetanse (Zichermann og Cunningham 2011). Dersom et gamificationkonsept er designet slik at spilleren opplever å innta flytsonen vil en automatisk stimuleres til å gjennomføre utfordringer på en effektiv måte (Csikszentmihalyi 2004). Brukerne opplever det å være i flytsonen som noe positivt, og jo mer de er i denne sonen desto enklere er det og motivere de til den ønskede atferdsendringen som man vil oppnå med gamificationkonseptet (Zichermann og Cunningham 2011).

5.0 Teoridel 2

5.0 Teoridel 2: Motivasjon

Motivasjon er utledet av det latinske ordet *movere*, som betyr ”bevege”. I dagligtalen benyttes begrepet motivasjon om entusiasme og ønske om å prestere (Brochs-Haukedal 2011). I psykologien brukes dette begrepet noe mer presist. En vanlig definisjon er, ”de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål” (Kaufmann og Kaufmann 2009, 93). Denne definisjonen forteller oss flere ting. For det første at motivasjon kan spores tilbake til psykologiske, altså ikke fysiologiske og ytre forhold. For de fleste er det uproblematisk å se at fysiologiske behov som sult kan virke motiverende, men slik kan det altså også være med psykologiske størrelser som ønske om status og mestring. Deretter informerer definisjonen oss om at motivasjon ikke bare er en, men flere ting. Ved hjelp av motivasjonsbegrepet ønsker en altså å forklare hva og hvordan atferd iverksettes, så vel som hvilken retning den har og hvorfor handlinger opprettholdes over tid (Brochs-Haukedal 2011).

For å konkretisere dette så er det vanlig å skille mellom indre og ytre motivasjon. Ytre motivasjon refererer til atferd hvor drivkraften for atferden kommer fra ytre belønninger, som for eksempel at vi rydder av bordet for å få skryt eller for å tjene en hundrelapp. Kilden til motivasjon ligger altså *utenfor* det å utføre jobbaktiviteten, og er i stedet knyttet til resultatet som følger av den (Kuvaas 2008). Indre motivasjon referer til atferd utført med bakgrunn i indre belønninger som tilfredshet, glede eller mening knyttet til de oppgavene vi utfører, som for eksempel at vi er så engasjert i en hobby, at vi glemmer helt tid og sted (Kuvaas 2008).

I mange situasjoner vil imidlertid både indre og ytre motivasjon være til stedet samtidig. De fleste vil føle noe grad av tilfredshet kun ved å utføre oppgaven, samtidig som de kan føle tilfredshet knyttet til belønninger for utførelsen av oppgaven. Det kan være vanskelig å trekke et absolutt skille mellom hva som er ytre og hva som er indre motivasjon, men det viktigste forskjellen ligger i hvorvidt hovedkilden ligger innenfor eller utenfor selve oppgaven. Generelt kan vi si at indre motivasjon og indre motivasjonsfaktorer er mer effektivt enn ytre motivasjon for oppgaver hvor kreativitet, kvalitet, forståelse og læring er viktigere enn kvantitet. Ytre motivasjon ser derimot ut til å være egnet for enkle, mer rutinemessige og

standardiserte oppgaver som i utgangspunktet ikke er indre motiverende (Kuvaas 2008).

Det finnes mange ulike motivasjonsteorier og vi kommer i denne delen til å ta for oss de teoriene vi mener er relevante for gamificationkonseptet TV2 Sporty og for den videre drøftingen i vår oppgave. Det vil nedenfor bli beskrevet både hovedteorier som for eksempel *behovsteorier* og *kognitive teorier*, og underteorier som for eksempel *operant betinging* og *målsettingsteori*. Mangfoldet av teorier innen motivasjon er stort og kan kanskje virke forvirrende i utgangspunktet, men det er viktig å være klar over at disse teoriene ikke er konkurrerende. Det er heller slik at de utfyller hverandre og kan betraktes som biter i et stort og komplisert puslespill (Kaufmann og Kaufmann 2009).

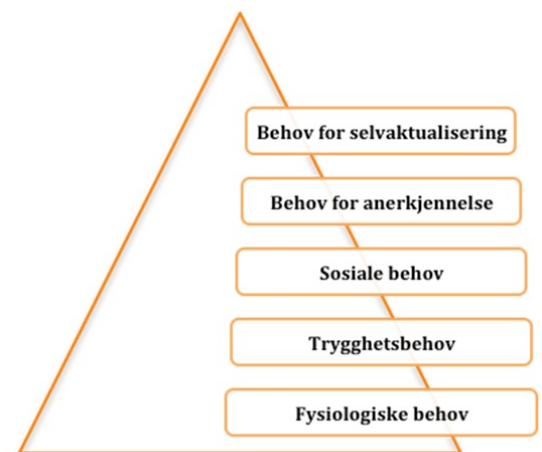
5.1 Behovsteorier

Behovsteorier om motivasjon har lang tradisjon i psykologien. Et sentralt siktemål har vært å finne frem til et sett av grunnleggende behov som kan forklare det meste av det vi mennesker foretar oss.

5.1.1 Maslows behovshierarki

En av de første og mest brukte motivasjonsteoriene kommer fra den kjente psykologen Abraham H. Maslow (1943). Hovedideen her er at menneskers handlinger i stor grad er påvirket av forskjellige former for behov, og et gitt behovs styrke og påvirkningskraft er til enhver tid bestemt av hvorvidt andre og mer basale behov er tilfredsstilt. Dette grunnleggende prinsippet er ofte illustrert som en pyramide.

Figur 5.1: Maslows behovspyramide



Kilde: Brochs-Haukedal (2011)

Maslow mente at vi kunne dele menneskelige behov inn i fem hovedkategorier: *Fysiologiske behov*, *sikkerhetsbehov*, *sosiale behov*, *anerkjennelse* og *selvaktualisering*. Innenfor disse fem kategoriene er det i tillegg to hovedtyper: *behov for underskuddsdekning* og *behov for vekstmuligheter*. En grunntanke i Maslows teori

er at de laveste behovene, underskuddsbehovene, må tilfredsstilles før overskuddsbehovene kan bli aktivisert (Kaufmann og Kaufmann 2009; Brochs-Haukedal 2011).

Fysiologiske behov er ens persons biologiske drifter og de er helt grunnleggende behov for overlevelse og tilpasning. Dette kan for eksempel være behov om mat, vann og husly.

Sikkerhetsbehov er behov for trygghet i omgivelser og mot fysisk og psykisk skade. Det vil si ting som gir sikkerhet slik som en stabil jobb og kjente omgivelser.

Sosiale behov er det tredje og det høyeste nivået av de såkalte underskuddsmotivene, og dreier seg om behov for kontakt med andre mennesker (Kaufmann og Kaufmann 2009). Her er behovet for å tilhøre og være akseptert av andre og behovet for kjærlighet viktige (Brochs-Haukedal 2011). Det vil si i form av venner og gode kollegaer som gir støtte og omsorg.

Anerkjennelse er egentlig en samlebetegnelse for to litt ulike behovsformer. Den første av disse er behov for et positivt selvbilde og respekt for seg selv, mens det andre er behovet for å bli respektert av andre. Et positivt selvbilde og selvrespekt er forbundet med ønske om uavhengighet, kompetanse og mestring. Det å bli respektert av andre henger på sin side sammen med å søke anerkjennelse og oppmerksomhet fra andre (Brochs-Haukedal 2011). I tillegg er ønsket om å prestere, ha suksess og prestisje sentrale behov på dette nivået (Kaufmann og Kaufmann 2009).

Selvaktualisering innebærer å kunne frigjøre kapasitet til å utvikle og realisere sitt potensial (Kaufmann og Kaufmann 2009). Slike behov har vært brukt til å forklare hvorfor for eksempel studenter velger å avstå fra flere års lønnet arbeid for å pådra seg høy gjeld og en lavtlønnet, men mulig utviklende karriere (Brochs-Haukedal 2011).

Det grunnleggende premisset i teorien er at et visst minimum av behovstilfredstillelse på ett nivå normalt må være tilfredsstillt for at et høyere nivå kan innta arenaen (Kaufmann og Kaufmann 2009).

5.2 Kognitive motivasjonsteorier

Kognitiv psykologi handler om hvordan vi mennesker prosesser informasjon og hvordan vi bruker informasjon som grunnlag for våre handlingsvalg. I kognitiv

motivasjonsteori går man gjerne ett skritt videre og argumenterer for at rasjonelle valg også er den mest sentrale driveren av menneskelig atferd. Kognitiv motivasjonsteori tar altså utgangspunkt i at mennesket er et tenkende og rasjonelt vesen som selv kan påvirke sine valg.

5.2.1 Forventingsteori

Denne teorien utfyller på flere måter den innsikt behovsteorier gir i hva som motiverer. I forventningsteori er for det første ikke behov i seg selv tilstrekkelig for å motivere. I forventningsteori antas det at motivasjon og vilje til å yte oppstår når en person forventer at det kan bli mulig å oppnå noe man ønsker seg. Dermed er de sentrale forventingene knyttet til resultatene av hva man gjør (Jacobsen og Thorsvik 2008). Forventingen er en bevisst tanke om hvilke betydning arbeidet vil få for ønsker om belønning og om hvor mye belønningen betyr for den enkelte. Det påpekes at ordet *belønning* her brukes i sin videste forstand og kan dreie seg om ytre belønninger i form av lønn og bonuser, vell så mye om tilfredstillete av behov for anerkjennelse og status (Kaufmann og Kaufmann 2009).

Det pekes i tillegg på at det i kognitiv forventningsteori finnes tre typer overveielser som er spesielt viktig for individets innsats: 1) *Subjektive forventinger* om at innsats vil gi resultater, 2) *instrumentelle overveielser* knyttet til spørsmålet om hvorvidt ytelsen fører til belønning, og 3) *valensvurderinger*, som handler om belønningens subjektive verdi for individet (Kaufmann og Kaufmann 2009, 97).

I følge Kaufmann og Kaufmann (2009) fokuserer kognitiv motivasjonsteori så mye på forventinger om og vurderinger av ”lønn for strev”, at teorien klart forutsetter at bruk av incentiver vil gi en betydelig positiv effekt på ytelse. Forfatterne definerer incentiver som ”stimulerende tiltak som benyttes for å styrke individets motivasjon til å utføre arbeidsoppgavene på en best mulig måte” (2009, 99). De hevder så videre at incentiver i prinsippet kan være hva som helst så lenge de er egnet til å fremme en persons motivasjon og ytelse.

5.2.2 Målsettingsteori

Denne teorien ble først utviklet av den amerikanske organisasjonspsykologen Edwin Locke i samarbeid med Gary P. Latham, og kan ses som en variant av kognitiv forventningsteori hvor man fokuserer på målets betydning som en motivasjonsfaktor.

Mål forteller oss hva vi trenger å gjøre, og hvilken innsats som er nødvendig for at vi skal nå dem. De viktigste prinsippene her er at *spesifikke mål* fremmer ytelse bedre enn generelle mål, at *vanskelige mål* har større motiverende effekt enn lette mål dersom de blir akseptert, og at *tilbakemelding* om resultater fører til større ytelse enn ingen tilbakemelding (Kaufmann og Kaufmann 2009, 100).

Et viktig spørsmål som er blitt diskutert i forhold til målsetting, er hvorvidt resultatene blir bedre når den enkelte får delta i målsettingsprosessen. Kaufmann og Kaufmann (2009) mener at man generelt kan si at deltakelse i målsettingsprosessen øker graden av aksept for det målet som blir satt opp, og aksept er en grunnleggende betingelse for at et høyt mål skal ha en gunstig motiverende effekt.

Det finnes to betingelser som nyanserer de generelle prinsippene som er nevnt ovenfor. For det første er det viktig å sikre at brukerne føler en *forpliktelse* til å følge opp målsettingen. Den andre betingelsen handler om *subjektiv-mestringsevne* som går ut på individets tro på å lykkes med en oppgave. I tillegg viser forskning at en persons oppfatning av sin egen mestringsevne ofte kan være mer utslagsgivende enn dets rent objektive målbare evner (Kaufmann og Kaufmann 2009, 100). Det har også blitt gjort forskning som viser at egnede treningsprogrammer kan påvirke individets subjektive mestringsevne i så stor grad at vi kan registrere betydelige effekter på forhold som sykefravær og mental helse (101).

5.3 Operant Betinging

Kjente navn innenfor operant betinging er Edward L. Thorndike og Burrhus F. Skinner. Thorndike er kjent for sine problembur for katter, hvor han studerte hvordan katter lærte å komme seg ut av buret. Som et resultat av denne typen arbeid formulerte Thorndike flere *lover om læring*. Han antok at en nervebane var blitt etablert i hjernen til det lærende dyret, slik at når en bestemt stimulus ble registrert av våre sanseorganer, ble den knyttet til det organet som utløste den responsen som hadde vist seg å være effektiv gjennom denne nervebanen. Hans *lov om bruk* sa at forbindelsen mellom en gitt stimulus og responsen på den blir sterkere jo mer nervebanen blir aktivisert (Phillips 2000). Det vil si at jo mer en atferd blir innøvd eller praktisert, desto sterkere vil den bli etablert eller innlært. Hans *lov om virkning* sier at hvis responsen på en stimulus har en behagelig effekt, så øker sannsynligheten

for at man vil gjenta responsen når vedkommende står overfor den samme stimulusen (Phillips 2000).

Mens Skinner er kjent for sin Skinner-boks, hvor han utførte eksperimenter med rotter som han lærte å trykke på en spak for å få mat som belønning eller for å unngå ubehag (straff) i form av elektriske støt (Ekeland m.fl. 2010). Dersom handlingen blir etterfulgt av noe som man opplever som positivt eller belønnende, vil det øke sannsynligheten for at man vil gjenta den samme handlingen i samme situasjon (eller lignende situasjoner) senere. Vi snakker da om at handlingen har blitt *forsterket*. Det er vanlig å kalle denne typen forsterkning for en *positiv forsterkning*. Det finnes også *negativ forsterkning*, som er situasjoner hvor vi unngår noe ubehagelig ved å utføre en handling, for eksempel at vi ikke får kritikk av sjefen dersom vi kommer tidsnok på jobb. Å finne ut av hva som virker forsterkende er en viktig oppgave for de som ønsker å etablere eller endre atferd (Ekeland m.fl. 2010).

5.3.1 Forsterkningsbegrepet

Læringsforskere innenfor operant betinging har nøye studert hvordan innlæring og vedlikehold av atferd påvirkes av ulike typer forsterkning. For eksempel om en bestemt respons blir etterfulgt av samme konsekvens hver gang, eller først etter et bestemt antall ganger (Ekeland m.fl. 2010). Det er i prinsippet to hoveddimensjoner for forsterkning:

1. perioden mellom to forsterkninger kan komme enten etter et visst antall ønskede responser eller etter en viss tid
2. perioden mellom forsterkningene kan være faste eller variable.

Den typen forsterkning som har vist seg å være mest effektiv, er den der den ønskede atferden blir forsterket tilfeldig og usystematisk (Ekeland m.fl. 2010).

5.4 Selvbestemmelsesteorien

For å forstå hvilken rolle treningskonseptet til TotalConsult har på den indre motivasjonen til de ansatte i Fokus Bank har vi tatt for oss selvbestemmelsesteorien (Self-determination theory – SDT) av Edward L. Deci og Richard M. Ryan. Teorien tar utgangspunkt i tre psykologiske behov mennesker trenger tilfredsstilt for at indre

motivasjon skal forekomme. Hvilket behov disse er, og hvordan de blir hemmet og fremmet i oss mennesker, skal vi utdype nærmere nedenfor (Deci og Ryan 2000).

Deci og Ryan (1985) har utviklet selvbestemmelsesteorien ved å studere indre motivasjon i samsvar med menneskets evner til å tilpasse seg, og også hvordan man påvirkes av omgivelsene. Disse omgivelsene betegnes som ytre faktorer og har vist seg å kunne både øke og redusere indre motivasjon. Det som avgjør denne endringen er i følge Deci og Ryan (2000) hvilken grad vår psyke er tilfredsstilt for å oppnå autonomi, kompetanse og tilhørighet. Disse behovene i seg selv er ikke indre motivasjon, men ved å ivareta disse tilrettelegges det for å kunne oppnå dette. Indre motivasjon defineres som; å gjøre en oppgave for dens egen del og oppnå tilfredsstillelse fra selve aktiviteten (Deci og Ryan 1985, egen oversettelse).

Deci og Ryan (1985; 2000) har forsøkt å gi en dypere forklaring på dette fenomenet ved å forklare teorien som et overordnet grunnleggende behov som ligger forankret i oss som individer. Dette forklares ved å sammenligne behovene i selvbestemmelsesteorien (autonomi, kompetanse og tilhørighet) med menneskets fysiologiske behov som for eksempel mat og vann. Autonomi, kompetanse og tilhørighet er nødvendig for vår psyke og for kontinuerlig psykologiske vekst, integritet og velvære. Deci og Ryan (1985; 2000) tar utgangspunkt i at mennesker er selvdrevne individer som har behov for 1) å engasjere seg i interessante aktiviteter, 2) søke tilhørighet i sosiale grupper, 3) integrere nærliggende opplevelser som sine egne og 4) streve etter å utvikle seg i omgivelsene. Tilfredsstillelse av disse psykologiske behovene er så sterke at de er helt nødvendige for at et individ skal være mentalt frisk (Deci og Ryan 2000).

5.4.1 Autonomi

Autonomi betyr selvstendighet og selvbestemmelse, og er menneskets frihet til å kunne ta egne valg. For at et valg skal være helt autonomt må det ikke oppleves noen form for press relatert til valget. Det vil si at man opplever å ha total valgfrihet og er ens egen initiativtaker. Atferd som lek og utforskning er eksempler på totalt autonome handlinger og aktiviteter. Graden av autonomi begrenses i det en person opplever press relatert til utførelsen av oppgaven. Denne formen for press oppstår dersom det settes forventinger til å gjøre en handling eller forventinger til å oppnå et ønsket resultat (Deci og Ryan 1985).

5.4.2 Kompetanse

Kompetanse er den kunnskapen, erfaringen, evner og ferdigheter man har tilegnet seg. Mennesker har behov for mestringsfølelse og i tillegg har vi et ønske om å utvikle vårt potensial (Deci og Ryan 2000). For å forklare hvordan man kan oppnå denne mestringsfølelsen har Deci og Ryan (2000) referert til flow-teorien av Mihály Csíkszentmihályi. Csíkszentmihályi mener at mennesker er søkende etter kompetanse, samt optimalt utfordrende oppgaver som balanserer kompetanse og utfordring. Dette kan man oppnå ved å bruke flytmodellen som vi tok for oss i kapittel 4.5.

5.4.3 Tilhørighet

Mennesker har et grunnleggende behov for tilhørighet. Mennesker er sosiale vesener og ved mangel på tilhørighet vil den indre motivasjonen forsvinne. Forskning gjort på dette området viser at mennesker som blir ignorert av andre har en synkende indre motivasjon til oppgaven som blir utført. Selv om vi har behov for tilhørighet, er ikke dette et behov som nødvendigvis må oppfylles for hver enkelte aktivitet. Har man for eksempel tilhørighet i en familie eller en vennekrets har man et grunnlag som skaper sikkerhet. Dette fører til at man kan gjøre en oppgave uten at man har spesifikk tilhørighet til den (Deci og Ryan 2000).

5.5 Kognitiv evalueringsteori

Som presisert tidligere er det tre psykologiske behov som er viktige for vår psyke og indre motivasjon. Deci og Ryan vektlegger behovene autonomi og kompetanse og i kognitiv evalueringsteori er det disse to behovene som trekkes frem (Deci m.fl 2001, 4). Tilhørighet på sin side er ikke like nødvendig i alle omgivelser for å opprettholde individers indre motivasjon. Kognitiv evalueringsteori er en under teori av selvbestemmelsesteorien og i denne teorien er ikke behovet for tilhørighet inkludert (Deci og Ryan 2000).

Kognitiv evalueringsteori omhandler den påvirkningen ytre faktorer har på et individs indre motivasjon (Deci m.fl 2001, 4). Den indre motivasjonen blir i følge teorien påvirket om vår persepsjon av kompetanse og autonomi blir endret. Slike endringer kommer av påvirkning fra ytre hendelser som for eksempel belønninger, tilbakemeldinger og tidsfrister (Deci m.fl 2001).

Ytre hendelser som reduserer den subjektive oppfatning av autonomi hemmer den indre motivasjonen, og de hendelsene som øker den subjektive oppfatningen fremmer den indre motivasjonen. Det samme gjelder for den subjektive oppfatningen av sin egen kompetanse. Det som er grunnleggende med teorien er at autonomi alltid må være til stede for å skape indre motivasjon. Det vil si at man ikke kan oppnå indre motivasjon ved kun å ha den rette kompetansen, men man må ha en følelse av autonomi i tillegg (Deci m.f. 2001).

5.5.1 Årsakslokalisering

For å forklare når en person har en subjektiv oppfatning av autonomi benytter Deci og Ryan (2000) seg av begrepet årsakslokalisering. Begrepet betegner individets oppfatning om hvorfor de gjør en handling, om grunnen er lokalisert i individet eller utenfor.

Deci og Ryan (2000) identifiserer autonomi med det å ta valg med utgangspunkt i egne interesser. Begrepet årsakslokalisering benytter de for å indikere hvor stor grad motivasjonen er forankret i individet. Årsakslokalisering er en personlig oppfatning om hva som er grunnen til en forårsaket egen handling. Det skilles mellom indre og ytre årsakslokalisering. En person som opplever indre årsakslokalisering ser på grunnen til å utføre handlingen som sin egen. Det vil si at handlingen ble igangsatt av egne interesser og lyster. En person som opplever ytre årsakslokalisering vil se på grunnen til å utføre handlingen som et rent resultat av ytre påvirkning, altså press. Hvor årsakslokaliseringen befinner seg er en indikasjon på om en person er indre eller ytre motivert. Ofte er indre årsakslokalisering en kombinasjon mellom indre og ytre motivasjon (Deci og Ryan 1985; 2000).

5.5.2 Informerende og kontrollerende tilbakemelding

Deci og Ryan (2000) skiller mellom to typer ytre påvirkning: informerende og kontrollerende tilbakemelding. De har gjennomført en rekke studier som viser hvilken type påvirkning som fremmer og hemmer den indre motivasjonen.

Kontrollerende tilbakemelding er de som gjør at mennesker føler seg presset til å tenke, føle, eller oppføre seg på en bestemt måte. Når det tillegges press flyttes den opplevde årsakslokaliseringen fra indre til ytre, handlingsmulighetene oppleves begrenset som resulterer i redusert autonomi (Deci m.fl. 2001).

Informerende tilbakemeldinger er positive om de oppleves som støttende for prestasjonen, uten å gi forventninger til resultat eller utført oppgave. Informerende tilbakemeldinger virker positivt for den indre motivasjon uavhengig om den er i verbal eller fysisk form. Dette fordi den informerende tilbakemeldingen øker følelsen av kompetanse. En annen positiv faktor med slike tilbakemeldinger er at de ikke reduserer autonomien, fordi de ikke inneholder noen form for press (Deci og Ryan 1985).

5.5.3 Belønningsformer

Bård Kuvaas (2005, 37) støtter den kognitive evalueringsteorien med å definere kontrollerende ytre faktorer som den klassiske forklaringen på reduksjon av indre motivasjon. Han utdyper dette forholdet med å forklare hvordan ulike typer ytre faktorer gir ulik variasjon i følelsen av kontroll, samt å presentere flere mulige forklaringer om grunnen til at indre motivasjon er fraværende eller redusert.

Deci og Ryan (1985) benyttet penger som belønning i sine forskningsstudier og målte så effekten av hvordan disse påvirket den indre motivasjonen. Kuvaas (2005) hevder penger kan være en sterk ytre påvirker ettersom den subjektive opplevelsen av disse ofte er av høy verdi. Penger fører derfor til en betydelig endring av den subjektive opplevelsen av årsakslokalisering i fra indre mot ytre. Videre er belønninger med lavere personlig verdi en mindre påvirker. Studier gjennomført av Lin m.fl. *College student intrinsic and/or extrinsic motivation and learning* fra 2003 (siteret i Kuvaas 2005), har målt effekten karakterer fra prøver og eksamener har på oppfattet årsakslokalisering hos elever. Resultatet viser at denne formen for belønning ivaretar høy indre motivasjon samtidig som den påvirker med litt ytre motivasjon.

Som sagt så bruker Deci og Ryan (1985; 2000) penger i sin forskning på hvordan fysiske belønninger påvirker opplevd autonomi og kompetanse. De kategoriserer fysiske belønninger inn i tre og disse er: 1) oppgavebetinget belønning, 2) ikke-oppgavebetinget belønning og 3) prestasjonsbetinget belønning.

1) Oppgavebetinget belønning

Denne belønningsformen blir gitt på bakgrunn av at man engasjerer seg eller fullfører en oppgave. Denne belønningen er derfor opplevd kontrollerende ettersom den krever

at en utfører en oppgave. Belønningen reduserer derfor følelsen av autonomi og begrenser derfor den indre motivasjonen (Deci m.fl. 2001).

2) Ikke-oppgavebetinget belønning

Denne belønningsformen blir gitt uten at en behøver å engasjerer seg i en oppgave, men heller for en nærliggende grunn, som eksempel at man har møtt opp. Dette oppleves ikke kontrollerende, ettersom press ikke forbindes til selve oppgaven. Av denne grunn har ikke denne type belønning noen innvirkning på den indre motivasjonen (Deci m.fl. 2001).

3) Prestasjonsbetinget belønning

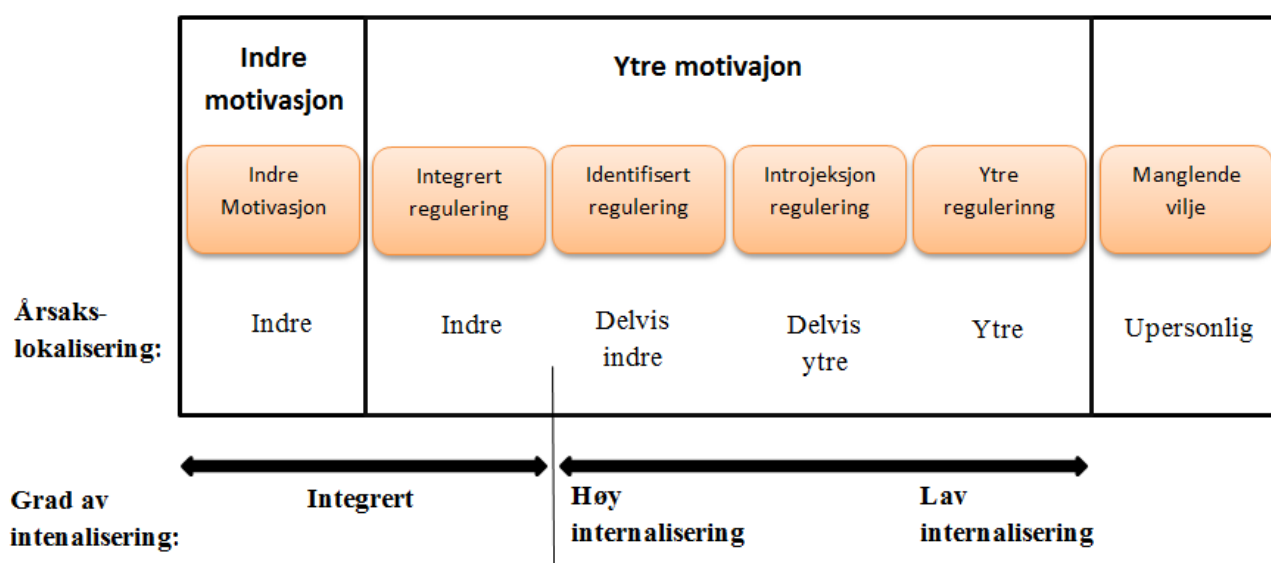
Denne belønningsformen blir gitt dersom det utførte arbeidet er høyere enn en gitt standard eller overgår et spesifisert kriterium (for eksempel at man gjør det bedre enn halvparten av de andre deltakerne). Denne belønningsformen oppleves som kontrollerende ettersom den krever et gitt resultat. Det vil si at følelsen av autonomi reduseres, men følelsen av økt kompetanse kan stige dersom man presterer etter gitte kriterier (Deci m.fl. 2001). I tillegg kan det ha en positiv effekt på den indre motivasjonen dersom belønningen som er gitt er informerende.

5.5.4 Internaliseringsprosessen

Internalisering er et begrep av Deci og Ryan (2000) som tar for seg den prosessen i oss mennesker som omgjør ytre motivasjon til indre, også kalt internaliseringsprosessen. Som nevnt i selvbestemmelsesteorien er vi individer med psykologiske behov. Et av disse behovene er å omgjøre utenforstående interesser (ytre motivasjon) til sine egne (indre motivasjon). Fordi vi har dette behovet faller det oss naturlig å flytte den ytre årsakslokalisering til den indre (Deci og Ryan 2000). Nedenfor kommer vi til å beskrive denne prosessen i detalj ved bruk av en modell laget av Deci og Ryan (2000).

Se modell på neste side.

Figur 5.2: Internaliseringsprosessen



Kilde: Deci og Ryan (2000)

Manglende vilje

Dersom en person befinner seg på dette stadiet, vil det si at personen ikke har noen form for motivasjon i forhold til oppgaven som skal gjøres (Deci og Ryan 2000).

Ytre regulering

Ytre regulering er den reneste formen for ytre motivasjon. Handlinger som er gjort i denne kategorien er kun for å oppnå belønning eller unngå straff og er derfor under svært kontrollerende forhold (Deci og Ryan 2000).

Introjeksjon regulering

Introjeksjon regulering er å ta til seg ytre motivasjon uten å tillegge noen egenverdi til hvorfor du gjør handlingen. I denne kategorien gir personen straff og belønning til seg selv. Dette med å gi seg selv skyldfølelse og skamme seg dersom de ikke klarer oppgaven. Eller ved det motsatte tilfellet, få en stolthetsfølelse dersom de klarer å gjennomføre oppgaven (Deci og Ryan 2000).

Identifisert regulering

Identifisert regulering er oppnådd når en person har identifisert og akseptert de underliggende verdiene av oppgaven. En person som har oppnådd dette vil derfor

identifisere seg med disse verdiene og har med dette oppnådd en god blanding av både av indre og ytre motivasjon. Personen opplever å være mer autonom men i en kombinasjon med ytre motivasjon, fordi handling er begrunnet i og nå de satte målene (Deci og Ryan 2000).

Integrert regulering

Integrert regulering er den optimale transaksjonen av årsakslokalisering fra ytre til indre. Dette er fordi det ikke bare involverer at en identifiserer seg med viktigheten av oppgaven men man har også integrert verdiene i atferden til en del av sine egne. Verdiene vil man se på som en del av egen identitet og man opplever stor grad av autonomi (Deci og Ryan 2000).

Indre motivasjon

Indre motivasjon er plassert avgrenset i fra resten av denne tabellen på samme måte som manglende vilje. Dette er fordi indre motivasjon i denne tabellen representerer den "rene" indre motivasjon, noe som internalisering aldri helt vil oppnå. Den rene formen for indre motivasjon kan ikke internaliseres fordi den allerede er indre (Deci og Ryan 2000).

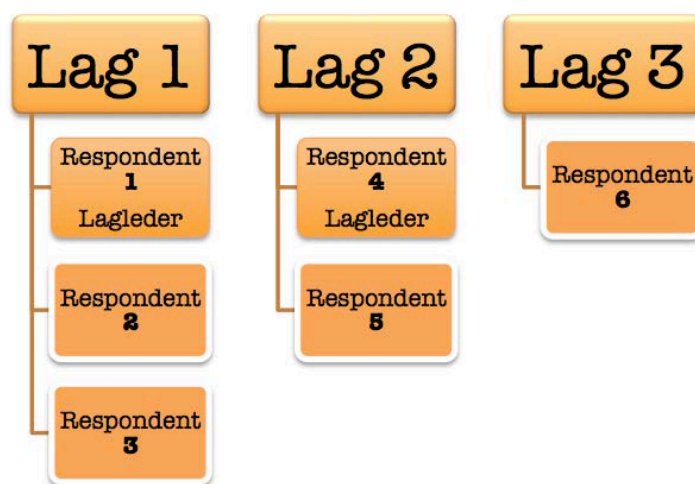
6.0 Analyse

6.0 Analyse

I det følgende kommer vi til å analysere datamaterialet fra våre seks informanter i primærmålgruppen. Analysen vil være basert på de teoretiske antakelsene, med mønstermatching som teknikk. Vi tar for oss en og en teoretisk antakelse og sitatene som blir brukt underveis er hentet fra intervjutranskripsjonene. Disse kan dog være noe omformulert. Dette for å øke lesbarheten og forståelsen i utsagnene. Informantene blir omtalt som respondent 1 – 6 (jf. Respondent 2). Dette for å ivareta deres anonymitet.

Det viser seg at de ulike respondentene på de ulike lagene ofte har sammenfallende meninger og svar. Vi har derfor sett det nødvendig å lage en oversikt over hvilket lag de ulike respondentene vi har intervjuet er på. Denne oversikten vises i figur 6.1.

Figur 6.1: Lagoversikt



I våre dybdeintervjuer fikk vi noe motstridene svar i forhold til hva hver enkelte respondent blir motivert av eller ikke. Dette kan ha sammenheng med at de ikke har vært oppmerksomme på de ulike spillelementene og/eller at de ikke har gjort seg noen formeninger om hva som motiverer dem på forhånd. I tillegg til dette kan årsaken være at respondentene i utgangspunktet er indre motiverte til å trene og at de ser på sin egen motivasjon som hovedmotivasjon til at de trener.

6.1 Teoretisk antakelse nummer 1

Poeng fungerer som en motivator og blir sett på som en belønning

Poeng er en av de mest grunnleggende elementene innenfor gamification og de har blant annet som hensikt å visualisere brukerens fremgang og motivere de til å yte ekstra (Zichermann og Cunningham 2011).

Som nevnt fikk vi i våre dybdeintervjuer noe motstridene svar i forhold til om de blir motivert av poeng eller ikke. Vi fikk følelsen av at flere av respondentene ”endret” mening underveis i intervjuet. Et eksempel på et slikt motstridende utsagn er fra respondent nummer 4:

”Poengene i seg selv er nok ikke noe motivasjon for meg. De poengene vet jeg jo at jeg får uansett. Det er jo selvsagt gøy å få poeng, og se hvordan andre gjør det osv, men det er nok ikke den største motivasjonsfaktoren.” Her sier respondenten først at poeng ikke er noe spesielt motiverende, og deretter følger han opp med å si at han synes det er gøy å få poeng.

Både lag 1 og 3 ser ut til å bli motivert av poeng. Respondent 1 som er lagleder på lag 1 sier: ”Når man ser at man har litt igjen på slutten av måneden for å oppnå de 1000 poengene, så får det meg til å bli motivert til å ta noen ekstra økter selv om det snør eller sludder.” Respondent 2 forteller: ”Forrige måned var første gangen jeg oppnådde 1000 poeng og det føltes veldig bra.” Videre sier hun: ”Jeg oppnår ikke 1000 poeng hver måned, men det er det jeg jobber mot.”

I tillegg viser det seg at vanskelighetsgraden brukeren ligger på spiller en stor rolle i forhold til om noen av respondentene føler at poengene motiverer. Dette gjelder i hovedsak Respondent 4 og 5 som er på lag 2. De sier at de alltid får 1000 poeng og at de tar det som en selvfølge. Paradoksalt så mener de at de som må jobbe for å oppnå 1000 poeng i måneden også blir mer motivert av poengene, men at de ikke vil bytte vanskelighetsgrad på grunn av bekymring for og ikke oppnå 1000 poeng. Respondent 5 sier for eksempel:

”De 1000 poengene pleier jeg som regel å få halvveis ut i måneden. Så de pleier jeg ikke å tenke så mye over egentlig... Jeg burde vel kanskje byttet nivå til det høyeste. Nå ligger jeg på det midterste nivået (entusiast). Men dersom jeg hadde byttet ville det også bli vanskeligere å få disse poengene en måned dersom jeg er bortreist eller blir syk, derfor har jeg ikke gjort det.”

Respondent 4 oppnår også 1000 poeng relativt fort, og uttrykker i tillegg at han muligens hadde blitt mer motivert av poeng dersom han måtte jobbe litt hardere for dem: ”Det tar vel mellom 10-14 dager ut i måneden før jeg som regel har oppnådd disse 1000 poengene. Men jeg fortsetter å registrere treningen resten av måneden

likevel, fordi jeg vil kunne se tilbake på statistikken min senere.” Videre forteller han at:

”Jeg er registrert på det midterste nivået i programmet (entusiast), men jeg burde nok kanskje justert dette et hakk opp. Men så er det litt vanskelig å velge. For nå på sommeren så burde jeg kanskje ligge på det høyeste nivået, mens på vinteren trener jeg litt mindre, og da hadde det vært litt vanskeligere å få disse 1000 poengene dersom jeg hadde ligget på det høyeste nivået. Det kan nok kanskje hende jeg hadde syns det å prøve å få disse poengene hver måned hadde vært mer motiverende dersom det ikke hadde vært en selvfølge at jeg oppnådde dette hver måned. Om jeg hadde måttet jobbe mer for å få de.”

Noen av informantene nevner også at poengene kan være avgjørende for om de registrer eller ei. Respondent 6 sier for eksempel at: ”De 1000 poengene er nok viktige for min del, for at jeg skal gidde å registrere. Det er liksom grunnen til at jeg registrerer, jeg får et mål med registreringen.” Mens Respondent 1 forteller at ”Det hender at jeg ikke registrerer etter at jeg har oppnådd de 1000 poengene på en måned.”

Ingen av respondentene registrerer kostholdet sitt fast, og de fleste sier at dette er på grunn av at kostholdsregistreringen ikke gir noe særlig poeng. Respondent 3 uttaler: ”Jeg registrerer ikke kostholdet. Mye fordi det ikke gir så mye poeng, eller det gjorde i hvert fall ikke det før. Jeg er litt usikker på det gjør det i det hele tatt nå.” Respondent 2 sier at hun bare registrerer 5-om-dagen: ”Jeg registrerer ikke kostholdet mitt, men jeg registrerer den 5-om-dagen som man kan få poeng for en gang i måneden.” Respondent 1 er enig i dette: ”Jeg registrerer kostholdet innimellom, men det gir jo ikke så mye poeng og jeg føler ikke at jeg personlig får så mye utbytte av det fordi jeg er veldig interessert i kosthold fra før. I tillegg er det nok bare fem-om-dagen man får poeng for, så det er nok ikke så mange på laget her som registrerer kostholdet sitt.”

Respondent 6 mener imidlertid at manglende fokus fra ledelsen sin side kan være mye av grunnen til at deltakerne ikke registrerer kostholdet sitt: ”Nei, jeg registrerer ikke kostholdet. Det har jeg ikke begynt med. Jeg har vel ikke satt meg inn i hvordan jeg kan gjøre det, og hvordan det fungerer. Det har nok ikke vært så mye fokus på den biten... Det er vel litt av det samme med denne delen, som det er med registrering av

treningen. At det ligger en liten sperre for å gjøre det første gang. Så her også handler det nok om at ledelsen må få folk i gang.”

6.2 Teoretisk antakelse nummer 2

Sosial tilhørighet i form av lag virker motiverende for de involverte

Lag er et sterkt virkemiddel i gamification og for å benytte seg av dette er det viktig at alle på laget jobber mot et felles mål. Ved at alle på laget må stole på hverandre, samt at de vet at andre stoler på at de gjør sin del, øker ansvarsfølelsen til den enkelte (Dignan 2011).

For lag 1 og 3 viser det seg at den sosiale biten er det viktigste, og de vektlegger lagets score mer enn sin individuelle. De synes at poengene man får er mest motiverende i forhold til laget og ikke så mye på individuell basis. Respondent 6 sier for eksempel at: ”Når det gjelder poengbiten så syns jeg det er veldig morsomt når alle på avdelingen her får 1000 poeng i måneden da. At vi liksom girer opp hverandre med å si ”nå må vi ta oss en skitur, for å fylle opp resten av poengene.”

Flere av respondentene sier at de syns det er morsomt at laget gjør det bra og de føler at deres trening er med på å bidra til lagets score. Dette gir de en følelse av at deres trening betyr noe for hele laget, ikke bare individuelt. Respondent nummer 6 sier om dette:

”Det er morsomt å se at hele laget bidrar og at alle er med på gjøre en innsats.” Respondent 2 trekker også inn at de på laget motiverer hverandre: ”Vi er flinke til å motivere og pushe hverandre på laget. Her om dagen for eksempel fikk vi ”kjeft” av hun ene som er gravid fordi hun hadde mer poeng enn oss.” I tillegg til bidragsfølelsen sier Respondent 3 at: ”Laget er veldig viktig, og det er nesten det som motiverer meg mest til å registrere. Det er kult å se at laget ligger blant topp 10 og at man vet at man har bidratt til det. Og det er med på å bygge en god kultur. Jeg syns det er mer gøy å følge med på hvordan vi ligger lagmessig enn individuelt.” Respondent 6 sier: ”Jeg tror nok alle på laget vårt ser at det er viktig at alle bidrar. Slik at alle får poengene sine, og at det blir en morsom greie. Det er jo målet vårt. Det er morsomt når laget får det til sammen syns jeg. Det blir jeg motivert av.”

To at respondentene stiller seg derimot mer reservert til lag og tilhørighetsfølelsen. Respondent 4 sier for eksempel dette: ”Vi har nok ikke så mye lagånd sånn til vanlig.

Det blir at man trener for seg selv. Vi har prøvd å få til en løpegruppe, men det har vist seg å være vanskelig å få til.” Respondent 5 er enig i dette, men tillegger også at det er laglederens oppgave å motivere de på laget: ”Når det gjelder å pushe hverandre på laget, så har vi en lagleder som tar seg av dette. Vi pusher ikke hverandre på laget. Det har ikke vært noen veldig fokus på lagånd.” Det kan her tillegges at Respondent 4 og 5 begge er på lag 2. Det viser seg at disse to derfor har samme oppfatning av behovet for tilhørighet.

Det viser seg at de ulike lagene vektlegger registrering på ulike måter. Det kan se ut til at dette har med hver enkelt lagleder å gjøre. Respondent 6 sier for eksempel: ”Det er veldig viktig å ha en engasjert teamleder som får med seg laget sitt. Man ser jo det på topp 10 listen over alle lagene også, at det er som regel de samme som går igjen, og det er de lagene med engasjerte teamledere. Da jeg jobbet i Follo så hadde jeg en teamleder som ikke brydde seg om dette i det hele tatt, og da var jo resultatet at ingen registrerte.” Respondent 4 uttaler: ”Jeg har jo ikke vært på denne avdelingen så lenge. Kun 2 år. Før det jobbet jeg i en annen avdeling, og da var jeg jo på det laget. De på det laget var nok ikke like aktive og flinke som det laget jeg er på nå. Men det er ikke så lett å vite hvorfor. Det har vel sikkert bare å gjøre med menneskene som er på laget, og hvor ivrige de er.”

Videre ser det ut som om laglederne er mest opptatt av at alle på laget skal ha 1000 poeng i måneden og at det er de som fokuserer absolutt mest på lagets resultat. Dette samsvarer nok med at de har et ansvar for laget og at de presterer bra poengmessig. Respondent 4 som er lagleder sier for eksempel: ”Jeg blir jo trigga mer av det at alle på laget skal oppnå 1000 poeng. Som lagleder jobber jeg jo for at alle skal nå det målet... Men som regel klarer de fleste å få 1000 poeng hver måned. Vi skal jo ha 1000 poeng hver måned!”

6.3 Teoretisk antakelse nummer 3

Konkurranser og utfordringer er med på å skape engasjement og gir en deltager ytterligere motivasjon til å trene

Konkurransen ligger hos oss mennesker naturlig og det er nettopp derfor dette spillelementet kan være en såpass effektiv måte å motivere og engasjere brukerne på (Dignan 2011).

Lag 1 virker relativt motivert av konkurransedelen i TV2 Sporty. De gir alle uttrykk for at de synes det er gøy at laget gjør det bra, men det er noe variert i forhold til de individuelle utfordringene. Respondent 3 er et utpreget konkurransemenneske: ”Det jeg blir mest motivert av er nok konkurransebiten, både lag, individuelle og også interne konkurranser mellom oss på kontoret.” Han tilføyer: ”Jeg synes det er mer gøy å følge med på hvordan vi ligger lagmessig, enn individuelt.” Respondent 1 som er lagleder for teamet er også fokusert på lag: ”Det kjøres en lagkonkurranse nå hvor de 6 beste lagene kan vinne 5000 kr som de kan bruke til å finne på noe felles, og denne har vi lyst til å vinne. Men det er ikke det som driver oss til å trene og til å registrere, det fungerer mer som en bonus.” Den siste respondenten på lag 1, Respondent 2, stiller seg mer moderat til konkurransebiten: ”Jeg er ikke noe utpreget konkurransemenneske, men jeg synes jo selvfølgelig at det er gøy at laget vårt ligger såpass høyt oppe på lista nå da.”

Respondent 6 på lag 3 blir også motivert av lagkonkurransene og sier følgende: ”Det motiverer jo å ha et lag. Og at alle på laget skal få disse 1000 poengene. Vi har prøvd på det nå i noen måneder, og klarte det nesten i mars, mens nå i april klarte vi endelig å få alle på laget til å oppnå 1000 poeng, og da fikk vi en premie. Så det var jo morsomt... Det er morsomt når laget får det til sammen synes jeg. Det blir jeg motivert av.”

Lag nummer 2 ser imidlertid ut til å mene at det ikke er noe særlig konkurranse mellom lagene. Respondent 4 sier at: ”Det er lite konkurranse mellom lagene. Det er jo bare det at alle skal ha de 1000 poengene på laget, men man følger ikke så nøye med på de andre lagene. Og der kunne kanskje Fokus Bank gjort noe mer, for å få stimulert den delen bedre”. I tillegg påpeker han at Fokus Bank kunne ha fokusert mer på konkurransebiten og premiene en konkurrerer om. ”Det de kunne vært flinkere til i Fokus Bank er jo å reklamere mer for premiene, for det er de ganske dårlige på nå. Det er ikke alle som faktisk får med seg hva disse premiene er.”

Respondent 5 er enig i at det ikke er så mye fokus på konkurranse, men vektlegger også at konkurransenes betydning hadde vært større dersom de hadde vært vanskeligere. Da er vi tilbake til dette med vanskelighetsgrad og at man blir mer motivert om det er utfordrende. Han uttaler: ”Når det gjelder de konkurransene vi har hatt i Fokus Bank, så er det jo stort sett bare å få de 1000 poengene i måneden, så er

man jo automatisk med. Og jeg får som regel alltid de poengene ganske raskt. Så det spiller ikke så stor rolle for min del. Det blir på en måte bare en selvfølge at jeg er med, og dermed ikke like motiverende. Men jeg tror kanskje det er mer motiverende for de som ikke er så aktive, og som ikke like lett får disse poengene. At de blir litt mer gira for å trene og oppnå poengene sine for å være med i konkurransene.”

6.4 Teoretisk antakelse nummer 4

Gamificationkonseptet TV2 Sporty er et godt hjelpemiddel for å motivere og engasjere til å trene

I følge Deci og Ryan (1985) kan informerende tilbakemeldinger oppleves som positive dersom de oppfattes som støttende for prestasjonen som skal gjennomføres. Dette fordi den informerende tilbakemeldingen øker følelsen av kompetanse hos deltakeren.

Flere av respondentene syntes at statistikken de får fra TV2 Sporty er med på å motivere de til å trene oftere og mer strukturert. Respondent 4 sier for eksempel:

”Jeg er jo veldig fornøyd med at jeg har brukt programmet hele veien, for nå kan jeg gå tilbake i tid å se hvor mye jeg har trent... TV2 Sporty er et godt hjelpemiddel for å se om jeg får trent nok. Da kan jeg enkelt se antall timer og km jeg har trent osv.”

Respondent 5 forteller at: ”Det som gir meg mest med programmet er at man kan se progresjonen. At man kan se hvor mye man har løpt, og hvor langt osv. Og om man har hatt en og eller dårlig eller god økt... Jeg har definitivt hatt en merkbar progresjon.”

Respondent 4 påpeker at de ferdige treningsprogrammene i TV2 Sporty har hatt en stor betydning for treningsmotivasjonen. Dette er også fremtredende hos respondent 5 og 1. Respondent 1 sier at: ”I treningsprogrammet kan man se hvor mange treningsøkter man burde ha for å nå målene man har satt seg. Det gjør at man føler at man må følge det programmet, og man kan ikke unnlate å trene en dag eller to for da kommer man på etterskudd.” Mens respondent 5 sier: ”I tillegg har man et løpeprogram i TV2 Sporty som Johan Kaggestad har laget. Dette kan man laste ned å bruke. Jeg har brukt dette som en veileder, men nå begynner det nok å nærme seg et tidspunkt hvor jeg snart må prøve å følge det mer nøye, slik at jeg blir klar til maraton.”

Respondent 3 derimot, var ikke klar over at det fantes slike nedlastbare treningsprogrammer: ”Jeg visste ikke at det fantes treningsprogrammer som man kan følge. Det er sikkert flere ting man kan bruke der som det krever ytterligere innsats for å finne ut av.” I tillegg påpeker han at: ”For meg tror jeg at jeg har mest utbytte av å få bedre kunnskap om hvordan jeg burde trene, for jeg tror ikke jeg kan trene så veldig mye mer. Så det er min barriere for å komme opp til neste nivå.”

Det som også ser ut til å gå igjen hos mange av respondentene, spesielt hos de som har vært aktive hele tiden, er at de trener mer systematisk etter at de tok i bruk TV2 Sporty. Respondent 5 sier for eksempel at: ”Jeg trente jo før jeg begynte med TV2 Sporty, men mye mindre strukturert... Programmet fungerer som en bonus/hjelp for å nå målet.” Respondent 4 trener også mer strukturert: ”Jeg trente jo før jeg tok i bruk TV2 Sporty også, men kanskje ikke like strukturert.”

Respondent 2 nevner ikke statistikk i intervjuet sitt, men hun sier at: ”Websiden er grei, det er enkelt å registrere og det er bra det er muligheter for å registrere mange ulike aktiviteter. Og det har definitivt hjulpet meg til å komme i gang med treningen. Det er et kjempefint tiltak av Fokus Bank.”

6.5 Teoretisk antakelse nummer 5

For å skape engasjement i et gamificationkonsept er ikke spillelementene i seg selv nok

Mange av respondentene vektlegger hjelpen de har fått fra Mads Kaggestad. De har høynet kompetansenivået sitt ved å få tips om treningsprogrammer, øvelser og finjustering av teknikk. De vektlegger også totalpakken betydelig, og flere trekker frem bruken og effekten av Mads Kaggestad som kontaktperson og personlig trener. Respondent 4 forteller at:

”Jeg trente jo før jeg tok i bruk TV2 Sporty også, men kanskje ikke like strukturert. Men det har nok ikke mest med selve treningsdagboken å gjøre, men den veiledningen jeg har fått fra for eksempel Mads. Jeg kan jo sende han mail personlig, og han svarer raskt og utfyllende. Og det gir meg jo ekstra motivasjon at jeg får hjelp og oppmuntring fra Mads”.

Respondent 1 er enig i dette, men tillegger også at det bra at han er med på grupper og holder foredrag: ”Det at vi kan ha en løpende dialog med Mads Kaggestad og at han

kommer innom og har foredrag og er med på sykkelgrupper synes jeg er en veldig bra del med dette. Da kan man få tips og hjelp i forhold til teknikk og hvilke øvelser som man kan gjøre.”

Respondent 4 vektlegger også at kompetansebiten blir hevet ved bruk av Mads Kaggestad: ”Ved å få tilgang til dette opplegget har jeg jo også tilegnet meg en del ny kunnskap. I tillegg lærer jeg jo litt fra sykkelprogrammet jeg bruker. Spesielt i starten var dette veldig hjelpsomt. Da fikk jeg hjelp til å sette sammen treningsprogram osv.”

Han tilføyer:

”Jeg ville absolutt anbefalt andre bedrifter å ta i bruk dette tilbudet. Fordi man øker bevisstheten rundt trening. Men da måtte det vært slik som det er her hos oss, at man får hele pakka. Det at TotalConsult kommer inn til bedriften og forklarer, informerer og setter ting i gang. Det hjelper nok lite og bare gi noen treningsdagboken og forvente at de skal ta den i bruk helt på egenhånd.”

Respondent 2, 6 og 8 forteller at de blir motivert av de ulike treningsgruppene de kan være med på. Respondent 6 trekker for eksempel frem at: Vi har jo den treningsgruppa jenter i Fokus. Den er fast hver tirsdag, og der er jeg med. Jeg trener mer nå som vi har opprettet den løpegruppen vår. Så jeg trener jo mer enn før. Men jeg er litt usikker på om det har med selve programvaren TV2 Sporty å gjøre”.

Respondent 1 og 7 trekker i tillegg frem betydningen av å ha kjente idrettsutøvere til å trekke folk til diverse treningsgrupper og foredrag. Respondent 1 sier: ”Vi har jo mange foredrag, for eksempel så skal vi ha et med Thor Hushovd nå 23. Mai, hvor vi inviterte både kunder og ansatte.” Respondent 3 uttaler: ”Vi har for eksempel løpegrupper hvor toppidrettsutøvere er med som trenere og gir oss tips på teknikk og diverse. I tillegg til å gi oss tips er det jo også viktig å ha litt attraktive trenere som trekker folk til å være med på gruppene.”

Videre nevner Respondent 6 at hun blir motivert av å være med på ulike kurs som TotalConsult arrangerer:

”Det som gjør at jeg får motivasjon er jo for eksempel det med de kursene vi har hatt. For eksempel det kurset hvor vi lærte oss skiteknikk. Som da igjen gjør det morsommere å gå på ski. Nå har vi også hatt trenere som har hjulpet oss på løping. Vi har trent på pusteteknikk, fått hjelp til å vite hva slags treningssko vi burde ha osv.

Ting har blitt tilrettelagt. Men det er jo et resultat av TV2 Sporty og fokus på trening som gjør at det har blitt slik da.” Hun tilføyer:

”Jeg tror det er hele fokuset på trening. All hjelp vi har fått fra Mads og de andre trenerne osv. som er grunnen til at det fungerer. Informasjonsdelen rundt det er veldig viktig. Det hadde ikke vært nok å bare få treningsdagboken.”

6.6 Teoretisk antakelse nummer 6

Personlige mål er viktig for motivasjonen til brukerne

Flere av respondentene har sagt at de har egne treningsmål ved siden av TV2 Sporty. Respondent 1, 5, 6 og 7, har satt seg ganske klare mål. Respondent 1 skal for eksempel sykle et ritt i Italia og Respondent 5 skal løpe Berlin Maraton: ”Jeg har satt meg som mål og løpe Berlin maraton i september. Det er jo selve målet mitt, å løpe maraton, som er den viktigste motivasjonsfaktoren min... det gjør at jeg trener på de dagene jeg egentlig ikke har lyst til å trene.” Respondent 1 sier også at hun blir motivert av målene og utfordringene: ”når man ser at man har litt igjen på slutten av måneden for å oppnå de 1000 poengene, så får det meg til å bli motivert til å ta noen ekstra økter selv om det snør eller sludder.”

Respondent 2 og 8 er derimot litt mer vage på målsettingene sine. Respondent 2 sier at: ”Jeg har et genuint ønske om å komme i bedre form. Jeg var jo ikke akkurat 20 år når jeg fikk barn, så det er viktig for meg å komme i aktivitet for deres skyld. Også har jeg et lite mål om å løpe mila på Oslo Maraton.” Respondent 6’s mål er også det og generelt komme i bedre form: ”Jeg har vel ikke satt meg noen store personlige mål. For min del er jeg med mye for den sosiale biten. Det at man kan trene og være sosial synes jeg er en veldig fin arena. Og målet mitt må vel være det og bare komme seg ut å trene.”

Så si alle respondentene (4 av 5) sier de ønsker å oppnå de 1000 poengene i måneden. Respondent 2 uttaler at hun: ”oppnår ikke 1000 poeng hver måned, men det er det jeg jobber mot.” Respondent 6 sier for eksempel: ”Målet mitt er jo det at jeg skal ha 1000 poeng hver måned. Det er jo det vi blir målt på.” Respondent 3, som sier han er et utpreget konkurransemenneske legger til at han: ”blir mest motivert av er nok konkurransebiten, både lag, individuelle og også interne konkurranse mellom oss på

kontoret. I tillegg så vil jeg ikke være sist, så jeg jobber hver måned med å oppnå de 1000 poengene.”

6.7 Teoretisk antakelse nummer 7

Ytre motivasjon blir til indre motivasjon når en ser egenverdien av treningen

Kuvaas (2008) sier at ytre motivasjon refererer til atferd hvor drivkraften for atferden kommer fra ytre belønninger som penger og poeng. Kilden til motivasjon ligger altså *utenfor* det å utføre jobbaktiviteten, og er i stedet knyttet til resultatet som følger av den. Indre motivasjon referer til atferd utført med bakgrunn i indre belønninger som tilfredshet, glede eller mening knyttet til de oppgavene vi utfører. For å se på om ytre motivasjon blir til indre motivasjon har vi nedenfor tatt for oss hva respondentene syntes om TV2 Sporty da det ble innført og hva de synes nå.

Respondent 2 mener at det var en del som var negative til TV2 Sporty i begynnelsen: ”Mange tenkte litt at ”uff, ennå en ting å registrere”, at min trening er noe som jeg gjør på min egen fritid og at arbeidsgiveren har jo ikke noe med det å gjøre. Men etter hvert begynte folk å se egenverdien i det og nå går det litt sport i det.” Hun påpeker videre: ”Men når man får sett hva man selv får ut av det og ser at det ikke er et kontrollsystem som skal sjekke hvem som trener mest, så tror jeg veldig mange endret mening til det positive”.

Respondent 3 utdyper dette ytterligere: ”For å komme til nivået hvor man har indre motivasjon, så er det en del barrierer som man må bryte gjennom. Og for å bryte gjennom de, så er det bra å ha et sånt type hjelpemiddel som hjelper deg opp til ett nivå hvor treningen går av seg selv og man er indre motivert. Så ytre motivasjon blir til indre motivasjon etter hvert. Når man har kommet dit, så er det du selv som motiverer deg og ikke fullt så mye denne registreringsdelen.”

Det er flere av respondentene som også mener dette. Respondent 1 sier for eksempel at: ”Når man har kommet seg opp på ett visst nivå, så er det mye lettere å holde treningen ved like. Da har man sett egenverdien av det og man føler at man har mer energi.” På spørsmål om de hadde egne mål og motiver utenom TV2 Sporty, så svarte de fleste (4 av 5) at de hadde det og at det er det å holde seg i form som er hovedmotivasjonen til at de trener. Respondent 2 sier: ”Jeg blir motivert av å komme i bedre form”. Respondent 6 sier det samme, men legger også vekt på at man får mer

overskudd: ”Det er jo det å ta vare på helsa og det at du får mer energi og overskudd.”

Respondent 1: ”Jeg merker jo at energinivået mitt er høyere hvis jeg klarer å trene regelmessig. Jeg har mer overskudd i hverdagen og jeg slipper å komme hjem og bare være sliten og ville sette seg på sofaen.”

7.0 Talking

7.0 Tolkning

I denne delen vil vi ta for oss de viktigste funnene fra analysen og se på disse opp mot de foregående teorikapitlene; gamificationsteori og motivasjonsteori. Kapitlet er delt inn på tilsvarende måte som i analysedelen.

7.1 Teoretisk antakelse nummer 1

Poeng fungerer som en motivator og blir sett på som en belønning

Videre ser det ut til at respondentene blir motivert av poeng på forskjellig grunnlag. Poeng har ikke like stor subjektiv verdi som for eksempel en stor sum penger ville hatt (Kuvaas 2005), men vi ser av analysen at den subjektive verdien av poengene hos lag 1 og 3 er relativt høy. Hos lag 2 ser den imidlertid ut til å være lavere. Dette tror vi har en sammenheng med at vanskelighetsgraden respondent 4 og 5 ligger på er for lav i forhold til deres ferdigheter. Det vil i følge Csikszentmihalyi's flytmodell føre til at respondentene ikke føler de jobber mot dette målet, altså 1000 poeng, og at de dermed ikke oppnår en stor nok grad av utfordring. I følge Deterding (2011) må det være tilrettelagt for konstruktive mål og interessante utfordringer for at brukeren skal oppnå mestringsfølelse. Disse to kriteriene er derfor ikke til stede for respondent 4 og 5 i forhold til utfordringen om å oppnå 1000 poeng.

Respondentene på lag 1 og 3 ligger derimot på den vanskelighetsgraden som passer aktivitetsnivået (ferdighetene) deres best, og føler dermed også at poengene har større betydning enn de på lag 2. Respondentene på lag 1 og 3 må jobbe for å oppnå 1000 poeng hver måned og får dermed større grad av mestringsfølelse når de klarer dette. Teorien om operant betinging sier i tillegg at dersom en handling blir etterfulgt av noe man opplever som positivt eller belønnende, vil det øke sannsynligheten for at man vil gjenta den samme handlingen (Ekeland m.fl. 2010).

Når det gjelder respondentene på lag 2 og vanskelighetsgraden de ligger på, så kan vi se av analysen at de selv er klar over at de faktisk burde sette den opp et nivå. Likevel gjør de ikke dette i frykt av at de ikke skal nå de 1000 poengene en måned. Ut fra dette kan vi tolke det som at det å få disse poengene faktisk har en betydning for disse to respondentene også (de er jo redd for "å gå glipp" av poeng). Vi mener at TV2 Sporty kunne fungert bedre på dette området dersom dynamikken hadde vært

annerledes. Med dette mener vi at det ikke burde være valgfritt hvilket nivå en skal ligge på, men at programmet burde plassert deltakerne automatisk på det riktige nivået ut i fra aktiviteten personen loggfører.

Et av målene med TV2 Sporty er at de skal registrere treningsøktene sine. Dette fordi det er med på å visualisere fremgangen (via progresjonsbar og statistikk) til hver enkelt deltaker, som igjen virker motiverende til å trene mer (Zichermann og Cunningham 2011; Amabile 2011). Det viser seg at poengene fungerer meget bra for å få alle respondentene til å registrere treningen sin. Det ser ut som at ønsket om å få disse poengene er en av hovedgrunnene til at de registrerer. Den andre grunnen til at de registrerer er at de ser verdien av å gjøre det, fordi de kan benytte seg av statistikken og se tilbake på tidligere treningsøkter.

Ingen av respondentene registrerer kostholdet sitt, og dette kan tyde på to ting. For det første at kostholdsregistrering ikke gir noen tellende poeng i konkurransene, så respondentene ønsker ikke å bruke tid på det. Ut fra dette kan vi tolke at poengene faktisk har betydning for hver av respondentene. For det andre, så har en av respondentene lagt vekt på at det er for lite fokus på det fra TotalConsult, Fokus Bank og lagledere, og at det er grunnen til at ingen registrerer kostholdet sitt.

Det virker som at alle respondentene har ulik oppfatning om hvordan kostholdsregistreringen fungerer, og om de får noen poeng eller ikke ved å gjøre dette. Noe som tyder på at det har vært for lite informasjon om denne delen av programmet. I programmet er det slik at deltakerne får poeng dersom de registrer kostholdet sitt, men disse poengene teller ikke i den sammenlagte månedlige poengsummen (Vedlegg10). Dette begrunner respondent 9 med at denne registreringen kun er ment for personlig coaching og bevisstgjøring av kostholdsvalg i hverdagen, og at de ønsker å snu fokus fra vekt til sunnere og mer sammensatt kosthold. Vi tror derimot at deltakerne som ikke registrer kostholdet sitt, lar dette være fordi de ikke får noe ut av det (i form av poeng). Dette kan man tolke ut fra utsagnene i analysen:



Jeg registrerer ikke kostholdet. Mye fordi det ikke gir så mye poeng, eller det gjorde i hvert fall ikke det før. Jeg er litt usikker på det gjør det i det hele tatt nå.

- Respondent 3

Respondent 2 forteller at hun bare registrerer 5-om-dagen fordi dette er den eneste som gir poeng. Vi tror at TotalConsult kunne økt aktiviteten av kostholdsregistrering dersom deltakerne hadde fått utdelt poeng som var tellende, som dermed kunne vært med på å bevisstgjøre deltakerne i forhold til kostholdsvalg i hverdagen.

Ut i fra denne tolkningen kan vi se at poengene spiller en ulik rolle for de forskjellige respondentene, og virker muligens mer motiverende for enkelte. Vi tror ikke poengene i seg selv blir sett på som en belønning, men heller at de fører til noe som kan anses som selve belønningen. Som for eksempel at de er med og bidrar til laget, ser sin egen fremgang og når målene sine. Poengene fungerer derfor som en motivator ettersom de representerer personlige verdier, men de blir ikke sett på som en direkte belønning hos den enkelte deltaker. Dette bekrefter Zichermann og Cunningham (2011) sin påstand om at poeng er en av de aller beste motivasjonsfaktorene innenfor gamification.

Poengene i TV2 Sporty har en stor innvirkning på alle de ulike spillelementene som inngår i konseptet. De er selve grunnelementet, fordi de er med og påvirker alle de ulike aspektene i TV2 Sporty. Man trenger for eksempel poeng for å kunne se progresjonen, og man trenger poeng for å kunne ha konkurranser. De er altså med på å gjøre alle de andre elementene "mulige", som igjen fører til at konseptet får en verdi for brukeren. Derfor vil poeng også bli trukket inn i tolkningen på flere av de andre teoretiske antakelsene.

7.2 Teoretisk antakelse nummer 2

Sosial tilhørighet i form av lag virker motiverende for de involverte

Ut i fra analysen kan man se at det er noe uenighet i om respondentene føler en sterk tilhørighet til laget sitt eller ikke. Respondentene på lag 1 og 3 har en sterk lagånd og de nevner at de føler at deres bidrag er med på å fremme laget, og at det er

motiverende å se at de når målene sammen. Noe som bekrefter Dignan (2011) sin teori om viktigheten av at alle på et lag jobber sammen for å oppnå felles mål.

Maslows (1943) tredje behov i behovspyramiden tar for seg behovet for tilhørighet og sosialt samvær. Dette behovet tar også Deci og Ryan (2000) for seg i selvbestemmelsesteorien. Gjennom lagene blir dette behovet dekket fordi de får noe å snakke om og ettersom laget jobber sammen mot et felles mål. Behovet for kontakt og tilhørighet, og det å føle at en er akseptert bekrefter respondent 2 ved at hun uttrykker hvordan laget støtter og motiverer hverandre. Respondent 6 nevner også at hun tror at alle på hennes lag ser hverandre, og viktigheten av at alle bidrar slik at de får poengene sine hver måned. Dette kan dermed tolkes som at deltakerne på disse to lagene ser hver enkelt person på laget, og at de aksepterer hverandres innsats.

Neste steg i Maslows pyramide er behovet for anerkjennelse. Ved at deltakerne oppnår sine 1000 poeng i måneden kan de få anerkjennelse fra de andre på laget sitt, samt fra de andre lagene, samtidig som det gir et positivt selvbilde. Som respondent 3 trekker frem:



Det er kult å se at laget ligger blant topp 10 når man vet at man har bidratt til det.

Det virker som om de lagene som har sterk lagånd også er flinkere til å gi hverandre anerkjennelse og støtte. På lag 1 og 3 er de flinke til å gi hverandre positive tilbakemeldinger.

Respondent 4 og 5 uttrykker derimot at de ikke føler en like sterk lagånd. De uttrykker at de trener mest for seg selv og at de ikke motiverer hverandre like mye innad i laget. Det virker som at dette laget har mer fokus på at denne oppgaven skal gjøres av laglederen, fordi det ville blitt for mye mas dersom de skulle pushet hverandre alle sammen. Vi tror grunnen til at disse respondentene føler det slik er at de ikke har hatt like mye fokus på lagkonkurransene. De har derfor ikke hatt et felles

mål som de har jobbet mot, og dermed heller ikke fått en like sterk lagånd slik lag 1 og 2 har.

Ut fra vår analyse ser vi allikevel at alle deltakerne føler en form for tilhørighet. De er alle sammen deltakende på et lag, uavhengig av hvor sterk lagånden er. Deci og Ryan sier at selv om vi har et behov for tilhørighet så trenger dette nødvendigvis ikke å dekkes for hver enkelt aktivitet en foretar seg, så lenge en føler tilhørighet og sikkerhet hos en gruppe. Lag 2 har ikke nødvendigvis så sterk lagfølelse, men de er et lag som jobber sammen og dermed kan det konkluderes med at de også føler en form for tilhørighet.

Ut fra de intervjuene vi har gjennomført kan vi trekke den slutningen at lagenes engasjement er nokså ulikt. Dette har nok trolig med deltakerne på hvert enkelt lag å gjøre, i tillegg ser det ut til at laglederne spiller en viktig rolle for engasjementet til lagene. Dette bekreftes også av både respondent 4 og 6, som begge har jobbet i to ulike avdelinger, og dermed vært på forskjellige lag. Begge poengterer at registreringen og engasjementet på lagene har variert ut i fra hvor entusiastiske laglederne har vært. Det ser videre ut som om at det er laglederne som er mest opptatt av at alle på laget skal ha 1000 poeng i måneden, og at det er de som fokuserer mest på lagets resultat. Dette samsvarer nok med at de har et ansvar for laget og at de presterer bra poengmessig.

7.3 Teoretisk antakelse nummer 3

Konkurranser og utfordringer er med på å skape engasjement og gir en deltager ytterligere motivasjon til å trene

TV2 Sporty benytter seg kun av lagkonkurranser. Det vil si konkurranser som laget kollektivt kan vinne, som for eksempel ”Topp 6 vinner 5000 kr”. På individuelt basis har de heller fokus på utfordringer som skal være mulig for alle å være med på. Utfordringene baseres på at deltakerne skal nå sine 1000 poeng i måneden. TotalConsult ønsker ikke at det skal handle om å trene mest eller løpe raskest (der fokuset hele tiden er rettet mot de som er best), men heller holde en lav terskel slik at det blir et folkelig konsept alle kan være med på. Respondent 8 sier at de har gjort et bevisst valg om å ha en grense på maks 1000 poeng per måned:



Grunnen til at det er satt en maks grense for alle deltakerne på 1000 poeng hver måned er fordi dette er realistisk for alle å nå. Ved at alle kan nå målet tilrettelegges det for følelsen av mestring for alle. Om det ikke hadde vært en slik grense hadde det blitt en dårlig opplevelse for de som alltid ble forbigått av andre deltakere med høyere poeng.

I tillegg kan treningskonseptet virke mot sin hensikt dersom de som ikke er fullt så aktive alltid føler at de er på bunn av poenglistene. Respondent 2 og 6, som ikke har ett like høyt aktivitetsnivå som de andre respondentene, trekker frem dette som en viktig årsak for at poeng fungerer så bra for dem. For det første er det mulig for dem å oppnå 1000 poeng. Noe som igjen er med på å bidra til lagets totale score, og som fører til at de føler at de har en direkte innvirkning på hvor godt laget gjør det i poenglistene og konkurransene.

De fleste respondentene oppgir at de blir mest motivert av lagkonkurransene, og utdyper videre at det er for lagets del de ønsker å oppnå de 1000 poengene i måneden. Lag nummer 2 (respondent 4 og 5) ser derimot ut til og ikke bry seg like mye om verken poengene eller lagkonkurransene. Som vi har nevnt tidligere kan dette ha sammenheng med at de i utgangspunktet er på en for enkel vanskelighetsgrad, og dermed oppnår 1000 poeng relativt hurtig hver måned.

En av faktorene som er med på støtte under lagkonkurransene er premiene (belønningene). Respondentenes meninger er imidlertid noe delt i forhold til om de syns premiene er motiverende eller ikke. Lag 1 blir som nevnt motivert av lagkonkurransene og jobber i følge respondent 1 mot å bli topp 6, slik at de kan vinne premien på 5000 kr som de kan bruke etter lagets ønsker. De ser imidlertid på premiene som en bonus, og ikke som hovedmotivasjon for at de trener og registrerer (respondent 1). Respondent 5 mener derimot at premiene noen ganger kan virke mot sin hensikt. Han trekker i intervjuet frem en spesiell hendelse hvor det var en individuell utfordring hvor alle som klarte å oppnå 1000 poeng i 4 måneder på rad skulle få en premie. Dette klarte han to måneder på rad, men så ble han syk i den tredje måneden, og klarte dermed ikke å få 1000 poeng. Dermed følte han at han

”gikk glipp av premien”. Noe som igjen førte til at han mistet motivasjonen og sluttet helt å registrere treningen sin i noen måneder.

En annen viktig faktor er at belønningene faktisk må føles som en belønning, og for at man skal få mest ut av disse må deltakerne være klar over at det er en premie å vinne. Respondent 4 mener at Fokus Bank burde hatt mer fokus på å reklamere for hvilke premier man kan vinne. Han sier at det er ganske få som faktisk får med seg hva premiene er. For å optimalisere effekten av belønninger burde Fokus Bank ha opplyst deltakerne ytterligere om hvilke premier som er tilgjengelige og hvilke konkurranser som er gjeldene. Ved å gjøre dette kan de også stimulere til økt lagånd hos flere av lagene.

En annen faktor som virker spesielt motiverende for lag 1 og 3 er den sosiale anerkjennelsen de får fra de andre på laget og fra andre lag de konkurrerer mot. Sentralt her er ønsket om å prestere, ha prestisje og nyte andres aktelse (Maslow 1943).

Ut i fra dette kan vi dermed se at for lag 1 og 3 skaper konkurranser og utfordringer engasjement, men at det i hovedsak ikke motiverer til økt treningsmengde. De har høyere lagånd og blir dermed mer stimulert av lagkonkurransene. Lag 2 derimot, har ikke så mye lagfølelse og synes heller ikke at konkurransene og utfordringene bidrar til økt engasjement eller økt motivasjon til å trene.

7.4 Teoretisk antakelse nummer 4

Gamificationkonseptet TV2 Sporty er et godt hjelpemiddel for å motivere og engasjere til å trene

Den funksjonen i TV2 Sporty flere av respondentene vektla, og som gir dem en verdi, er statistikken. Det at de når som helst kunne se tilbake på tidligere registrerte treningsøkter. Hele 5 av 6 respondenter benytter seg av treningsloggen som et hjelpemiddel, og uttalte at de så en verdi i det å kunne bruke denne. Respondentene betegner noen av fordelene med bruken av treningsloggen slik: - man får en oversikt over hvor mye en har trent og hvilken form for trening en har gjennomført - man kan se om man har hatt en dårlig eller god økt - man får bekreftelse på at man har trent nok og - man kan se sin egen utvikling. Vi tror noe av grunnen til at den siste respondenten ikke ser denne verdien er fordi hun ikke har trent regelmessig og

loggført over en lenger periode, slik som de andre respondentene. Hun har derfor ikke en statistikk hun kan se tilbake på.

Deci og Ryan (1985) definerer informerende tilbakemeldinger som positive dersom de oppleves som støttende for prestasjonen og øker følelsen av kompetanse. Ut fra respondentenes uttalelser kan vi tolke det som at statistikken de får fra treningsdagboken fungerer som informerende tilbakemeldinger. Dette fordi de uttrykker at de bruker den for å se sin egen prestasjon, og at den er et godt hjelpemiddel for å utvikle seg og trene bedre. Dette er informasjon som gir dem økt forståelse av egen trening, altså økt kompetanse.

Den andre formen for tilbakemeldinger er kontrollerende (Deci og Ryan 1985). Altså tilbakemeldinger som gjør at mennesker føler seg presset til å tenke, føle, eller oppføre seg på en bestemt måte. Som igjen kan føre til redusert autonomi. Selv om statistikken respondentene oppnår gjennom registreringen sin fungerer som en informerende tilbakemelding, kan veien mot å oppnå denne statistikken muligens føles som kontrollerende. Med dette mener vi at deltakerne kan føle seg presset til å registrere. Presset kan komme fra mange ulike ståsteder. Det kan være press fra ledelsen som sier at alle de ansatte skal ta i bruk konseptet, eller press fra laglederen som ønsker at alle på laget skal oppnå 1000 poeng i måneden. Man kan også føle et press fra de andre deltakerne på laget, fordi man ikke selv ønsker å være den som ødelegger for lagets totale poengsum. Noen av våre intervjuobjekter forteller at de noen ganger har følt litt press til å registrere treningen, men de påpeker at de ikke mener dette presset er noe negativt:



Selv opplever jeg ikke noen negativ pushing, fordi jeg har et såpass høyt aktivitetsnivå som jeg har... Det er jo en viss fare for at noen kan føle seg presset til å delta, og registrere treningen... At de føler de må ha disse 1000 poengene i måneden for laget sin del, og for konkurransen. Dermed kan det oppstå et indirekte og negativt gruppepress fra lagleders/lagets side.

- Respondent 5



Men det negative er vel kanskje at det blir veldig lett synlig hvem som ikke bidrar og som ikke trener. Man ser jo en oversikt over sitt eget lag, og hvor mange poeng hver enkelt har. Og det er sikkert noen som føler seg presset til å være med, men jeg tror nok det bare er et positivt press. Det er nok enklere å få folk med å registrere når de gjør det for hele lagets del, og ikke bare for sin egen.

- Respondent 6

Som vi har nevnt tidligere inneholder TV2 Sporty også flere treningsprogram som brukerne kan velge å følge. Tre av respondentene vi har intervjuet har fortalt at de benytter seg av disse. Treningsprogrammene, som er valgfrie, gir en oversikt over hvilke dager en bør trene og hvordan en bør legge opp øktene sine for og nå et mål. Vi ser et mønster i at disse programmene benyttes av de mest aktive respondentene. Programmene oppleves av disse som viktige, fordi de er med på å øke deres kompetanse når det kommer til hvordan de burde legge opp treningen sin. Slik som respondent 1 bekrefter ved å fortelle at disse programmene gir henne en plan for hvordan hun skal trene for å nå målene sine.

Viktigheten av det å ha kompetanse angående treningen støttes også av respondenten som ikke var klar over at det fantes slike treningsprogram i TV2 Sporty. Han påpeker at han mangler kunnskap om hvordan man burde trene for å komme til neste nivå. Noe han kunne fått dersom han tok i bruk disse programmene. Her ser vi igjen et tegn på sviktende informasjon fra TotalConsult og Fokus Bank. Dette bekreftes også av respondent 6 som uttaler:



Men det som er med disse treningsprogrammene er vel at det må gis informasjon til brukerne om at de ligger der, slik at faktisk er klar over det. Det er nok noe Fokus Bank burde legge mer vekt på etter hvert.

Respondent 1 påpeker også at dersom hun ikke gjennomfører en av de planlagte treningsøktene havner hun på etterskudd av treningsprogrammet hun følger. Dette fører til at hun føler at hun må følge programmet, og ikke kan unnlate å trene en dag eller to. Noe som indikerer at treningsprogrammet, for henne, oppleves som motiverende ettersom hver treningsøkt er et delmål. For hver utførte treningsøkt føler respondenten at hun kommer nærmere sitt individuelle mål.

Videre ser vi at det er en mulighet for at treningsprogrammet til tider kan oppleves som kontrollerende, ettersom det påfører en viss form for press til at deltakeren må oppføre seg på en bestemt måte. Som for eksempel dersom en deltaker en dag ikke har lyst til å trene, men føler et press på seg til å gjøre dette (for ikke å havne på etterskudd). Dog jobber deltakeren mot personlige mål, som dermed gjør at presset i mindre grad blir hemmende for den indre motivasjonen. Dersom utgangspunktet for handlingene til deltakeren er begrunnet i å nå sine egne, satte mål vil det i følge Deci og Ryan (2000) si at respondenten er delvis indre motivert til indre motivert. Basert på dette mener vi at disse treningsprogrammene er et godt bidrag som kan være med å øke kompetansen til deltakerne. I tillegg velger respondentene selv å bruke programmene og også hvilket program de eventuelt vil bruke. På den måten ivaretas autonomien.

Ut fra analysen kan vi også se at alle respondentene stiller seg positive til konseptet TV2 Sporty. Respondent 2 forteller at det definitivt har hjulpet henne til å komme i gang med treningen. De deltakerne som trente før TV2 Sporty ble innført i Fokus Bank forteller at konseptet likevel har hjulpet dem. Respondent 5 forteller for eksempel at han absolutt har hatt en merkbar progresjon på treningen, og at det er pga. en blanding av målet han har satt og bruken av treningsdagboken. Mens respondent 4 mener TV2 Sporty har hjulpet han til å trene mer strukturert, og at programmet er et godt hjelpemiddel for å nå målene.

Vi kan dermed konkludere med at i dette tilfellet fungerer gamificationkonseptet som et godt hjelpemiddel for å få deltakerne til å trene.

7.5 Teoretisk antakelse nummer 5

For å skape engasjement i et gamificationkonsept er ikke spillelementene i seg selv nok

Som tidligere nevnt er målet med gamificationkonsepter å motivere og styre atferd i en viss retning, for å oppnå en ønsket atferd hos brukeren (Deterding 2011). Hvordan et gamificationkonsept designes spiller dermed en viktig rolle for å oppnå den ønskede atferdsendringen. Det vi ønsker å finne ut av med denne teoretiske antakelsen er om de spillelementene som inngår i gamificationkonseptet TV2 Sporty i seg selv er tilstrekkelige, eller om det er noe mer som må til for at et slikt konsept skal fungere.

I analysen ble det gjort klart at flere av respondentene vektlegger flere av de ulike aspektene i TV2 Sporty som ikke omhandler spillelementene direkte. Fremtredende var bruken av Mads Kaggestad som personlig trener og kontaktperson. Respondentene setter pris på å ha en menneskelig relasjon som innehar mye kunnskap om både ernæring og trening. Flere av respondentene opplyste at de brukte ham hyppig for å få tips i forhold til øvelser, treningsprogrammer, finjustering av teknikk og som en oppmuntring til å trene. Respondentene får dermed gjennom Kaggestad høynet sitt kompetansenivå, og dette får deltakerne til å trene mer strukturert og motivasjonen øker. I tillegg vektlegger spesielt respondent 1 at det er motiverende at Kaggestad er tilstedeværende på ulike treningsgrupper, og at han holder foredrag og kurs.

Videre er opprettelsen av ulike treningsgrupper en vesentlig del av det som får deltakerne engasjert og motivert. Respondentene opplyser om to viktige årsaker til at treningsgruppene fungerer så godt. For det første spiller det på det sosiale aspektet. Dette vektlegger spesielt respondent 2 og 6. I treningsgruppene kan de for eksempel være med på å motivere hverandre. Respondent 5 sier også at de har ulike treningsgrupper de har startet selv, blant annet har de som skal løpe Holmenkollstafetten opprettet en egen gruppe for å trene sammen til dette.

Den andre årsaken til at respondentene mener treningsgruppene fungerer så godt er fordi de noen fokuserer på å få tak i de rette trenerne. De har for eksempel treningsopplegg hvor ulike kjente idrettsutøvere deltar som veiledere. De kjente personene fungerer som eksperter på området, og gir nyttige tips til hvordan de burde trene. I tillegg fungerer de også som tiltrekningspersoner til de ulike arrangementene. Flere av respondentene sier at de synes det er positivt å kunne få hjelp av kjente personer som er eksperter på sine områder.

I tillegg til treningsgruppene holdes det ulike kurs og foredrag hvor målet er å øke kompetansen til deltakerne på ulike områder innen trening og kosthold. Her har TotalConsult og Fokus Bank også benyttet seg av kjente og attraktive idrettsutøvere for å øke engasjementet og oppmøte. Dette er en fin måte å øke kompetansen og kunnskapen til de ulike deltakerne. Respondent 6 uttaler at hun blir spesielt motivert av de ulike kursene TotalConsult holder, og trekker frem at de for eksempel har hatt kurs om løpeteknikk og skiteknikk.

Som det kan ses av analysen og tolkningen ser det ut til at spillelementene i seg selv ikke er nok, men at det er totalpakken som er viktig. Med dette mener vi hvordan de ulike spillelementene fungerer sammen med de overnevnte komponentene for å øke engasjementet rundt det å holde seg i god fysisk form. Alle respondentene peker på disse aspektene som utrolig viktig for deres engasjement og motivasjon. De påpeker at det ikke er tilstrekkelig og bare ha treningsdagboken, fordi det er alt rundt konseptet som er med på og fører til at de faktisk bruker den:



Jeg tror det er hele fokuset på trening. All hjelp vi har fått fra Mads og de andre trenerne som er grunnen til at det fungerer. Informasjonsdelen rundt det er veldig viktig. Det hadde ikke vært nok å bare ha treningsdagboken.

- Respondent 6

Respondent 4 sier at han absolutt ville ha anbefalt andre bedrifter å ta i bruk dette tilbudet, men at det da må inneholde hele totalpakken:



Jeg ville absolutt anbefalt andre bedrifter å ta i bruk dette tilbudet. Fordi man øker bevisstheten rundt trening. Men da måtte det vært slik som det er her hos oss, at man får hele pakka. Det at TotalConsult kommer inn til bedriften og forklarer, informerer og setter ting i gang. Det hjelper nok lite og bare gi noen treningsdagboken og forvente at de skal ta den i bruk helt på egenhånd.

Dette bekreftes også gjennom gamificationsteorien, som sier at det ikke er nok ”å bare putte på noen poeng” og forvente at det vil skape engasjement og glede. Det må noe mer til for at man skal oppnå den ønskede gamifiserte atferden (Zichermann og Linder 2010).

I tillegg har to av respondentene i vår sekundærmålgruppe også påpekt viktigheten av dette:



Jeg ville definitivt anbefale andre bedrifter å ta i bruk TV2 sporty. Det er jo hele pakken rundt det som er så bra. Man må ha en plan med det. Det er ikke bare å si: Her har du en treningsdagbok, hver så god, sett i gang. Så enkelt er det ikke. - Respondent 7



Systemet i seg selv er verdiløst hvis ikke oppfølgingen er der også.

- Respondent 9

7.6 Teoretisk antakelse nummer 6

Personlige mål er viktig for motivasjonen til brukerne

Det kom frem av analysen at 4 av 6 respondenter har klare, spesifikke mål som de selv har satt seg utenom TV2 Sporty. Noen av disse målene var å sykle Birkebeineren, løpe Oslo Maraton og en av respondentene skulle delta på et sykkelritt i Italia. Det viser seg at disse målene har en positiv effekt på treningen til de respektive deltakerne. I målsettingsteorien legger de vekt på tre generelle prinsipper: spesifikke mål er bedre enn generelle mål, vanskelige mål har større effekt enn lette mål og tilbakemelding fremmer ytelse. Det første prinsippet som omhandler spesifikke mål sammenfaller med hva respondentene har sagt om sin treningsaktivitet og at de føler de må dra ut å trene, selv når det regner eller snør.

Teorien sier videre at vanskelige mål har større motiverende effekt enn lette mål dersom de blir akseptert. Vi kan her kategorisere målene om å løpe maraton og sykle Birkebeineren som vanskelige mål og det ser ut til at respondentene føler at disse målene er noe de blir motivert av og jobber hardt for å nå. I tillegg påpeker Kaufmann og Kaufmann (2009) at tilbakemelding på resultater fører til større ytelse enn ingen

tilbakemelding. I dette tilfellet fungerer TV2 Sporty som et godt hjelpemiddel for å gi brukerne tilbakemeldinger i form av poeng, statistikk og progresjonsbar. Flere av respondentene oppgir disse tre, med hovedvekt på statistikken, som en av de viktigste funksjonene ved TV2 Sporty. Respondentene har altså satt seg spesifikke og vanskelige mål som motiverer de til å trene, og TV2 Sporty gir de den tilbakemeldingen de trenger for å se om de er på rett vei. (Kaufmann og Kaufmann 2009, 100).

Det er fremtredende hos alle respondentene at det å holde seg i god fysisk form er viktig. Dette målet kan klassifiseres som et mer generelt mål, som ikke sier så mye om hva en må gjøre for å oppnå det. De to respondentene (2 og 6) som ikke har så høyt aktivitetsnivå som de andre respondentene, har ikke satt seg noen spesifikke mål for treningen sin annet enn at de ønsker å komme i bedre fysisk form. I tillegg nevner de at den sosiale biten er viktig for dem. Det vil si at i tillegg til å komme seg i bedre fysisk form, er ett av målene deres med treningen og være sosial med andre. Om de generelle målene har hatt en virkning på treningsmengden på disse to er usikkert, men det kan antas at ved å ha bare generelle mål er det vanskeligere å trene strukturert.

En betingelse som nyanserer de tre prinsippene som er nevnt ovenfor er det å sikre at brukerne føler en forpliktelse til å følge opp målsettingene. De respondentene som har satt seg spesifikke mål føler en høy grad av forpliktelse for å nå disse målene. Et mål som i utgangspunktet ikke er fullt så personlig for respondentene, men som har blitt personlig gjennom deltakernes forpliktelse, er ”målet om å oppnå 1000 poeng i måneden”. Så å si alle respondentene (5 av 6) sier at de ønsker å oppnå 1000 poeng og at dette er et av målene de jobber mot. Graden av hvor mye de blir motivert er noe ulik mellom respondentene, men de føler alle en forpliktelse til å følge opp målsettingen. Bakgrunnen for forpliktelsen er noe forskjellig, men de fleste gjør det for lagets del.

Ved at respondentene setter seg mål for treningen sin oppnår de også en mestringsfølelse når de når målene. Et av behovene i Maslows behovshierarki er behovet for anerkjennelse (Kaufmann og Kaufmann 2009). Dette behovet er delt inn i to deler; behovet for selvrespekt og behovet for respekt og anerkjennelse fra andre. Kjernen med mål er at det motiverer deg til å jobbe mot en retning. Når en når målet føler man blant annet at man har prestert etter sine egne ønsker og man føler seg bra

med seg selv. Man får et positivt selvbylde, respekt for seg selv og følelsen av mestring. Vi kan anta at respondentene som klarer å gjennomføre Birkebeineren eller "mila" på Oslo Maraton er fornøyde med seg selv. For vanskelige og spesifikke mål blir den følelsen sterkere enn ved lette og generelle mål. Vi ser også at respondentene (med unntak av respondent 4 og spesielt 5) føler en viss mestringsfølelse og at de får et positivt selvbylde når de oppnår 1000 poeng i måneden. I tillegg får de anerkjennelse og oppmerksomhet fra de andre på laget, og ønsket om å prestere for lagets del oppfylles.

Vi kan dermed se ut i fra tolkningen at personlige mål er viktige for motivasjonen til deltakerne. Det viser seg at de med spesifikke og vanskelige mål føler en større forpliktelse til å nå de, og dette fører til at de har et større aktivitetsnivå enn deltakerne med enklere og mer generelle mål. Det skal sies at generelle mål som å komme seg i bedre fysisk form ikke er på noe vis hemmende for treningen, men at de i mindre grad fører til økt aktivitetsnivå og motivasjon.

7.7 Teoretisk antakelse nummer 7

Ytre motivasjon blir til indre motivasjon når en ser egenverdien av treningen

Siden dette er en oppgave med relativt begrenset tid, så har vi ikke hatt mulighet til å studere og observere om ytre motivasjon blir til indre motivasjon når man ser egenverdien. Vi har derfor basert tolkningen av denne teoretiske antakelsen på bakgrunn av uttalelsene til våre respondenter. Vi ser på hva de følte når TV2 Sporty først ble introdusert og hva de føler nå. Vi vil deretter se på i hvilken grad respondentene føler seg indre eller ytre motivert i forhold til internaliseringsprosessen presentert i det foregående teorikapittelet.

I følge Deci og Ryans (2000) kognitive evalueringsteori er det to behov som er viktige for at vi skal bli indre motivert: kompetanse og autonomi. Vi vil først se på om respondentene føler at de sitter på den kompetansen de trenger, for så å ta for oss autonomi.

En av grunnleggerne av TotalConsult (respondent 8) sier at en antakelse ved utviklingen av konseptet er at mennesker generelt har gode holdninger til et sunt liv. Dette kan begrunnes med at god helse kommer under Maslows behov for sikkerhet som er et av de grunnleggende behovene til hos mennesker (Kaufmann og Kaufmann

2009; Brochs-Haukedal 2011). Respondent 8 sier videre at det ikke var nødvendig å “pumpe” ut informasjon om hvor sunt det er å trene fordi denne kunnskapen kommer frem i media og fra andre kanaler uansett. På bakgrunn av dette antar vi at de fleste har en grunnleggende kompetanse om viktigheten av å trene.

Videre vil vi se på hvordan TV2 Sporty påvirker autonomien til deltakerne. For å forklare når en person har en subjektiv oppfatning av autonomi benytter Deci og Ryan (2000) seg av begrepet årsakslokalisering. Begrepet betegner individets oppfatning om hvorfor de gjør en handling, om grunnen er lokalisert i individet, altså at man ser egenverdien. Eller om grunnen er ytre lokalisert, altså påvirket av ytre faktorer. Respondent 3 uttaler seg om dette:



For å komme til nivået hvor man har indre motivasjon, så er det en del barrierer som man må bryte gjennom. Og for å bryte gjennom de, så er det bra å ha et sånt type hjelpemiddel som hjelper deg opp til ett nivå hvor treningen går av seg selv og man er indre motivert. Så ytre motivasjon blir til indre motivasjon etter hvert. Når man har kommet dit, så er det du selv som motiverer deg og ikke fullt så mye denne registreringsdelen.

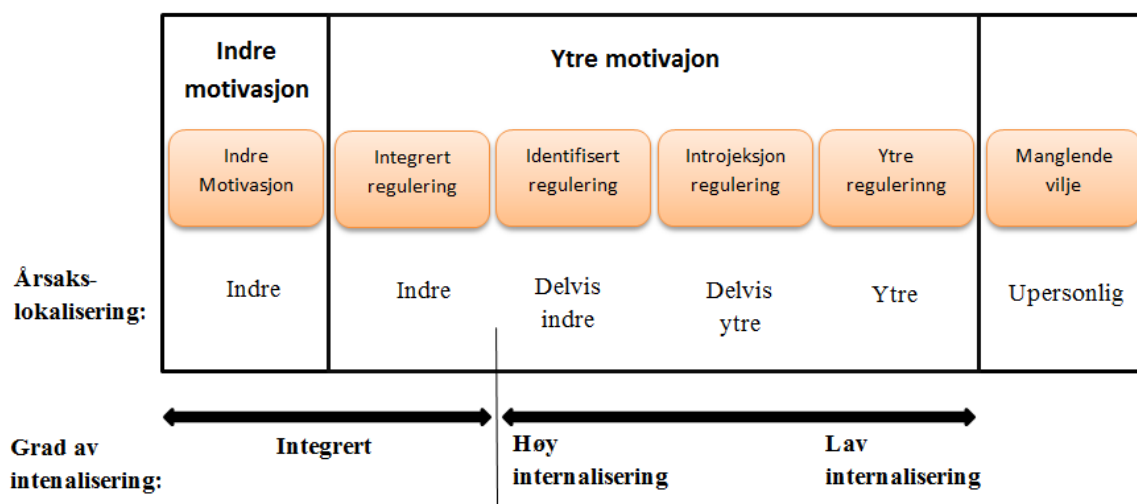
Respondenten forklarer her sitt syn på prosessen for å oppnå indre motivasjon, som er å bryte barrierer. Barrierer kan tolkes som den individuelle opplevelsen på motstand.

Ettersom TV2 Sporty har ulike vanskelighetsgrader en kan registrere seg på, samt valgfrihet for hvilke fysiske aktiviteter man kan utføre, tilrettelegges det for en viss grad av autonomi. I tillegg fører disse funksjonene også til at barrierene blir lavere og inngangsporten for å begynne å trene blir større. Respondent 1 sier: “Alle gjør jo noen form for trening, om det er å gå fra og til jobb eller hagearbeid. Det gjør dem også bevisst på at trening trenger ikke å bestå av harde økter på treningsstudio, men at det også består av all aktivitet man gjør.” På bakgrunn av de overnevnte funksjonene blir dermed dørstokk-milen ikke så lang.

I forbindelse med lanseringen av TV2 Sporty uttalte respondent 2 at mange kanskje følte seg presset til å være med: “Mange tenkte litt at ”uff, enda en ting å registrere”, at min trening er noe som jeg gjør på min egen fritid og at arbeidsgiveren har jo ikke

noe med det å gjøre.” Det vil si at flere kanskje følte seg presset til å registrere og trene i begynnelsen, og at de ikke så egenverdien i konseptet (Deci og Ryan 2000). Videre så påpeker respondent 2 i intervjuet at de ansatte begynte gradvis å se egenverdien i konseptet og deres mening endret seg derfor til det positive. Som respondent 5 av 6 påpeker så opplever de en egenverdi av programmet nå, og noe av grunnen til dette er på grunn av statistikken de kan få. Nå som de ser egenverdien i det å registrere, så påpeker respondent 4 at det går mer automatisk.

Videre ser vi på hvilken kategori i internaliseringsprosessen vi tolker de 6 respondentene å være under. Ut i fra de dataene vi har, har vi ikke klart å kartlegge de ulike respondentene helt nøyaktig, men vi har etter beste evne forsøkt å se på hvor de muligens kan ligge ut i fra hva de har uttalt i intervjuene. På bakgrunn av dette tror vi at flere av respondentene kan ligge et sted mellom identifisert regulering og integrert regulering, men for å poengtere at respondent 1, 3, 4 og 5 er i større grad internalisert enn respondent 2 og 6, så har vi valgt å ta de med under integrert regulering. Vi var spesielt usikre på hvor respondent 5 burde være, men ut i fra de data vi har tilgjengelig har vi ikke klart å skille hvor han bør være.



Ytre regulering + Introeksjon regulering

I begynnelsen så vi at det var en del negative oppfatninger om TV2 Sporty og at de ansatte var mest ytre regulert, det vil si ytre påvirket. De registrerte derfor kun grunnet ytre forsterkninger i form av premier og annerkjennelse, samt for å unngå

straff i form av samtaler med laglederen og sosialt press. Når vi gjennomførte intervjuene så det derimot ut til at det ikke var noen som var innenfor disse to stadiene.

Identifisert regulering

Ut i fra analysen ser det ut til at respondent 2 og 6 har identifisert seg med de underliggende verdiene av trening. Respondent 2 sier for eksempel at hun har et “genuint ønske om å bli i bedre form” og hun ser dermed verdien av å trene. Men hun blir også i større grad ytre påvirket av blant annet laget og poengene. Videre så antar vi at respondent 6 er i større grad indre motivert enn respondent 2. Dette på bakgrunn av at respondent 6 virket mer entusiastisk over å trene og hun har et noe høyere aktivitetsnivå enn respondent 2. Hun ser også egenverdien i treningen og har et ønske om å holde seg i form, samt at hun legger interesse i det å lære nye ting, slik som løpeteknikk. Hun har ikke satt seg noen konkrete mål utenom å nå de 1000 poeng i måneden og uttrykker at hun opplever press fra laglederen til å oppnå denne poengsummen.

Integrert regulering

Respondent 1, 3, 4 og 5 anser vi å være kategorisert under integrert regulering. Ikke bare har de identifisert seg med verdien i treningen, men vi mener de også har integrert disse verdiene som en del av sin egen personlighet. Noe av dette er på bakgrunn av at de har satt seg spesifikke mål, slik som å sykle birken og løpe maraton. Videre så har de et ganske høyt aktivitetsnivå og de uttaler at trening er en del av livsstilen deres. Respondent 1 og 3 trener på den øverste vanskelighetsgraden (sporty), og respondent 4 og 5 trener nok til å kunne registrere på dette nivået (selv om de kun er registrert på det midterste nivået: entusiast). Treningen for disse fire er av denne grunn en så stor del av livet at det kan betegnes som en livstil. Målene i seg selv er ytre påvirkning, men siden disse målene er selvvalgte og tilegnet personlig verdi, opplever de av den grunn stor grad av autonomi. Som igjen er med på skape indre motivasjon. De fleste respondentene er også litt ytre motivert gjennom at de ønsker å oppnå 1000 poeng hver måned, og respondent 3 uttrykker at han er svært konkurransedrevet. Den ytre påvirkningen i disse tilfellene virker for oss til bli opplevd av respondentene i stor grad som informerende.

8.0 Konklusjon

8.0 Konklusjon

Utgangspunktet med denne bacheloroppgaven var å studere de ulike spillelementene som inngår i gamificationkonsept TV2 Sporty, og i hvilken grad disse har vært med på å påvirke treningsmotivasjonen til de ansatte i Fokus Bank. Forskningsspørsmålet vi har arbeidet ut i fra er som følger:

Har gamificationelementene i TV2 Sporty hatt noen effekt for treningsmotivasjonen hos de ansatte i Fokus Bank?

Det viser seg at poeng er det elementet i dette gamificationkonseptet som fremstår å ha den mest sentrale rollen. Det er på bakgrunn av poeng at de andre elementene kan utføre sine funksjoner. Vi kan konkludere med at poengene fungerer meget bra for å påvirke til registrering hos respondentene. Uten registreringen ville TV2 Sporty ikke hatt noen funksjon, da det er dette som er utgangspunktet for hele konseptet.

Videre har det vist seg at funksjonene av de andre spillelementene har en ulik betydning. Funksjonen av lag er varierende, og ser ut til å ha en sammenheng med kulturen i avdelingen. Alle respondentene blir motivert av den sosiale påvirkningen, men lagkonkurransene ser derimot ut til å ha en ulik innvirkning. De lagene med god lagånd er flinkere til å gi hverandre anerkjennelse og positive tilbakemeldinger, og de blir mer motivert av lagkonkurransene. Derfor burde TotalConsult og Fokus Bank ha et ekstra fokus på å skape en god kultur og lagfølelse. Respondentenes mål varierer også, men alle har et generelt ønske om å nå utfordringen på 1000 poeng i måneden. I tillegg ser de verdien og har et ønske om å holde seg i god fysisk form. Vi ser dog at mer personlige og spesifikke mål har hatt en større effekt på engasjementet til deltakerne enn de generelle.

Vi ønsker å presisere at det ikke har vært mulig for oss å konkludere om et spesifikt spillelement motiverer mer enn andre. Dette fordi elementene i TV2 Sporty påvirker hvert enkelt individ på ulikt vis. Vi ser likevel en rekke likhetstrekk blant flere av respondentene, og det viser seg at spillelementene er med på å øke deltakernes motivasjon og engasjement rundt trening.

Det vi derimot kan konkludere med er at konseptet TotalConsult Trening har vært med på å påvirke de ansattes treningsmotivasjon i positiv retning. Treningsdagboken

TV2 Sporty er en del av hele konseptet og spiller dermed en rolle for å oppnå den ønskede atferdsendringen: økt aktivitetsnivå. Likevel er ikke treningsdagboken og spillelementene som inngår i denne nok til å endre atferden alene. Det må altså noe mer til – hele pakken som TotalConsult tilbyr.

For at et gamificationkonsept skal fungere over lengre tid ligger nøkkelen i at brukerne ser den langsiktige verdien med den gamifiserte atferden. Når brukerne forstår denne verdien er de ikke lenger avhengig av gamificationelementene som motivasjon. Gamification blir da et sekundært forsterkningssystem, som styrker korrelasjonen mellom verdi (effekt) og atferd (årsak). Gamification trenger derfor ikke å fungere langsiktig, det trenger bare å virke lenge nok til at deltakerne ser egenverdien, og dermed blir indre motivert. For å kunne opprettholde engasjementet over tid er det dermed nødvendig at deltakerne ser den langsiktige verdien av å holde seg i god fysisk form.

Ut fra vår datainnsamling kan vi konkludere med at TV2 Sporty er et velfungerende gamificationkonsept, og et egnet hjelpemiddel for å få deltakerne til å se egenverdien og anerkjenne trening som en viktig del av hverdagen.

Vi ser dog noen forbedringspotensialer med konseptet. Det viser seg at det på noen områder er uklarhet og forvirring blant respondentene. Dette er spesielt fremtredende på tre ulike punkter:

- 1) De er generelt usikre på treningsdagbokens kostholdsregistrering. Respondentene er ikke helt klar over hvilken nytteverdi de kan oppnå ved å bruke denne, og de er usikre på om kostholdsregistreringen gir de poeng eller ikke.
- 2) Noen av respondentene mener det er uklarhet og lite informasjon rundt konkurransene og premiene i TV2 Sporty.
- 3) Den tekniske forståelsen hos alle respondentene er ikke like høy. Noe som igjen vil si at de krever mer opplæring for å kunne benytte seg av konseptet. En av respondentene var for eksempel ikke klar over at man kunne registrere treningen sin hjemmefra. Hun trodde det kun var mulig å gjøre dette på datamaskinen på kontoret.

Det er også vært noe sviktende informasjon angående de nedlastbare treningsprogrammene, da det viser seg at en av våre respondenter ikke var klar over at

de fantes. En av respondentene uttaler også at ikke alle vet at det er mulig å benytte seg av Mads Kaggestad som veileder. Også her kunne informasjonen vært ytterligere presisert slik at alle i Fokus Bank får utnyttet konseptet på en optimal måte.

Vi anbefaler derfor TotalConsult og Fokus Bank å øke informasjonen på disse punktene. Ved å gjøre dette vil de kunne oppnå en enda større prosentandel som benytter seg av hele treningsdagboken.

9.0 Litteraturliste

9.0 Litteraturliste

Amabile, Teresa og Steven Kramer. 2011. *The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement and Creativity at Work*. Boston: Harvard Business Review Press

Brochs-Haukedal, William. 2011. *Arbeids- og lederpsykologi*. 8 utg. Bergen: Cappelen Damm

Csikszentmihalyi, Mihaly. 1996. *Creativity: Flow and the Psychology of discovery and Invention*. New York: HarperCollins

———. 2004. *Mihaly Csikszentmihalyi on Flow*. TED. Video. 18:59. Februar 2004: http://www.ted.com/talks/lang/en/mihaly_csikszentmihalyi_on_flow.html

———. 1997. *Happiness and creative: Going with the flow*. *Futurist*, 31(5):8. Business Source Premier (9710064070)

Chen, Jenova. 2007. *Flow in Games: and Everything Else: Communications of the ACM*, 50(4):31-34

Deci, Edward L., Richard Koestner og Richard M. Ryan. 2001. *Extrinsic Rewards and Intrinsic Motivation in Education: Reconsidered Once Again: Review of Educational Research*, 71(1): 1–27

Deci, Edward L. og Richard M. Ryan. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press

———. 2000. *The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4): 227-268

Deterding, Sebastian. *Meaningful Play: Getting Gamification Right*. Google Tech Talk. Video. 49:57. Januar 2011: <http://www.youtube.com/watch?v=7ZGCPap7GkY>

Deterding, Sebastian, Rilla Khaled, Lennart E. Nacke og Dan Dixon. 2011. *Gamification: Toward a Definition*. Lesedato 26.04.12: <http://hci.usask.ca/publications/view.php?id=219>

Dignan, Aaron. 2011. *Game Frame: Using Games as a Strategy for Success*. Illinois: Free Press

- Ekeland, Tor-Johan, Oddmar Iversen, Grethe Nordhelle og Anbjørg Ohnstad. 2010. *Psykologi for sosial- og helsefagene*. 2 utg. Oslo: Cappelen Akademisk
- Fokus Bank. *Overskudd – Det lønner seg*. Lesedato 6. April 2012: http://www.fokus.no/nb-no/om-fokus-bank/samfunnsansvar/Documents/1199_FOB_Overskudd_screen_21.nov.pdf
- Google. *Web Search Interest: gamification*. Lesedato 25. April 2012 : <http://www.google.com/insights/search/#q=gamification&date=8%2F2010%2021m&cmpt=date>
- Helgesen, Leif A. 2011. *Menneskets dimensjoner: Lærebok I psykologi*. 2 utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Hunicke, Robin, Marc LeBlanc og Robert Zubek. 2001. *MDA: A Formal Approach to Game Design and Game Research*. Lesedato 8. Mai 2012: <http://www.cs.northwestern.edu/~hunicke/MDA.pdf>
- Jacobsen, Dag Ingvar og Jan Thorsvik. 2008. *Hvordan organisasjoner fungerer*. 3 utg. Bergen: Fagbokforlaget
- Johannessen, Asbjørn, Line Kristoffersen og Per Arne Tuft. 2004. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 2. utg. Oslo: Abstrakt forlag
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2009. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 4. utg. Bergen: Fagbokforlaget
- Kuvaas, Bård. 2005. *Belønning og motivasjon: ytre og indre motivasjon som kilder til innsats og kvalitet i arbeidslivet*. I Knut Knudsen og Anne Ryen (red.) "Hvordan kan frynsegoder bli belønning?", 29 - 48. Oslo: Cappelen Forlag
- Kuvaas, Bård. 2009. *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: evidensbasert HRM*. Bergen: Fagbokforlaget
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2009. *Det kvalitative forskningsintervju*. 2. utg. Oslo: Gyldendal akademisk
- Martinsen, Egil W. 2005. *Fysisk aktivitet for psykisk helse: Et kunnskapsbasert frynsegode?*. I Knut Knudsen og Anne Ryen (red.) *Hvordan kan frynsegoder bli belønning?*, 94 – 109. Oslo: Cappelen Forlag

- Phillips, D. C. og Jonas F. Soltis. 2000. *Læring: Teorier og prinsipper for læring*. Oslo: Abstrakt forlag
- Postholm, May Britt. 2005. *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget
- Schell, Jesse. 2008. *The Art of Game Design: A Book of Lenses*. Amsterdam: Elsevier/Morgan Kaufmann Publisher
- Store medisinske leksikon. 2011. *Flowteori*. Lesedato 15. Mai 2012: http://snl.no/.sml_artikkel/flow-teori
- Svartdal, Frode. 2007. *Psykologi: en introduksjon*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- TV2 Sporty. Lesedato 19. mai 2012: <http://www.tv2sporty.no>
- TotalConsult. *TotalConsult Trening*. Lesedato 20. April 2012: http://www.totalconsult.no/trening/om_totalconsult_trening/
- Yin, Robert. 2003. *Case study research: design and methods*. 3 utg. Thousand Oaks, California: Sage
- Zichermann, Gabe og Christopher Cunningham. 2011. *Gamification by design: implementing game mechanics in web and mobile apps*. Sebastopol: O'Reilly Media
- Zichermann, Gabe og Joselin Linder. 2010. *Game-based marketing: Inspire customer loyalty through rewards, challenges, and contests*. New Jersey: John Wiley & sons

Vedlegg

Vedlegg 1 – Intervjuguider

Intervjuobjekter:

Primærmålgruppen: Brukere av TV2 Sporty i Fokus Bank

Sekundærmålgruppen: TotalConsult og ledelsen i Fokus Bank

Intervjuguide til primærmålgruppen – Brukerne av TV2 Sporty:

Kan du si noe om hvordan du bruker TV2 Sporty?

- ◆ Bruker du det aktivt?
 - Hvorfor/hvorfor ikke?
- ◆ Hva er målet ditt med din bruk av TV2 Sporty?
 - Være best? Trene for egen del? Få mest mulig poeng? Gå ned i vekt? Forbedre helsen?
 - Har disse endret seg underveis?
 - Føler du at du har kompetansen du trenger for å nå disse målene?
 - (Er det noen av målene dine som du føler du ikke får oppnådd på grunn av manglende kompetanse/kunnskap?)
- ◆ Hvordan var aktivitetsnivået ditt før TV2 sporty ble tilgjengelig?
 - Hadde du et positivt syn på trening?
 - Har dette forandret seg nå?
 - Har aktivitetsnivået steget/sunket?
 - Bruker du programmet like aktivt nå, som du gjorde i begynnelsen?
- ◆ Har du hatt noen merkbar progresjon etter at TV2 sporty ble tatt i bruk?
 - Er du fornøyd med resultatene dine?
- ◆ Hvor ofte bruker du det?
 - Registrer du alltid treningen og kostholdet ditt?
 - Er du ærlig med registreringen?
 - Registrerer du med en gang du har trent, eller drøyer du ofte med dette?
 - Hvordan er aktivitetsnivået nå i forhold til før?
 - Føler du at det at du loggfører har påvirket aktivitetsnivået ditt?
 - Hvordan er kostholdet ditt nå i forhold til før?

- Føler du at det at du loggfører har påvirket kostholdet ditt?

Hva syns du om selve programmet?

- ◆ Hva blir du motivert av?
 - Er det noe spesielt ved programmet du synes er ekstra morsomt?
(Progresjonsbar, poeng/poenglister, loggføring, konkurranser, lag)
 - Blir du motivert av å se progresjonen og resultatene dine?
 - Blir du motivert av å få poeng?
- ◆ Hva tror du at dine kolleger blir motivert av?
 - Er det noe spesielt ved programmet du tror de synes er ekstra morsomt
(Progresjonsbar, poeng/poenglister, loggføring, konkurranser og lignende)
 - Tror du de blir motivert av å se progresjonen og resultatene sine?
 - Blir de motivert av å få poeng?
 - Tror du at konkurransene er med på å skape ekstra engasjement?

Hvordan har TV2 Sporty påvirket jobben?

Personlig

- Hvordan har TV2sporty påvirket deg som person?
 - Energinivå
 - Arbeidslyst
 - Glede og motivasjon
 - Privatliv/livet generelt

Sosialt

- Hvordan er miljøet på arbeidsplassen deres?
- Har miljøet forandret seg etter TV2 sporty ble tatt i bruk?
 - Er det noen forskjell i samarbeidet deres?
 - Hvordan har dere det sammen sosialt?
 - Føler du at kollegaene dine har forandret seg?
 - Føler du at ditt forhold til ledelsen/lederen er annerledes?
 - Har konkurranseaspektet ved TV2 sporty hatt noen innvirkning?
 - Samarbeid/konkurranse
- Hvorfor tror du at dine kolleger trener?
 - Tror du de blir motivert av konkurranse?
 - Eller tror du de trener fordi de synes det er gøy?
- Hva med deg?
 - Blir du motivert av konkurranse?

- Eller ville du trent likevel?

Har organisasjonen generelt fokus på trening og sunnhet?

- Hadde bedriften fokus på livsstil før TV2 sporty ble tatt i bruk?
 - Eventuelt hvor mye?
- Har de motivert deg til å ta i bruk løsningen?
- Føler du at bedriften har fulgt deg opp?
- Har du enkel tilgang til treningssenter?
- ◆ Hvordan ble TV2 sporty introdusert til dere ansatte?
 - Fikk dere noe informasjon?
 - Var det noen møter?
 - Events?
 - Hvordan ble dette mottatt hos dine kolleger?
 - Hvordan opplevde du dette?
- ◆ Er det mange av dine kolleger som bruker programmet aktivt?
 - Hvorfor tror du det er noen som bruker/ikke bruker det?
 - Merker du noe forskjell på de kollegene som bruker programmet og de som ikke bruker det?
 - For eks. i det sosiale
- ◆ Er det noen som trener, men som ikke bruker programmet?
 - Hvorfor tror du det er slik?
- ◆ Ville du anbefale andre å ta i bruk TV2 sporty?
 - Burde alle arbeidsplasser tilbudt sine ansatte en slik løsning?
 - Hvorfor/hvorfor ikke?
- ◆ Føler du deg presset til å være med på TV 2 Sporty?
 - Var det et krav når det ble innført at alle skulle være med?
 - Positivt eller negativt
- ◆ Tror du det er noen på laget ditt som føler seg presset til å være med på TV 2 Sporty?
- ◆ Føler du deg presset til å delta?
 - I forhold til laget, ledelsen, kollegaer generelt?
 - Positivt eller negativt press? *Probe: støttende, kontrollerende?*
- ◆ Tror du noen på laget ditt føler seg presset til å delta?
 - I forhold til laget, ledelsen, kollegaer generelt?
 - Positivt eller negativt press? *Probe: støttende, kontrollerende?*
- ◆ Hvordan fungerer laget sammen?

- Motiverer dere hverandre?
- Gir dere tilbakemeldinger?
- Følger dere hverandre opp?
- Føler du at din innsats er viktig for laget?
- I hvilken grad er resultatet til laget viktig for deg?
- ◆ Hvordan føler du at din kunnskapen er i forhold til kosthold og trening?
 - Føler du at TV 2 Sporty har hjulpet deg med å tilegne deg mer kunnskap på disse områdene?

Intervjuguide til sekundærmålgruppen – Personlig trener/rådgiver i TotalConsult:

- ◆ Kan du forklare kort hva TV2 sporty går ut på?
- ◆ Når ble TV2 sporty startet opp?
- ◆ Hvem har utviklet programmet?
 - Er det programmet bedriftene bruker identisk med det vi som privatpersoner kan abonnere på?
 - Hva er eventuelt forskjellen?
 - Registrer man både trening og kosthold?
- ◆ Hvorfor startet dere TV2 sporty?
 - Hva er tanken bak?
 - Hva ønsker dere å oppnå med konseptet?
 - Mål?
 - Hvorfor skal bedrifter ta i bruk løsningen?
- ◆ Kan bedrifter konkurrere mot hverandre eller er det bare internt i bedriften?
 - Kan flere enn de ansatte benytte seg av TV2 Sporty? Venner/familie
- ◆ Hvor mange bedriftskunder har dere?
 - Har dere en løpende dialog med disse?
- ◆ Har dere oversikt over hvor mye programmet er i bruk hos deres kunder?
 - Er der noe forskjell hos disse?
 - Hva kan være grunnen til at noen bruker programmet mer enn andre?
- ◆ Planer fremover
 - Utvikling av programmet?

Intervjuguide til sekundærmålgruppen – Ansvarlig for TV2 Sporty i Fokus Bank:

- ◆ Når implementerte dere TV2 sporty?
- ◆ Hva fikk dere til å gå for denne løsningen?
 - Kunne dere noe om "konseptet" fra før?
- ◆ Har dere noen tall på hvor mange i organisasjonen som bruker løsningen aktivt? (ift totalt ansatte)
- ◆ Trener de ansatte i arbeidstiden eller bare på fritiden?
- ◆ Har dere noen tilgang til eget treningslokale?
 - Eller eventuelt noen avtale med noen treningssenter?
- ◆ Når dere innførte TV2 sporty, hadde dere da noen ønsker dere ville oppnå? Eller ble dere bare tilfeldigvis kontaktet av TV2 sporty?
 - Eventuelt om dere satte noen mål?
 - Er de innfridd?
- ◆ Har dere hatt noe fokus på viktigheten av trening før dere tok i bruk TV2 sporty?
 - Har dere hatt noen andre, liknende tiltak tidligere? Fokus på overskudd?
 - Hvordan har dette eventuelt fungert?
 - Opplever du at dere har hatt noen kultur for en god livsstil generelt?
- ◆ Hvordan implementerte dere TV2 sporty?
 - Sendte dere ut noe informasjon til de ansatte?
 - Hadde dere møter?
 - Events?
- ◆ Hvordan har løsningen blitt tatt i mot?
 - Ledelsen
 - Ansatte
 - Avdelingsvis
 - Hvorfor tror du det funker for noen, og ikke for andre?

(Spørre og grave her. Prøve å finne ut om det er noen forskjeller og eventuelt hvorfor)

- ◆ Hva gjør dere for å følge opp de ansatte?
- ◆ Hvordan har dere tatt i bruk løsningen i konkurransemessig sammenheng?
 - Tar dere initiativ til å lage konkurranser?
 - Har dere premier
 - Hvordan legger dere opp konkurransene?
 - Avdelinger opp mot hverandre
 - Alle mot alle

- Fokuserer dere på samarbeid?
- ◆ Har dere hatt noen evaluering for å avdekke virkningen av konseptet?
- ◆ Har dere merket noen forskjell før og etter konseptet ble tatt i bruk?
 - omsetning
 - sykefravær
 - annen dokumentasjon
- ◆ Hva kan forbedres med TV2 sporty?
 - Kan noe gjøres for at programmet skal fungere bedre for deres bedrift?
 - Noe som kan gjøres for å engasjere de som i dag ikke bruker programmet?
- ◆ Hva er bra med programmet?

Fortelle litt om hva gamification er. Om spill, og at de kan virke motiverende. Og deretter spørre: Hva tenker du om det? (prøve og finne ut av om de virkelig forstår hva prinsippet gamification er og hvordan det fungerer)

- ◆ Ville du anbefale andre å ta i bruk TV2 sporty?
 - Burde alle arbeidsplasser tilbudt sine ansatte en slik løsning?
 - Hvorfor/hvorfor ikke?

Intervjuguide til sekundærmålgruppen – Bedriftsrådgiver/psykolog i TotalConsult:

- ◆ Kan du fortelle litt om bakgrunnen til TotalConsult Trening?
- ◆ Hvilken psykologisk teori ligger bak utformingen av konseptet?
- ◆ Hva er viktig i henhold til motivasjon?
- ◆ Hvilken grad anser du poeng som et insentiv?

Vedlegg 2

Transkribering av intervju – Respondent 1

Nivå i TV2 Sporty: Nivå 3, Sporty

Lagleder for lag 1

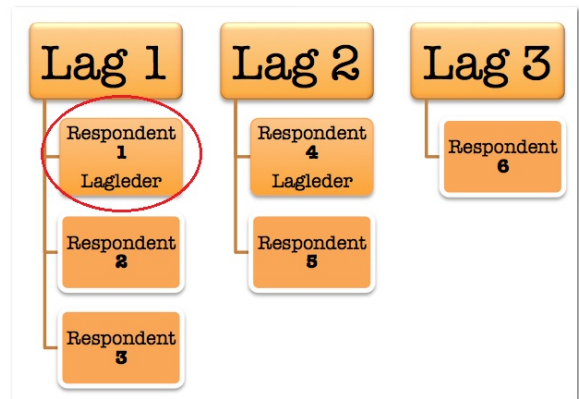
Jeg bruker TV2 Sporty aktivt og ligger nå på et ”sporty” nivå. Alle som er med på laget er flinke til å trene regelmessig og alle er mer

eller mindre flinke til å registrere treningen jevnlig. Det er morsomt å se at hele laget bidrar og at alle er med på gjøre en innsats. Jeg syns ikke at jeg trenger å følge opp laget mitt veldig mye. Jeg blir veldig stolt over hvor flinke de er selv. Men jeg følger opp ett par ganger i måneden med mails og diverse. Men det er jo sånn med alt, noen trenger en ekstra dytt.

Jeg tror nok at de som ikke er så aktive fra før har en større gevinst av registreringen. Grunnen til at det tok tid før vi kom i gang er mye på grunn at vi er mange nye her og det har tatt litt tid å fått kjørt oss inn. Nå i april for eksempel så var det bare en på laget som ikke nådde 1000 poeng. Det kjøres også en lagkonkurranse nå hvor de 6 beste lagene kan vinne 5000 kr som de kan bruke til å finne på noe felles og denne har vi lyst til å vinne. Men det er ikke det som driver oss til å trene og til å registrere, det fungerer mer som en bonus.

Jeg registrerer hver gang etter jeg har trent og føler at det er nødvendig for å få struktur på det. Men det er nok noen her som jeg må mase litt på for at de skal registrere. Og det er jo ikke om å registrere 1000 poeng, men at man i hvert fall får registrert noe. Alle gjør jo noen form for trening, om det er å gå fra og til jobb eller hagearbeid. Men her er det nok litt forskjeller på treningsnivå igjen. Jeg som trener aktivt registrerer ikke hagearbeid som trening, men for de som ikke er fullt så aktive er det en bra måte å få registrert noe på. Og det gjør dem også bevisst på at trening trenger ikke å bestå av harde økter på treningsstudio, men at det også består av all aktivitet man gjør.

Jeg registrerer kostholdet innimellom, men det gir jo ikke så mye poeng og jeg føler ikke at jeg personlig får så mye utbytte av det fordi jeg er veldig interessert i kosthold fra før. I tillegg er det nok bare fem-om-dagen man får poeng for, så det er nok ikke så mange på laget her som registrerer kostholdet sitt. Vi snakker veldig mye om kosthold og trening her på kontoret og jeg, siden jeg har studert ernæring, prøver å lære opp de andre litt i kosthold.



De fleste på laget er rundt 30 år, et par på rundt 40 år også er det en rundt 50 år. Og det er han på 50 år som er flinkest til å registrere. Vi er et ganske nytt team her, ca. 1 år.

Det at vi har fokus på trening generelt i Fokus Bank gjør at vi har noe felles å snakke om. I lunchen snakker vi ofte om trening, hva slags ritt og konkurranser vi har vært på og hva slags mål vi jobber mot.

Det er i gang satt forskjellige sykkel-, løpe- og skigrupper i Oslo og det er flere her på kontoret som er med på forskjellige grupper. De som ikke er fullt så godt trent er med på gå-gruppen hver uke og jeg som trener litt mer er med på sykkelgruppen. Og det er nok flere her på kontoret som ikke har trent så mye før som har blitt pushet til å prøve nye ting og til å trene mer. Det er jo en motivasjon i seg selv og se alle andre rundt deg trene og være aktive. I tillegg kommer de ofte til oss som bruker å trene og spør om tips til trening eller tips til hvordan de kan bli mer motivert til å trene.

Jeg føler at det er litt bedre kultur nå etter at TV2 Sporty ble innført. Vi girer hverandre opp og vi har nå et tema vi snakker veldig mye om.

Det at vi i Fokus Bank konkurrerer om å være den sunneste bedriften og at de setter i gang mange tiltak for å nå dette gjør at det er morsomt å jobbe her. Vi har et felles engasjement utenom det som tilhører jobben og det er nok veldig bra for kultur bygging. Og vi hører jo det er mange i andre banker som savner å ha et sånn engasjement og fokus på livsstil på arbeidsplassen sin.

Vi har jo mange foredrag, for eksempel så skal vi ha et med Thor Hushovd nå 23. Mai, hvor vi inviterer både kunder og ansatte. I tillegg er det jo de løpe, sykle, gå og joggegruppene hvor vi også inviterer både kunder og ansatte. Også stiller vi med egne lag på Birken sykkel, Birken på ski og Oslo maraton og der er det jo mange hundre ansatte som er med. Så jeg syns dette er et kjempe fint tiltak fra banken sin side, men også for å få de ansatte i bedre og friskere form.

Jeg merker jo at energinivået mitt er høyere hvis jeg klarer å trene regelmessig. Jeg har mer over overskudd til hverdagen og jeg slipper å komme hjem å bare være sliten og ville sette seg på sofaen.

Det at vi kan ha en løpende dialog med Mads Kaggestad og at han kommer innom og har foredrag og er med på sykkelgrupper synes jeg er en veldig bra del med dette. Da kan man få tips og hjelp i forhold til teknikk og hvilke øvelser som man kan gjøre.

Storlagene er delt inn i to, det vil si privatmarkedet og bedriftsmarkedet. Så er det mange smålag innenfor storlagene som konkurrerer med hverandre.

For min del så er det vanskeligere å trene mye på vinteren enn på sommeren. Så når man ser at man har litt igjen på slutten av måneden for å oppnå de 1000 poengene, så får det meg til å bli motivert til å ta noen ekstra økter selv om det snør eller sludder. Men sånn jevnt over oppnår jeg nok ikke 1000 poeng før på slutten av måneden. Det hender at jeg ikke registrerer etter at jeg har oppnådd de 1000 poengene på en måned.

Jeg synes det er veldig ålreit at man får rapporter på slutten av måneden om hvor mye man har trent i de forskjellige grenene (løping, styrke osv.) og i tillegg så har jeg nå nylig (forrige måned) brukt flittig de treningsprogrammene som man kan laste ned, spesielt sykkelprogrammet. Der kan man se hvor mange treningsøkter man burde ha for å nå målene man har satt seg. Det gjør at man føler at man må følge det programmet og man kan ikke unnlate å trene en dag eller to for da kommer man på etterskudd. Jeg skal forresten delta på et sykkelritt i Italia som skal gjennomføres nå i løpet av sommeren.

Jeg ville nok ha vært villig til å betale for TV2 Sporty om jeg ikke hadde hatt tilgang til det gjennom jobben. Jeg har jo allerede betalt for et annet treningsprogram gjennom Rye, men akkurat det med å registrere treningen gjør jeg hjemme, så jeg har ikke behov for å gjøre det på nytt.

Når man har kommet seg opp på ett visst nivå, så er det mye lettere å holde treningen vedlike. Da har man sett egenverdien av det og man føler at man har mer energi. Så det er nok det å komme seg opp dit som er en utfordring for veldig mange.

Det er jo med å skape en god kultur her på kontoret. Vi har nye ting å snakke om hele tiden, vi er interessert i å høre hvordan det går med treningen og vi pusher hverandre.

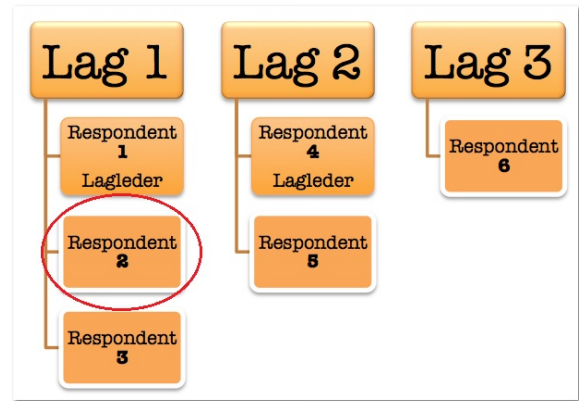
En kollega av meg i Trondheim har nå gått ned 20 kg og føler nå at han kan nyte livet på en helt annen måte en før og det kan godt hende at TV2 Sporty og fokuset på en god livstil har vært med å bidra til det.

Vedlegg 3

Transkribering av intervju – Respondent 2

Nivå i TV2 Sporty: Nivå 1, Mosjonist

Deltaker på lag 1



Jeg er nok ikke like aktiv som mange av de andre her på kontoret. Litt fordi jeg har fått to

barn i løpet av de siste 3 årene og da har det ikke vært så mye aktivitet utenom trilling med barnevogna og lekeplassaktivitet. Jeg kom tilbake fra permisjon i januar og begynte da med trening og registrering. Det består stort sett av gåturer og litt jogging. Etter at "Jenter i fokus" har kommet har jeg vært med der ca. 1 dag i uken med mest gåing, men jeg ønsker jo å stige litt mer og begynne mer og mer med jogging. Ellers trener jeg ca. 2 ganger i uka.

Jeg registrerer ikke kostholdet mitt, men jeg registrerer den "5-om-dagen" som man kan få poeng for 1 gang i måneden.

Jeg oppnår ikke 1000 poeng hver måned, men det er det jeg jobber mot. Også syns jeg det er veldig fint at det ikke går å oppnå mer enn 1000 poeng. Da er det bestandig noen som kommer til å la det gå ut over andre ting og det er ingen som blir uthengt som de dårligste. Jeg syntes det fungerer veldig bra sånn som det er nå og det føles ikke noe kontrollerende og lagleder er veldig flink til å pushe på en bra måte.

Forrige måned var den første gangen jeg oppnådde 1000 poeng og det føltes veldig bra. Det er litt tosidig: for det første føles det bra å ha gjort en innsats for laget og det er fint å se at vi som lag ligger høyt oppe på lista. For det andre, så har jeg et genuint ønske om å bli i bedre form. Det siste er egentlig hovedgrunnen. Jeg var jo ikke akkurat 20 år når jeg fikk barn, så det er viktig for meg å komme i aktivitet for deres skyld.

Fokus Bank er jo hovedsponsor til Oslo Maraton og der er det sportsklubben Vidar som vi har samarbeid med og de stiller med coach på disse gruppene hvor fokuset ligger på å få jenter i gang. De hadde dette i Trondheim i fjor med stor suksess. Jeg har et lite mål om å kanskje være med i Oslo Maraton i tillegg er det noen løp i juni.

Målet mitt med å trene og registrere treningen min i TV2 Sporty er litt todelt. Først ble vi jo litt pusha på å registrere treningen i forhold til at vi måtte/ville vise at vi ikke er de late og at skulle komme litt høyere opp på lista. Men dette føler jeg bare var et positivt press for nå har

jeg jo kommet meg i gang. I begynnelsen var det ikke så gøy å ikke ha registrert noe, og sånn tror jeg det var for mange av oss. Mange tenkte litt at "uff, ennå en ting å registrere", at min trening er noe som jeg gjør på min egen fritid og at arbeidsgiveren har jo ikke noe med det å gjøre. Men etter hvert begynte folk å se egenverdien i det og nå går det litt sport i det. I januar, februar var det en del diskusjon rundt hvorvidt man så meningen med dette og om man hadde lyst til å registrere. Og det var mange som trener adskillig mer enn meg som ikke så meningen med det, men for meg personlig så har det bare vært positivt press som har fått meg til å øke aktivtetsnivået. Lagleder har nok spilt en stor rolle her med å være ivrig og pushe på. Hun har skaffet litt gulerøtter til de som var mest i mot og skaffet litt treningstøy.

Før TV2 Sporty ble innført trente jeg kanskje 1-2 ganger i uka og da var det stort sett trening på treningssenter og jeg syntes det var kjempe deilig å trene søndagsmorgen.

Jeg blir motivert av å komme i bedre form, men også på grunn av joggegruppen hvor man er sosial og møter kollegaer og venner samtidig som man trener. Også er det lagt til et sånt tidspunkt at det er greit for meg å være med. Jeg er ikke noen utpreget konkurransemenneske, så for min del blir jeg ikke så motivert av konkurranse.

Vi er flinke til å motivere og pushe hverandre på laget. Her om dagen for eksempel fikk vi "kjeft" av hun ene som er gravid fordi hun hadde mer poeng enn oss.

Hittil så har bidraget mitt til laget vært det mest motiverende med selve programmet, litt fordi jeg ikke føler jeg har hatt nok aktivitet til at jeg kjenner at jeg har hatt noe særlig forbedring helsemessig.

Jeg syns websiden er grei, det er enkelt å registrere og det er bra det er muligheter for å registrere mange ulike aktiviteter. Og det har definitivt hjulpet meg til å komme i gang med treningen. Det er et kjempe fint tiltak av Fokus Bank.

Når jeg kom tilbake fra permisjon nå i januar, så følte jeg jo at jeg burde være med å trene, og det var et sterkt "burde". Alle føler vel nå at de burde registrere i hvert fall noe, om det ikke blir 1000 poeng hver måned så går det bra.

Det har blitt merkbart mye mer snakk om trening og kosthold på kontoret. Men da snakker vi mest om de som har noe spesielt de har gjort eller noe de skal være med på, enten om det er et ritt eller en lengere tur de skal på. Det er inspirerende og motiverende å høre på.

Jeg registrere i hovedsak all treningen min sånn ca. 1 gang i uka og da registrerer jeg for flere økter. Grunnen til at jeg ikke gjør det hver gang er fordi jeg fort glemmer det. Jeg visste ikke

at man kunne logge seg inn på hvilken som helst PC, så jeg har bare gjort det på jobbdataen min og da blir det fort til at man glemmer det før man går hjem for dagen. Noen ganger kan det nok hende at jeg ikke får registrert helt nøyaktig, men det er når jeg ikke helt husker hvor lenge jeg trente den ene dagen. Og da kan det hende at jeg registrerer 10 min for mye eller for lite

Jeg følte vel at det i begynnelsen var litt holdning om at TV2 Sporty var et tiltak som bare ble sendt nedover i organisasjonen. Men når man får sett hva man selv får ut av det og ser at det ikke er et kontrollsystem som skal sjekke hvem som trener mest, så tror jeg veldig mange endret mening til det positive. Mange av tilbakemeldingene når det først kom gikk på at ”dette er min fritid, det behøver ikke noen andre å vite noe om”, ”jeg skal registrere så mye annet på jobb, hvorfor skal jeg registrere treningen min å?”. Jeg tror ikke at det er noen som har den holdningen per i dag. Jeg tror de fleste har sett egenverdien i det og blitt vant til å registrere treningen. Og det er jo litt sånn med alle nye ting, at det tar litt tid før man kommer inn i det og aksepterer det.

Vedlegg 4

Transkribering av intervju – Respondent 3

Nivå i TV2 Sporty: Nivå 3, Sporty

Deltaker på lag 1

Jeg bruker TV 2 Sporty aktivt på ”sporty”-nivå. Jeg ser definitivt fordelene med å ha en lagleder som kan pushe de andre, spesielt med

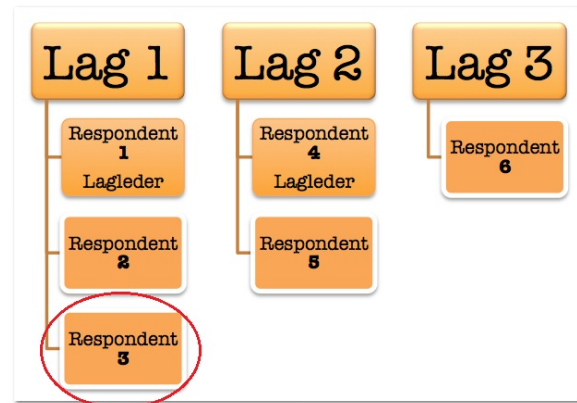
tanke på at det i denne bransjen registreres ganske mye fra før av. Så det kan være veldig bra å ha noen som kan pushe og ”mase” litt på det her med registrering. Jeg føler det kan være både slitsomt og til egenverdi og registrere. Men det var nok mer før enn hva det er nå. Nå føler jeg at jeg registrerer for min egen del og for laget sin del. Det var nok en barriere å komme over det, slik at man fikk en rutine på det. I tillegg har det blitt ”en greie” av det på jobb og det gjør det enklere og morsommere.

Nå har jeg akkurat vært på Svalbard å gått et skirenn der, det er jo et mål. Nå trener vi mot å løpe Oslo maraton. Ellers har jeg generelle mål om å holde meg i god form.

Det er nok en klar forskjell på de som trente mye før TV 2 Sporty ble innført og de som ikke gjorde det. For min del så trener jeg nok ikke mer på grunn av TV 2 Sporty, men det fungerer som et bra hjelpemiddel. Man kan se sin egen utvikling og gå tilbake å se på statistikken. Så jeg vil tro at hvilket utbytte man har av TV 2 Sporty har mye med hvordan man trente før man tok i bruk det.

Det jeg blir mest motivert av er nok konkurransebiten, både lag, individuelle og også interne konkurranse mellom oss på kontoret. I tillegg så vil jeg ikke være sist, så jeg jobber hver måned med å oppnå de 1000 poengene. Premiene, for eksempel treningstøy er jo også veldig gøy, men jeg vil ikke si at det er hovedmotivasjonen til trene mer, det fungerer mer som en bonus. Selv om det er mye fokus på konkurranse hos oss tror jeg det er bare positivt press. Det er ingen som blir hetset for å ikke prestere blant de beste. Men det kan jo selvfølgelig hende at det er det noen steder, det vet jeg ikke.

Jeg registrerer ikke kostholdet. Mye fordi det ikke gir så mye poeng, eller gjorde i hvert fall ikke. Jeg er litt usikker på det gjør det i det hele tatt nå.



Ellers er det veldig mye snakk om trening, kosthold og eventuelle turer eller konkurranser vi har vært med på. Og det er fint å kunne ha en felles greie å snakke om. Men det kan jo være slik at de som ikke er veldig aktive synes at det kan bli i overkant mye snakk om trening. Det kan tolkes som litt negativt eventuelt. Maria, laglederen våres, er veldig flink til å motivere oss til å registrere treningen våres, men det er ikke så mye direkte pushing mellom oss på laget. Det blir mer at vi inviterer alle med så fort det er noe gruppetrening eller andre type opplegg. Da blir det jo litt ”kom igjen, nå skal alle være med!”.

Jeg synes det er mer gøy å følge med på hvordan vi ligger lagmessig enn individuelt. Hvordan er de forskjellige kontorene ligger i forhold til oss.

Det er med trening blir jo litt en livsstil og det føles godt å kunne se tilbake på ting man har vært med på og føle en slags mestringsfølelse. Og denne blir nok forsterket av at man får en slags anerkjennelse fra kollegaene sine.

Om jeg får 1000 poeng en måned så har jeg trent bra den måneden. Om jeg får 800 poeng så er det kanskje fordi jeg har vært bortreist eller syk. Men om jeg får 1000 poeng etter kanskje 3 uker, så registrerer jeg alt for det om. Men det er nok litt på grunn av Maria. Det var for eksempel en periode her hvor det var en del som trente, men som ikke registrerte det. Med alt nytt, så må du over en liten barriere før du kommer helt inn i det, og da må man kanskje ha en som kan mase litt. For å være helt ærlig så tok det litt tid før jeg kom inn i det og begynte å registrere regelmessig.

Det er jo en del press i positiv forstand ovenfra også. Med tanke på at Melhus som er direktør løper New York Maraton og at det generelt er veldig fokus på å være sporty og sunn. Og det er viktig at også toppledelsen bidrar og ikke bare sender tiltaket nedover i systemet uten å gjøre noe selv. Men jeg regner med at grunnen ledelsen ønsker å bruke TV2 Sporty er for å måle hvor mye vi ansatte trener. For å få litt kontroll på det hele.

Jeg visste ikke at det fantes treningsprogrammer man kunne følge og det er sikkert flere ting som man kan bruke der som krever ytterlig innsats for å finne ut av. Hvis du skal få bedre bruk av det, så må du ha noen som har litt eierskap til det på laget, for ellers er det fort gjort at det går i glemmeboken.

Jeg er litt usikker på om jeg ville ha betalt for det om jeg ikke hadde fått det gjennom jobben, nettopp fordi det finnes mange apper man kan laste ned på mobilen gratis. For de som ikke

har trent så mye er nok såne her type ting veldig bra. Det kan være greit å bruke det som hjelpemiddel til å komme opp ett nivå.

For meg nå så tror jeg at jeg har mest utbytte av å få bedre kunnskap om hvordan jeg burde trene, for jeg tror ikke jeg kan trene så veldig mye mer. Så det er min barriere for å komme opp til neste nivå. Vi har for eksempel løpegrupper hvor toppidrettsutøvere er med som trenere og gir oss tips på teknikk og diverse. I tillegg til å gi oss tips er det jo også viktig å litt attraktive trenere som trekker folk til å være med på gruppene.

For å komme til nivået hvor man har indre motivasjon, så er det en del barrierer som man må bryte igjennom. Og for å bryte igjennom dem, så er det bra å ha et sånt type hjelpemiddel som hjelper deg opp til ett nivå hvor treningen går av seg selv og man er indre motivert. Så ytre motivasjon blir til indre motivasjon etter hvert. Når man har kommet dit, så er du selv som motiverer deg og ikke fullt så mye denne registreringsdelen.

Nå er vi 4 stykker her på kontoret som trener mot å løpe halvmaraton og da blir det jo selvfølgelig litt konkurranse om å være best.

Om jeg har forstått TV 2 Sporty riktig, så skal det jo være en konkurranse del, men til dels en guide som man kan lære av. Men som dere vet så har jo ikke fått med meg helt den informasjonen som allerede ligger der.

Laget er veldig viktig, og det er nesten det som motiverer meg mest til å registrere. Det er kul å se at laget ligger blant topp 10 og at man vet at man har bidratt til det. Og det er med på å bygge en god kultur. Jeg har jobbet i Storebrand og andre steder før og det er mye sporty folk der, men det blir ikke helt det samme.

Vedlegg 5

Transkribering av intervju – Respondent 4

Nivå i TV2 Sporty: Nivå 2, Entusiast

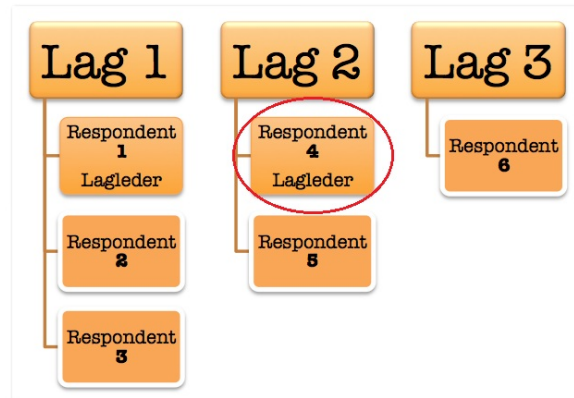
Lagleder for lag 2

Har brukt TV2 Sporty helt siden det begynte her i banken. Det var vel i 2009. Da fikk jeg automatisk en profil med brukernavn og passord. Det gjorde vi alle sammen. Det var jo lagt opp til at det skulle være konkurranse og sånn, så det var nok et som trigga folk til å ”gå inn der” første gang. Det var jo ikke noe direkte press på folk til at de måtte delta, fra ledelsen sin side. Men det ble jo på en måte automatisk et gruppepress fra de som syns dette var moro. Hvis noen ikke trente i starten, og registrerte så ble de nok litt presset av de andre. Men nå er det blitt en litt mer del av hverdagen til folk, og det går litt mer automatisk.

Jeg er ganske så sikker på at det er noen som tenker at dette presset er negativt. At de føler at de må delta, hvis ikke ødelegger de for de andre. Det er nok noen som føler at det er blitt litt for mye fokus på trening. Det er jo ikke alle som kan trene, eller som har lyst til å gjøre det og syns de får et press på seg som de ikke ønsker. Det er jeg helt sikker på. Men så har det alltid vært et godt fokus på trening. Fra for eksempel TotalConsult. Mads som er mye innom her, han har aldri hatt fokus på trening for treningens del, men heller på treningen for helsen sin del. Det er jo en god baktanke med dette. Det er liksom ingen krav til at man skal være noen toppidrettsutøver. Det er bare meningen å komme i litt aktivitet i hverdagen.

Selv har jeg brukt det aktivt hele veien, men nå bruker jeg det enda mer strukturert enn hva jeg gjorde i begynnelsen. Jeg er jo veldig fornøyd med at jeg har brukt det hele veien, for nå kan jeg gå tilbake i tid å se hvor mye jeg har trent. Det har jeg gjort flere ganger.

Det har vært opprettet lag helt fra starten av TV2 Sporty, men jeg har ikke vært teamleder hele veien. Jeg ble det først nå i høst. Det er jo moro å være teamleder. Men også er det jo litt mas. Jeg må jo pushe og mase litt på de andre på laget for å få de til å registrere, det er jo ikke alle som er like ivrige. Det er jo noen som synes det er en morsom og bra ting, også er det andre som syns det er litt mye mas. De tenker nok at det er enda mer jobb, med enda en ting som må registreres. Og i tillegg så er de kanskje ikke så aktive og trener ikke like mye. Da er det jo ikke alltid like lett for meg å motivere de til å delta. De er jo voksne folk med egne



meninger, og når de først ikke gidder å trene så er det jo litt vanskelig å få de i gang. Også har vi en på laget som har meldt seg helt ut, men der ligger det litt annet personlig bak, som gjør at hun har valgt å ikke delta. Jeg som lagleder har jo også oppfølging 2-3 ganger i måneden. Da sender jeg ut mail slik at alle kan se hvordan laget ligger an. Hvis det er noen mot slutten av måneden som ikke har fått sine 1000 poeng, så setter jeg meg ned med dem og tar en samtale. Men som regel klarer de fleste å få 1000 poeng hver måned. Vi skal jo ha 1000 poeng hver måned! Det jeg merker er jo at det er de samme personene som ofte trenger oppfølging. At det er de samme som har lett for å etterregistrere.

Jeg registrer ikke kostholdet mitt selv. Jeg har ikke satt meg inn i hvordan man gjør det. Jeg tror nok ikke den kostholdsdelen er veldig mye i bruk. Verken av meg, eller de andre på laget. Dessverre. Men treningen registrer jeg alltid. Og det gjør jeg stort sett alltid med en gang etter trening. Det har jeg gjort omtrent hele tiden jeg har hatt tilgang på programmet, bortsett fra en periode i fjor, da jeg hadde en skade.

Når det gjelder laget jeg er på, så er de fleste her flinke til å registrer. Jeg har jo ikke vært på denne avdelingen så lenge. Kun 2 år. Før det jobbet jeg i en annen avdeling, og da var jeg jo på det laget. De på det laget var nok ikke like aktive og flinke som det laget jeg er på nå. Men det er ikke så lett å vite hvorfor. Det har vel sikkert bare å gjøre med menneskene som er på laget, og hvor ivrige de er. På denne avdelingen er vi nok en del yngre mennesker, og det har nok noe å si.

Vi har nok ikke så mye lagånd sånn til vanlig. Det blir til at man trener hjemme for seg selv, men så registrer man jo også for laget sin del da. Vi har jo prøvd å få til en løpegruppe med avdelingen, men det har vist seg å være vanskelig å få til. Det er jo 15 stk i avdelingen, og i tillegg meg stort aldersspenn. Så man er jo på helt ulike stadier og nivåer. Så skulle vi løpt så hadde det blitt veldig hardt for noen, og veldig kjedelig for noen.

Jeg har ikke satt meg noen egne mål med selve bruken av TV2 Sporty, men jeg har jo satt meg noen egne treningsmål denne sesongen. Blant annet å sykle Birken. Og da er TV2 Sporty et godt hjelpemiddel for å se om jeg får trent nok. Da kan jeg enkelt se antall timer og km jeg har trent osv. I tillegg bruker jeg et treningsprogram som jeg har lastet ned fra TV2 Sporty. Et sykkelprogram laget av Atle Kvålsvoll. bonus.

Jeg trente jo før jeg tok i bruk TV2 Sporty også, men kanskje ikke like strukturert. Men det har nok ikke med selve programmet (treningsdagboken) å gjøre. Men heller den hjelpen jeg

har fått. For eksempel all veiledningen jeg har fått fra Mads Kaggestad. Jeg kan jo sende han mail personlig, og han svarer raskt og utfyllende. Og det gir meg jo ekstra motivasjon, at jeg får hjelp og oppmuntring fra Mads, som kan mye om sykkel. Dette blir mer motiverende for meg enn å snakke med personlige trenere på for eksempel Sats eller Elixia. Denne hjelpen har nok vært med å bidratt til at jeg trener mer, og mer strukturert. Jeg har nok blitt litt ivrigere på sykkel også, siden jeg har kunnet bruke Mads Kaggestad som hjelp. Dette, sammen med det at jeg kan gå tilbake og se statistikken på tidligere økter, er nok det som har gitt meg mest. Selve programmet er nok ikke den største motivasjonen.

Poengene i seg selv er nok ikke noe motivasjon for meg. De poengene vet jeg jo at jeg får uansett. Det er jo selvsagt gøy å få poeng, og se hvordan andre gjør det osv, men det er nok ikke den største motivasjonsfaktoren. Det tar vel mellom 10-14 dager ut i måneden før jeg som regel har oppnådd disse 1000 poengene. Men jeg fortsetter å registrere treningen resten av måneden likevel. Det er jo viktig for meg å ha alt registrert slik at jeg kan se tilbake på det senere. Derfor mister jeg ikke motivasjonen til å registrere selv om jeg har fått mine poeng for måneden. Jeg er registrer på det midterste nivået i programmet (entusiast), men jeg burde nok kanskje justert dette et hakk opp. Men så er det litt vanskelig å velge. For nå på sommeren så burde jeg kanskje ligge på det høyeste nivået, mens på vinteren trener jeg litt mindre, og da hadde det vært litt vanskeligere å få disse 1000 poengene dersom jeg hadde ligger på det høyeste nivået. Det kan nok kanskje hende jeg hadde syns det å prøve å få disse poengene hver måned hadde vært mer motiverende dersom det ikke hadde vært en selvfølge at jeg oppnådde dette hver måned. Om jeg hadde måttet jobbe mer for å få de. Det er nok noen på laget mitt som jobber mer for å få disse, og som også blir mer motivert av det. Man får jo "et lite spark bak".

Jeg blir jo trigga mer av det at alle på laget skal oppnå 1000 poeng. Som lagleder jobber jeg jo for at alle skal nå det målet. Og prøver å motivere og pushe alle slik at de gjør det. Så noe konkurranse ligger det jo rundt det. Dessverre så er det slik at når dette er et initiativ fra arbeidsgivers side, så er det ikke alle som er like gira på dette. Folk er jo forskjellige, og noen liker å trene mens andre hater det. Og dersom det er en person som hater det, så er det selvsagt vanskelig å få i gang den personen.

Det er lite konkurranse mellom lagene. Det er jo bare det at alle skal ha de 1000 poengene på laget, men man følger ikke så nøye med på de andre lagene. Og der kunne kanskje Fokus Bank gjort noe mer, for å få stimulert den delen bedre. Banken må gjøre noe for å få lagene til

å tenke mer konkurranse. Det er vanskelig slik det er nå, når man ikke vet hvem deltakerne i de andre lagene er. Når man ikke har synlige konkurrenter. Dersom man skulle fått til bedre konkurranse måtte nok Fokus Bank lagt mer ressurser i det, og engasjert oss lagledere enda mer. Og jeg tror ikke den økonomiske gevinsten av det er høy nok i forhold til hvor mye ressurser man måtte tatt i bruk. Det vil nok muligens bli en liten gevinst i lavere sykefravær. At folk er friskere og sånn. Men ikke nok til at man kan si at dette er en del an økonomipakka til avdelingen.

Det har jo selvsagt blitt mye mer fokus på sunn livsstil i organisasjonen etter at TV2 Sporty ble innført. Jeg er faktisk helt overbevist om at det har fått folk i banken her til å bli sprekere. Når det først ble innført så hadde vi også en leder som var ganske engasjert, og som bidro til å skape litt "oppstyr" rundt konseptet. Også ble det jo lansert at man kunne få premier og det tror jeg jo triggja en del. Det de kunne vært flinkere til er jo å reklamere mer for disse premiene er, for det er de ganske dårlige på nå. Det er ikke alle som faktisk får med seg hva disse premiene er. Noen av de litt større premiene er det jo bare noen få av. Så der trekkes det bare en vinner blant alle de som har fått 1000 poeng. Derfor er premiene kanskje en motivasjon for å få disse poengene, men det blir ingen spesiell konkurranse ut av det ellers. Det blir jo som lotto, for det er jo mange som får disse 1000 poengene.

Fra ledelsen sin side så følger de jo opp. De har begynt mer med dette nå i det siste igjen. Det var jo en periode hvor det var litt lite fokus på dette opplegget, hvor de ikke hadde noen premier eller noe. Men nå i høst begynte de å fokusere på det igjen, og har startet opp litt på ny. I tillegg til at de har satt i gang med premier igjen, så har de jo startet opp disse treningsgruppene man kan være med på. For eksempel langrennsgruppa i vinter.

Ved å få tilgang til dette opplegget har jeg jo også tilegnet meg en del ny kunnskap. Jeg har jo fått spesielt mye hjelp fra Mads. I tillegg lærer jeg jo litt fra sykkelprogrammet jeg bruker. Men i hovedsak er det hjelpen fra Mads som har vært mest nyttig. Spesielt i starten var dette veldig hjelpsomt. Da fikk jeg hjelp til å sette sammen treningsprogram osv. Slik at jeg kunne trene mer strukturert.

Jeg ville nok ikke vært villig til å betale for TV2 Sporty dersom jeg ikke hadde fått dette gjennom jobben. Da ville jeg nok heller ført egen treningsdagbok i Excel. Det er nok en terskel for å betale for et sånt type program. Det kunne i så fall ikke kostet mye penger. Programmet i seg selv gir meg ikke nok. Da måtte man fått enda bedre hjelp av de personlige trenerne, og det tror jeg ikke de hadde hatt kapasitet til.

Men jeg tror det er bra at man har et slikt tilbud på arbeidsplassen, og jeg ville absolutt anbefalt andre bedrifter å ta i bruk dette tilbudet. Fordi man øket bevisstheten rundt trening. Men da måtte det vært slik som det er her hos oss, at man får hele pakka. Det at TotalConsult kommer inn til bedriften og forklarer, informerer og setter ting i gang. Det er det som gjør det verdifullt. Det hjelper nok lite og bare gi noen treningsdagboken og forvente at de skal ta den i bruk helt på egenhånd.

Vedlegg 6

Transkribering av intervju – Respondent 5

Nivå i TV2 Sporty: Nivå 2, Entusiast

Deltaker på lag 2

Ja, jeg bruker TV2 Sporty aktivt, som en treningsdagbok. Jeg har brukt det aktivt siden i høst. Før dette brukte jeg det litt sånn av og til.

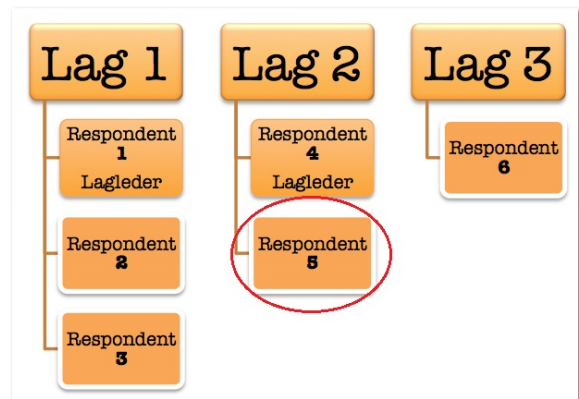
Da TV2 Sporty først ble innført i 2009, var det fokus på at vi skulle bruke det, men så etter hvert dabbet det litt av en periode med dårlig oppfølging fra bedriften. Men nå har det tatt seg opp igjen. Jeg har satt meg som mål og løpe Berlin maraton i september. Og i den sammenhengen begynte jeg å trene mer systematisk, og da er det greit å kunne bruke TV2 Sporty for å holde oversikten der. Jeg trente jo før jeg begynte med TV2 Sporty, men mye mindre strukturert.

Det er positivt å kunne se fremgangen sin i programmet, men om det er TV2 Sporty som er eneste årsaken til at jeg trener, det tror jeg nok ikke. Det er jo selve målet mitt, å løpe maraton, som er den viktigste motivasjonsfaktoren min. Men så er programmet en bonus/hjelp for å nå målet.

Prøver å registrere hver gang jeg trener. Som oftest blir det dagen etter at jeg registrerer. Jeg registrerte kostholdet i ca en måned, men ikke noe mer. Det virket litt tungvint å registrere, og det gav meg ikke noe særlig. Jeg har heller ikke hatt så mye fokus på kostholdet enda, men hatt mest fokus på å trene og komme i gang med det, og så se på kostholdet nå etter hvert.

Det som gir meg mest med programmet er at man kan se progresjonen. At man kan se hvor mye man har løpt, og hvor langt osv. Og om man har hatt en og eller dårlig økt. De 1000 poengene pleier jeg som regel å få halvveis ut i måneden. Så de pleier jeg ikke tenke så mye over egentlig. Jeg burde vel kanskje byttet nivå til det høyeste. Nå ligger jeg på det midterste nivået (entusiast). Men dersom jeg hadde byttet ville det også bli vanskeligere å få disse poengene en måned dersom jeg er bortreist eller blir syk, derfor har jeg ikke gjort det.

Det var jo også en periode der jeg hadde fått disse 1000 poengene i et par måneder, men hvor jeg da i neste måned ble syk, og så at jeg ikke hadde noen sjanse til å få alle poengene. Da ga jeg bare opp og gadd ikke registrere i noen måneder. Det er jo slik at man må ha oppnådd



1000 poeng i 4 måneder på rad for å kunne vinne premie. Derfor mistet jeg motivasjonen min når jeg så at jeg ikke klarte dette denne perioden. Så det er jo kanskje baksiden med disse poengene. Da kan faktisk premien virke mot sin hensikt. Dersom det ikke hadde vært en premie å få ut av det, kan det faktisk hende jeg ville fortsatt og registrert denne måneden, selv om jeg ikke kunne nå helt opp. Da hadde jeg i alle fall ikke følt at noe ”gikk tapt”.

Jeg har definitivt hatt en merkbar progresjon, men det er nok blanding av målet jeg har satt meg og bruken av treningsdagboken som gjør dette. Men det viktigste er nok det eksterne målet mitt, som gjør at jeg trener på de dagene jeg egentlig ikke har lyst til å trene.

Når det gjelder de konkurransene vi har hatt i Fokus Bank, så er det jo stort sett bare å få de 1000 poengene i måneden, så er man jo automatisk med. Og jeg får som regel alltid de poengene ganske raskt. Så det spiller ikke så stor rolle for min del. Det blir på en måte bare en selvfølge at jeg er med, og dermed ikke like motiverende. Men jeg tror kanskje det er mer motiverende for de som ikke er så aktive, og som ikke like lett får disse poengene. At de blir litt mer gira for å trene og oppnå poengene sine for å være med i konkurransene.

Jeg føler absolutt at jeg har mer energi og orker mer i hverdagen av å trene.

Vi er 15 stk på laget. På laget vårt så er det vel kanskje 80 % som er ganske aktive, og resten ikke fullt så aktive. Når det gjelder å pushe hverandre på laget, så har vi en lagleder som tar seg av dette. Vi pusher ikke hverandre på laget. Det er jo også en viss fare for at noen på laget kan føle at det blir litt sånn masete, og mye styr rundt dette. Og at noen føler at det man gjør på fritiden av trening og slikt er litt privat. Det er også noen som valgt og ikke være med på registreringen på grunn av dette. Jeg synes jo det skal være en frivillig greie. Vi har jo prøvd å ha en ukentlig joggetur sammen, vi på laget vårt. Også har vi nå i det siste også trent sammen til Holmenkollstafetten. Så de som har hatt lyst har vært med på dette, mens de som vil trene på egenhånd burde få lov til det. Men ellers har vi ikke hatt så mye lagaktiviteter sammen. Det har ikke vært noen veldig fokus på lagånd. Når det gjelder hvordan vi jobber sammen så tror jeg vel ikke dette har forandret seg noe særlig. Jeg synes heller ikke at de som har valgt å ikke delta faller ut. Vi er en avdeling uansett. Det blir jo noe snakk om treing og slik på jobb, men det er jo selvsagt mest fra de som er mest ivrige.

De fleste på laget pleier som regel og oppnå 1000 poeng i måneden, men for meg spiller ikke dette så stor rolle. Jeg føler ikke at poengene våre er det viktigste. Det er nok viktigere for temalederen vår at vi gjør det bra som lag. At han føler at laget hans må prestere bra.

Det er jo en viss fare for at noen kan føle seg presset til å delta, og registrere treningen. Det er jo noen med familie og små barn, som kanskje ikke har like mye tid til trening, som kan føle litt på dette. Og kanskje til og med føler at de må "jukse" litt med registreringen. At de føler de må ha disse 1000 poengene i måneden for laget sin del, og for konkurransen. Dermed kan det oppstå et indirekte, og negativt gruppepress fra lagleders/lagets side. Det er en balanse mellom det å få til en positiv grei, og så folk til å bli med å trene og synes det er gøy, og til det går over til det å bli mas og negativt. Selv opplever jeg ikke noen negativ pushing, fordi at jeg har et såpass høyt aktivitetsnivå som jeg har. Men det kan hende jeg hadde synes det hadde vært mer mas hvis jeg hadde følt at det var vanskelig å få tid til å nå målet. I tillegg er det veldig mye i en arbeidstakers hverdag når det kommer til registreringer osv. så noen kan nok føle på dette med at det en enda en ting som må registreres. Dette er noe som har vært argumentert for hos de som har valgt å ikke delta i dette opplegget.

Det var jo noe fokus på sunn livsstil før TV2 Sporty ble tatt i bruk også, men ikke like mye som det er nå. De hadde noen bedriftslag i fotball osv. men da ble det lett slik at det var ildsjelene som deltok. Man fikk ikke den samme bredden som man gjør med dette konseptet. Da TV2 Sporty ble innført ble det opprettet profil for alle de ansatte, og man fikk en teamoversikt. Så det er jo lett å se hvem som har 0 poeng i måneden og som ikke trener. Så noe press får man jo på seg til å delta. Men om dette er et negativt eller positivt press, det er jeg ikke helt sikker på. Jeg tror dette er veldig individuelt. Så da syns jeg det er greit at man kan velge å ikke være med på det, og at de som vil være med gjør det.

Jeg har mailet masse med Mads Kaggestad, for å få info av han. Han kommer med masse god veiledning som er til god hjelp for meg. Når jeg skulle begynne å trene mer strukturert og riktig, så var det veldig kjekt å få hjelp fra han. Dette har vært viktig for meg for å tilegne meg den kunnskapen jeg trenger. I tillegg har man løpeprogram i TV2 Sporty som Johan Kaggestad har laget. Dette kan man laste ned å bruke. Jeg har brukt dette som en veileder, men nå begynner det nok å nærme seg et tidspunkt hvor jeg snart må prøve å følge det mer nøye, slik at jeg blir klar til maraton. Det finnes også andre programmer man kan laste ned å bruke, men jeg har ikke testet så mange av disse.

Jeg tror nok at jeg kommer til å bruke TV2 Sporty etter jeg er ferdig med å løpe maraton i September. Så lenge det har en effekt for min egen del, at det gir meg en oversikt og hjelp så kommer jeg til å bruke det. Men det ikke fordi at det er noe arbeidsgiver sier at jeg må gjøre. Jeg gjør det for min egen del og fordi jeg har lyst.

Jeg tror nok ikke jeg hadde vært villig til å betale for å få tilgang til TV2 Sporty. Dersom det ikke hadde vært gratis gjennom jobben hadde jeg nok ikke brukt dette. Fordi jeg synes gevinsten i seg selv med å gjøre denne registreringen ikke er stor nok til at jeg ville vært villig til å betale for det. Da måtte det i alle fall vært for den rådgivningen man får fra de som står bak. Da hadde jeg muligens vært villig til å betale for.

Vedlegg 7

Transkribering av intervju – Respondent 6

Nivå i TV2 Sporty: Nivå 2, Entusiast

Deltaker på lag 3

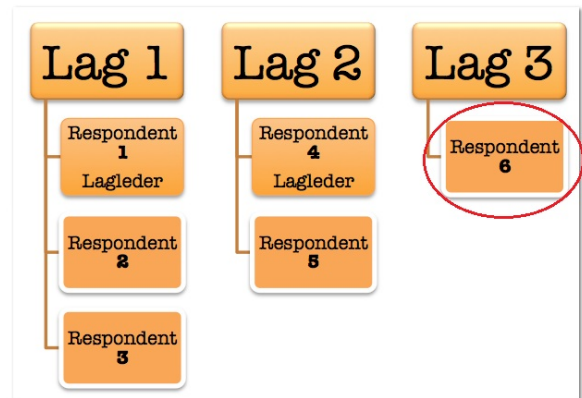
Ja, jeg bruker TV2 Sporty aktivt. Spesielt nå etter det er blitt enklere å bruke det. Altså at man kan loggføre med iPhonen, og at man

også kan bruke RunKeeper. Så det er blitt veldig bra tilrettelagt. Jeg trener litt ulikt. 2 til 3 ganger i uken kanskje. Vi har jo den treningsgruppa jenter i Fokus. Den er fast hver tirsdag, og der er jeg jo med. Hvor mye jeg trener avhenger jo også litt av hvor mye jeg jobber. Sånn som nå så har vi jo seminar i mai.

Jeg er registrert på det mellomste nivået, entusiast. Jeg føler nok at jeg er på et riktig nivå i forhold til hvordan jeg trener og nivået mitt. Det er jo lagleders jobb å passe på å følge med på laget, og hvilket nivå deltakerne ligger på, og at dette stemmer.

Målet mitt er jo det at jeg skal ha 1000 poeng hver måned. Det er jo det vi blir målt på. Jeg har klart det nå den siste måneden, for nå har teamlederen vår pisket oss til å registrere. Hvis jeg er flink så registrerer jeg treningen med en gang jeg har trent, men det hender jo at vi må ha noen ”oppsamlingsheat” fordi man ikke har vært så flink en periode. Jeg har vel ikke satt meg noen store personlige mål. For min del er jeg med mye for den sosiale biten. Det at man kan trene å være sosial syns jeg er en veldig fin arena. Og målet mitt må vel være det å bare komme seg ut å trene. Nå har vi jo lært løpeteknikk, og vi har hatt skikurs og sånne ting. Det er med på å få meg i gang. Det er jo det å ta vare på helsa og det at du får mer energi og overskudd, til da for eksempel det seminaret vi skal ha nå.

Før TV2 Sporty ble tatt i bruk så var det vel egentlig ikke noe fokus på trening her på arbeidsplassen i det hele tatt. Men da det ble tatt inn ble det en veldig stor endring på dette. Da ble det veldig synlig hvem som trente og hvem som ikke trente. Det ble liksom noe nytt, at man kunne kombinere jobb og trening. Og det ble mer snakk om trening folk i mellom. Det ble en sosial greie og en del av arbeidsdagen. Jeg trente før vi fikk TV2 Sporty også, men da var det liksom ikke noe som jeg gjorde med jobben. Jeg trener mer nå som vi har opprettet den løpegruppen vår. Så jeg trener jo mer enn før. Men jeg er litt usikker på om det har med



selve programvaren TV2 Sporty å gjøre. Men så er det jo mye artigere å registrere nå da, siden jeg trener mye mer enn det jeg gjorde for eksempel i fjor.

Det som gjør at jeg får motivasjon er jo for eksempel det med de kursene vi har hatt. For eksempel det kurset hvor vi lærte oss skiteknikk. Som da igjen gjør det morsommere å gå på ski, og nå har vi hatt trenere som har hjulpet oss på løping. Vi har trent på pusteteknikk, fått hjelp til å vite hva slags treningssko vi burde ha osv. Ting har blitt tilrettelagt. Men det er jo et resultat av TV2 Sporty og fokus på trening som gjør at det har blitt slik da.

Det har vel vært litt forskjell i hvor mye jeg har registrert. Sånn i oppstarten i 2009 så registrerte jo nesten alle i banken. Da var jo 90 % med. For min del så har det hatt litt med avdelingen jeg har jobbet i. Jeg jobbet i en annen avdeling før, i Follo. Det var det ingen kultur for å registrere. Der var det ingen fokus på at vi skulle registrere. Men så lenge jeg har jobbet her i stortingsgata så har det vært fokus på at vi skal registrere, og da gjør man det også. Man blir på en måte litt påvirket, også blir det en kultur for det. Nå har det blitt gjort veldig mye rundt akkurat dette her med å registrere, spesielt her i Oslo-området. Så nå øker faktisk prosenten på registrering igjen. Det var jo en periode denne sank en del. Det er viktig å ha et fokus på dette, og det at man må gå inn å gjøre det. Også er det viktig at det er enkelt og gjøre det. Jeg har prøvd RunKeeper selv, men ikke brukt det sånn veldig mye. Før så syns jeg nok det var litt ekstra jobb å måtte registrere. At det tok liksom litt ekstra tid i hverdagen. Men nå som vi har fått den nye portalen har det blitt mye enklere. Man kan liksom registrere uansett hvor man er, for eksempel ved å bruke telefonen. Så nå synes jeg ikke det er noe problem å registrere lenger. Det har jo blitt en vane og en rutine på det å registrere også. Den rutinen har jeg vel kanskje fått mer nå etter at teamlederen vår har piska oss litt. Det er veldig viktig å ha en engasjert teamleder som får med seg laget sitt. Man ser jo det på topp 10 listen over alle lagene også, at det er som regel de samme som går igjen, og det er de lagene med engasjerte teamledere. Da jeg jobbet i Follo så hadde jeg en teamleder som ikke brydde seg om dette i det hele tatt, og da var jo resultatet at ingen registrerte. Nå i det siste har Fokus Bank hatt litt mer oppfølging av laglederne også. De har jobbet for å motivere dem. I starten var det jo slik at lederen for avdelingen automatisk ble utnevnt som lagleder. Dermed endte det opp med at noen var mindre engasjert til denne oppgaven. Derfor har man nå fått muligheten til å gi dette ansvaret til en annen person i avdelingen, som faktisk er motivert og engasjert for oppgaven. Og det har nok hjulpet en del. All informasjon fra ledelsen angående TV2 Sporty, konkurranser, premier osv. går gjennom temalederne. De har dermed ansvaret for å gi denne informasjonen videre til sitt lag.

Ja, jeg føler at vi engasjerer og motiverer hverandre på laget. Spesielt nå etter at vi har startet opp disse treningsgruppene. Når jeg for eksempel er ute og jogger en tur med en annen, og vi er ferdig med økten så minner man hverandre på at: husk å registrere nå da! Så det er ikke bare teamlederen som motiverer oss, men vi prøver å motivere hverandre også. Jeg og to andre damer som er med på løpegruppa motiverer hverandre. I tillegg blir der jo den sosiale biten. At vi snakker litt om det i hverdagen og på jobb og sånn. Men det er ingen av oss som driver å pusher hverandre eller maser og sånt hvis ingen trener. Det er en god tone på det. Blir det for mye mas får man bare motsatt effekt.

Hvis det er noen som ikke vil være med å registrere så vil de jo ikke, og da gidder man nok ikke presse de til å gjøre det heller. Men det som er blitt gjort nå her i Oslo viser jo at det er flere og flere som gjør det. Det er nok en sperre for å gjøre det sånn i starten. Men det at man passer på å vise folk hvordan man gjør det og hjelper de i gang, er nok viktig. Mads Kaggestad er jo også innom her og hjelper til, og motiverer. Så da blir det litt fokus på det. Men det kan kanskje være noen som føler et litt sånn press på seg til å gjøre det, men da tror jeg det er de som ikke er så aktive. Eller så er det også de som er veldig aktive, og som ikke gidder å bry seg med å registrere. At de ikke ser poenget med å gjøre det når de likevel trener. Men målet med TV2 Sporty er jo å nå den gruppen som ikke er så aktive fra før, og få de i gang. Og det har de jo i grunn klart ganske bra. Det er jo en stor prosentandel som bruker TV2 Sporty i dag. Mye av grunnen til at vi har fått med så mange er nok det at vi har hatt en lav terskel. Ved å vise og få folk til å forstå at man ikke nødvendigvis må ta på seg treningsklærne og ta seg en løpetur for å være aktive. Det tok litt tid å få de til å forstå at de har jo vært i aktivitet dersom man har vært ute og for eks. måket snø, gjort hagearbeid, gått en tur med hunden osv. Og at de faktisk kunne registrere dette for å få poeng. At du er aktiv i hverdagen selv om du ikke er på et treningssenter eller tar på løpeskoene.

Vi har ingen på laget vårt som ikke vil være med å registrere, men vi har noen som er veldig trege til å gjøre det. Som vi må mase på i slutten av måneden for å få de til å gjøre det. Men det er ingen på min avdeling som ikke vil, alle trener og er aktive.

Nei, jeg registrerer ikke kostholdet. Det har jeg ikke begynt med. Jeg har vel ikke satt meg inn i hvordan jeg kan gjøre det, og hvordan det fungerer. Det har nok ikke vært så mye fokus på den biten. Nå i det siste så har fokuset ligget på å få opp igjen bruken av TV2 Sporty, også blir vel heller det neste nå å få de i gang på kostholdsregistrering. Det er vel litt av det samme

med denne biten, som det er med registrering av treningen. At det ligger en liten sperre for å gjøre det første gang. Så her også handler det nok om å få folk i gang.

Likevel er det noen som i starten brukte denne kostholdsregistreringen for å få poeng. Man kan jo få poeng for å drikke vann, spise frukt, gå i trappa osv. Så da hadde man muligheten til å få poeng uten å trene. Men nå tror jeg mange av dem trener for å få poengene sine. De gidder liksom ikke registrere vanddriking og trappegåing, fordi dette er liksom egentlig ikke trening.

Jeg tror ikke det er noen som registrerer uten og faktisk ha trent. Det tror jeg ikke folk faktisk gidder å bruke tid på.

Når det gjelder poengbiten så syns jeg det er veldig morsomt når alle på avdelingen her får 1000 poeng i måneden da. At vi liksom girer opp hverandre med å si ”nå må vi ta oss en skitur, for å fylle opp resten av poengene” osv. Jeg får nok de 1000 poengene så lenge jeg husker på å gå inn å registrere alt jeg holder på med, så det er ikke sånn at jeg må presse meg for å få de. Jeg tror nok det er bra. For poenget med dette er jo ikke at man skal presse folk til å dra ut å trene. Og dersom det hadde vært alt for vanskelig å få disse 1000 poengene ville nok mange følt et press på at de MÅ, og da ville man nok mistet motivasjonen. Hvis jeg hadde fått for lite poeng pr. treningsøkt så ville det nok vært for vanskelig å oppnå de 1000 poengene i måneden. Og dersom jeg aldri hadde klart å få dette ville jeg nok bare mistet motivasjonen totalt, og sluttet å bruke programmet. Når man føler at man kan få disse poengene så kan man være med på laget, å føle at man er en del av det og bidrar.

Hvor lang tid det tar for meg å få de 1000 poengene kommer an på hvor flink jeg er til å gå inn å registrere. Så det er nok litt forskjellig. Men på slutten av måneden så har jeg 1000 poeng. Det er jo litt moro å kunne gå inn å se på de andre lagene, og se hvor man ligger på lista. Det er jo om å gjøre å ikke ligge nederst da.

Det motiverer jo å ha et lag. Og at alle på laget skal få disse 1000 poengene. Vi har prøvd på det nå i noen måneder, og klarte det nesten i mars, mens nå i april klarte vi endelig å få alle på laget til å oppnå 1000 poeng, og da fikk vi en premie. Så det var jo morsomt. Jeg tror nok alle på laget vårt ser at det er viktig at alle bidrar. Slik at alle får poengene sine, og at det blir en morsom greie. Det er jo målet vårt. Det er morsomt når laget får det til sammen syns jeg. Det blir jeg motivert av.

I år har vi gjort om til lagpremiering, mens i fjor var det individuell premiering. Det er morsommere å få en premie fordi laget har klart noe sammen. I fjor fikk jeg jo premie fordi jeg hadde klart å oppnå noe, men når det i år var fordi laget hadde klart noe, så syns jeg det var morsommere. Vi hadde ganske mange på laget som ikke registrerte, men som faktisk trente. Derfor sa laglederen vår at dersom vi klarte å få til at alle på laget nådde 1000 poeng en måned skulle vi få en premie. Dermed har vi jobbet hardt for å få til dette sammen, og endelig klarte vi det. Jeg tror nok at selve premien blir litt glemt underveis, og at man ikke tenker så mye på den før man plutselig får den. Slik er det vært fall for meg. Men motivasjonen er nok mer at jeg ser at jeg får en oversikt over hva jeg har trent, og hvor mye. At jeg kan gå inn i dagboka og se at nå har jeg jogga så mye, og gått så langt på ski osv. At jeg får litt bedre oversikt over treningen min. Man tenker mer over hva man trener. Det er nok det jeg har fått mest ut av med TV2 Sporty. Også får jeg litt mer overskudd og energi i hverdagen.

Med mer fokus på lagene så kommer det jo både positive og negative ting. Det er jo de som er litt like meg, som blir motivert av at hele laget skal klare noe sammen. Men det negative er vel kanskje at det blir veldig lett synlig hvem som ikke bidrar og som ikke trener. Man ser jo en oversikt over sitt eget lag, og hvor mange poeng hver enkelt har. Og der er sikkert noen som føler seg presset til å være med, men jeg tror nok det bare er et positivt press. Det er nok enklere å få folk med å registrere når de gjør det for hele lagets del, og ikke bare for sin egen. Jeg tror mye av verdien med TV2 Sporty ligger i det at man får noe å prate om. At man har en felles interesse med de man jobber med. Også at man kan dra med seg folk ut å trene. Det er jo noen avdelinger som drar ut å går tur i lunchen. Men som sagt så brukes det jo veldig forskjellig. Noen avdelinger er veldig aktive, mens andre ikke.

Treningshjelpen vi får fra våre personlige trenere er veldig positiv. Det er jo hovedsakelig Mads Kaggstad som er vår trener her i Oslo. Bruken av han på individuell basis er veldig forskjellig. Noen avdelinger bruker han veldig mye, mens andre ikke engang vet at han er treneren her på huset. Jeg har brukt Mads selv, og han er jo veldig flink, og svarer raskt og utfyllende.

Vi har fått veldig mange gode tips gjennom at vi har brukt TV2 Sporty. Det er mye kunnskap jeg har tilegnet meg etter oppstarten av dette, som jeg sikkert ikke hadde fått dersom vi ikke hadde innført det. Det gjør det jo også morsommere å enklere å trene når man lærer mer. Og

det at vi får muligheten til å høre på og lære av profiler som Petter Northug og Thor Husovd for eksempel. Det hadde vi jo heller ikke fått dersom vi ikke hadde hatt TV2 Sporty.

De treningsprogrammene man kan laste ned i TV2 Sporty har jeg bare så vidt vært inne og tittet på. Men jeg bruker de ikke. Jeg følger et annet treningsprogram som er for Oslo maraton, og som er laget av dem. Men det som er med disse programmene er vel at det må gis informasjon til brukerne om at de ligger der, slik at de faktisk er klar over det. Det er nok noe Fokus Bank burde legge mer vekt på etter hvert.

Det ble mer fokus på trening og livsstil da TV2 Sporty ble innført. Vi har også fått en veldig sunn kantine.

Jeg tror det er hele fokuset på trening. All hjelp vi har fått fra Mads og de andre trenerne osv som er grunnen til at det fungerer. Informasjonsdelen rundt det er veldig viktig. Det hadde ikke vært nok å bare få treningsdagboken. Man må vite at man faktisk får noe ut av treningen man gjør. Dagboken er bare en hjelp på veien, til å faktisk se hva og hvordan man har trent. Og at man kan bruke avdelingen/laget til å registrere, slik at det blir en sånn morsom greie å trene. Også er det jo en motivator at man kan gå inn å se det man faktisk har trent. De 1000 poengene er nok viktige for min del, og for at jeg skal gidde å registrere. Det er liksom grunnen til at jeg registrerer, jeg får et mål med registreringen.

Vedlegg 8

Transkribering av intervju – Respondent 7 (Sekundærmålgruppen)

Stilling: Prosjektdirektør i Fokus Bank

Fokus Bank implementerte TV2 sporty 01.01.09. Vi har noe som heter Fokus livsstil, som er vår satsning på helse og kosthold for ansatte og kunder. Grunnen til at vi tok i bruk TV2 sporty er at vi ønsket å gjøre noe med de ansattes helse.

Når vi skulle innføre TV2 sporty i Fokus Bank hadde vi en stor kommunikasjonskampanje med møter for å gi informasjon. Informasjon ble også kommunisert på e-post. De ansatte fikk også en startpakke hver med treningstøy og annen relevant informasjon. Konseptet ble tatt godt i mot av de ansatte. De fleste var positivt innstilte til tiltaket.

Vi har startet noe som heter Fokus på livsstil, der TV2 sporty er en del av dette programmet. I tillegg har vi gratis kantine i Fokus Bank. Her har vi oppdatert menyen med fokus på sunnhet og sunn mat.

Når det gjelder hvor mange som bruker TV2 sporty, så måler vi dette hver måned. Vi er ca. 1000 ansatte i Norge, og av disse er det 750 som bruker det. Altså 75 % etter siste måling. Vi har satt oss et mål om at vi i utgangen av 2012 skal ligge på 90 % brukere. Det har vært ganske jevnt på målingene nå de siste månedene. Når det gjelder svingninger så hadde vi en liten ”boost” i 2009 og så var det en ”dupp” i 2010 og 2011 pga. organisatoriske endringer, men nå er vi i gang igjen. Jeg tok over ansvaret for dette prosjektet i årsskiftet til 2012.

Når det gjelder de som ikke bruker TV2 sporty, så tror jeg det går på sløvhet. Det er noen av de som trener ganske mye, og som har gjort dette før vi tok i bruk konseptet, som synes det er unødvendig. De ser ikke poenget med å loggføre en slik dagbok når de trener uansett. Men nå har vi fått RunKeeper som man kan bruke når man trener, som oppdaterer seg automatisk inn i TV2 sporty, slik at man slipper å loggføre på egenhånd. Dette kan kanskje være med på å få med den siste prosenten som ikke gidder å gjøre dette selv.

Så har vi også den delen som ikke er noe særlig aktive. Men de har vi jobbet veldig mye med for å få de i gang. Da ved å få frem dette med at man kan gjøre bare litt. For oss er det viktig å få med alle de ansatte på å trene. Og det er da ikke nødvendigvis topptrening som er målet. Men en mer aktiv hverdag. Det sies at 30 minutter trening om dagen er nok. Vi har derfor

veldig fokus på at trening skal være lavterskel og at vi skal stimulere alle ansatte til å holde seg i god form. Kunsten er å treffe den målgruppen som er inaktiv, og få de i gang med treningen. Det føler jeg at vi har klart ganske bra her i Fokus Bank.

Vi har fått et veldig positivt løft ved at det har blitt mye snakk om trening i lunch og pauser, og det har blitt skapt en kultur rundt dette med trening. Avdelingene har også blitt bedre på samarbeid. De har en bedre dialog med hverandre, både innenfor avdelingen og med andre avdelinger.

Det legges mest fokus på å få de ansatte til å trene på sin fritid. Men vi legger også til rette for trening i arbeidstiden innimellom. Spesielt i de avdelingene hvor de sitter mye stille og gjør statisk arbeid har vi hatt slike økter. Der har vi kontorsjekk hvor det settes en timeout også gjør vi diverse øvelser. På kveldstid arrangerer vi også løpegrupper, sykkelgrupper, skigrupper og lignende hvor alle kan være med å delta. Med kvalifisert treningshjelp. Vi har hatt med utøvere som Petter Northug, Oddvard Brå og Frode Estil.

Vi har ikke tilgang på eget treningslokale her i Fokus Bank, men vi leier oss inn på Sats og Elixia. Vi har avtaler med disse treningssenterne slik at våre ansatte får en rabattert medlemspris.

Når det gjelder mål vi satte oss når vi innførte TV2 sporty så ønsker vi at de ansatte skal ha en sunn og aktiv livsstil og vi ønsker å få ned sykefraværet. Vi ønsker å få opp friskhetsgraden. Sykefraværsprosenten i Norge i dag ligger på ca. 6 %, og vi ligger nå på litt over 5 %. Vi har målt opp mot 1 % forbedring etter at vi tok i bruk TV2 sporty, og vi har et ønske om å forbedre denne prosenten enda mer.

Vi premierer ansatte som er flinke til å føre treningsdagbok. Dersom man for eksempel har hatt 1000 poeng hver måned i en gitt periode vil man bli belønnet. Det vi ofte gir som premie er treningsutstyr og treningsklær. Vi har egne leverandører til dette. Vi har også en egen kolleksjon med logoen til Fokus Bank på. Det er altså da premier til alle som når et vist nivå, ikke bare til for eksempel den personen som ligger på 1. plass. Dette er bra, for da har alle en reell sjanse til å vinne.

Det er ikke bare Fokus Bank sine ansatte som har tilgang til TV2 sporty, men også våre kunder. Vi er faktisk den eneste bedriften som tilbyr dette til kundene sine (av alle de andre bedriftskundene TotalConsult har). Så de deltar med oss i våre konkurranser, på Birken osv.

Vi lager også events for våre ansatte som de kan delta på. For eksempel nå i morgen skal vi ha kick off med 50 damer som skal være med å trene til jentebølgen 14. juni. Da har vi seminar, treningsøkter og samlinger med disse damene, i samarbeid med TotalConsult, hvor også TV2 sporty treningsdagbok er en del av tilbudet.

Alle ansatte er delt inn i egne lag som konkurrerer mot hverandre. I Fokus Bank har vi 118 små lag som alle har en coach. Disse 118 lagene er igjen en del av et større lag, og vi har 9 slike storlag. Disse storlagene konkurrerer da også mot hverandre.

Når det gjelder oppfølging av de ansatte så har vi månedlig utsendelse av nyhetsbrev, statusoppdateringer på konkurranser osv. Dette går gjennom vårt intranett. I tillegg har hvert lag en lagleder, som følger opp deltakerne på laget. Det er også slik at man på hvert lag kan se hver enkelt persons poeng. På denne måten kan man hjelpe hverandre dersom man for eks. ser at en på laget har fått veldig lite poeng en måned. Dette kun lagvis. Man kan se andre lags sammenlagte poengsum, men ikke hver enkelts sum. I tillegg til lagledere har vi også personlige trenere fra TotalConsult som de ansatte kan benytte seg av. Dersom det er noe de lurer på kan de sende mail til disse. I tillegg følger treneren med på alle de ansattes profiler. Dersom en ansatt har tre sure smilefjes på rad, tar treneren automatisk kontakt med den ansatte for å spørre hvordan det går.

Alle har jo et konkurransegen i seg, og har lyst til å få til noe, og vise hva de kan. Derfor tror jeg det funker såpass bra med TV2 sporty. Det blir litt moro ut av det. Det er ytterst få som ikke blir motivert av denne faktoren, og den lille prosenten vil ikke slå ut i noen statistikk uansett. Det handler også litt om det å bli sett av andre. Det motiverer veldig. Det at de andre på ditt lag kan se på deg og din prestasjon. Jeg føler at selve treningsdagboken en er stor del av motivasjonen. Fokus Bank har satt seg som mål å bli kåret til Norges sprekeste bedrift. Den eneste måten å få til det på er ved å dokumentere. Slik man gjør med treningsdagboken til TV2 sporty. Jeg loggfører selv hver dag jeg har trent, og det syns jeg er veldig motiverende. Jeg har ført egen treningsdagbok før TV2 sporty ble tatt i bruk også, men nå som den er elektronisk så er det så mye enklere. Det er ikke poengene som motiverer mest, men jeg må jo få de 1000 poengene hver måned da. De 1000 poengene er satt for at man skal ha et mål å jobbe mot, men for meg så er målet det å se at jeg faktisk har vært ute og trent så og så mange timer. Når det gjelder registrering av kosthold, så bruker jeg det ikke selv. Jeg tror kanskje jenter er litt mer interessert i kostholdslogg enn guttene.

Jeg ville definitivt anbefale andre bedrifter å ta i bruk TV2 sporty. Det er jo hele pakken rundt det som er så bra. Man må ha en plan med det. Det er ikke bare å si: Her har du en treningsdagbok, hver så god, sett i gang. Så enkelt er det ikke.

Vedlegg 9

Transkribering av intervju – Respondent 8 (Sekundærmålgruppen)

Stilling: Bedriftsrådgiver/psykolog i TotalConsult

Respondent 8 er en av grunnleggerne av TotalConsult og sitter inne med mer enn 5 års utdannelse innen psykologi. Utgangspunktet for denne samtalen var å få greie på den teoretiske bakgrunnen og personlige tanker for motivasjonselementer som brukes i TotalConsult sitt treningskonsept. Det ble gjort klart i begynnelsen av samtalen hvilket fokus denne bacheloroppgaven har: at den omhandler spillelementene i treningsdagboken og hvordan disse påvirker til indre og ytre motivasjon.

Respondent 8 startet samtalen med å fortelle at målet med treningsopplegget ikke bare var å fremme ett sunnere liv, men også motivere organisasjoner til en bedre kultur. Strategien som ligger til grunn for dette er prestasjonsmodellen til TotalConsult. Denne finner man her: http://www.totalconsult.no/org._utvikling/fagartikler/hva_fremmer_gode_prestasjoner/

For å få til dette ønsker TotalConsult å oppnå atferdsendring hos sine kunders ansatte, uten å forsøke å forandre holdningene. Videre mente han at de fleste mennesker sitter inne med gode holdninger allerede. Det er av den grunn ikke nødvendig å pumpe ut informasjon til brukerne om hvor sunt det er å trene og hvorfor man skal trene, fordi dette forstår de fleste allerede. Denne kunnskapen kommer klart frem gjennom medier og andre kanaler. Det de mangler er å bli engasjert og motivert.

Han fortalte at teoriene som ble brukt for å forme konseptet er i prinsippet hentet ut i fra sosial læringsteori. Motivasjon hos brukerne skal oppnås ved hjelp av forsterkningsprinsipper. En av de sterkeste forsterkerne til motivasjon og et av de som TotalConsult fremmer, er i det sosiale. For å skape gode støttende relasjoner mellom de ansatte er det viktig å skape lag som fører til samarbeid og forventninger til hverandre. Registrering av resultatene i treningsdagboken spiller en viktig rolle her fordi det er mulig for alle på laget å se resultatene til hverandre. Det dette fører til er mer prat med hverandre om prestasjoner, hvor da flere av disse samtale fører til positive og støttende kommentarer. Respondent 8 bemerket at dette skapte en kognitiv prosess hos brukeren. Det å trene kobles da til positive tanker.

Treningskonseptets innhold av konkurranseelementer kan bidra til både positive og negative forsterkninger, men i samtalen ble det lagt vekt på de positive. Blant annet fortalte han at grunnen til at det er satt en maks grense for alle deltakerne på 1000 poeng hver måned er fordi

dette er realistisk for alle å nå. Ved at alle kan nå målet tilrettelegges det for følelsen av mestring for alle. Om det ikke hadde vært en slik grense hadde det blitt en dårlig opplevelse for de som alltid ble forbigått av andre deltakere med høyere poeng.

Han sa at TotalConsult sitt produkt er mer et helseprosjekt enn et treningsprogram. De bruker dette begrepet fordi det er mer dekkende for det de ønsker å oppnå med prosjektet. I tillegg er dette ett mer positivt ladet ord. Det respondenten mente om ytre motivasjonsfaktorer er at de er viktige for å påvirke til ønsket atferdsendring, fordi mange trenger noe ekstra for å komme i gang med det de skal gjøre. Han mente at poeng gir en ytre motivasjon som er viktig for treningskonseptet. Dette fordi brukeren får målt og registrert sine prestasjoner, og at det i tillegg settes tydelige oppnåelige mål hver måned.

Når det kom til indre motivasjon hos de som trener og bruker konseptet, så mente han at den allerede er til stede hos mange av de. For de som enda ikke hadde den indre motivasjonen mente han at den ville komme til dem etter hvert. Fordi den indre motivasjonen kommer når man forstår at trening og god helse gir et sunt liv, et mer meningsfylt liv, forlenging av livet, samt at det gir mulighet til å yte mer. Han mener at når man først ser verdien i dette, og hvor nyttig programmet er for å underbygge disse, vil den indre motivasjonen oppstå.

Vedlegg 10

Transkribering av intervju – Respondent 8 (Sekundærmålgruppen)

Stilling: Personlig trener/rådgiver i TotalConsult

Total Consult Trening er et opplegg for å følge opp de ansatte og motivere til fysisk aktivitet med et strukturert opplegg.

Visjon → å få hele folket i form – et stort og hårete mål!

Total Consult Trening er en web-basert dagbok som synliggjør konkurransen, som en del av en lek og det setter oppfølging i et system gjennom et helt år. Resultatet er at flere kommer seg i litt bedre fysisk form. Målet vårt er minst 90% deltagelse i bedriften, da ser ledelsen at dette skaper engasjement. Det måler engasjementet rett og slett.

Helseperspektivet er det viktigste – trenger ikke å være interessert i sport.

Hvorfor ikke ha fokus på det i arbeidslivet??

Poeng

Det er en grense på 1000 poeng for å unngå at det blir en konkurranse i bedriften om å trene mest. Da kan det fort gå ut over prestasjonen på jobb. Folk har familie og jobb og da ble det ekskluderende for disse og det kan fort bli et elite opplegg. Poeng er bevisst brukt for å lage lek ut av trening. For voksne folk liker også å leke. For noen er det en trigger med poeng, mens andre liker bedre å føle at de er en del av et lag og et miljø. Man får ikke poeng for å løpe fort, jo saktere du løper jo mer poeng får du. Dette er for å ikke skape et elitemiljø, hvor det er om å trene mest mulig.

Kostholdsregistreringen i treningsdagboken gir deg også poeng, men de teller ikke i konkurransene. De er kun ment for personlig coaching og bevisstgjøring av kostholdsvalg i hverdagen. Vi ønsker å snu fokus fra vekt til sunnere og mer sammensatt kosthold.

Poengliste

Hver deltaker ser sine egne poeng og poengene til hver enkelt person på laget. I tillegg finnes det en topp 100 liste. Der de 100 første som når 1000 poeng raskest i måneden er med i trekning av premier. Vi i TotalConsult er ikke tilhengere av denne poenglisten. Det er TV 2 som vil ha den der. Vi i TC ønsker denne fjernet. Dette fordi vi mener det ikke burde være en konkurranse om hvem som får poengene først. Det handler om å få 1000 poeng i løpet av måneden, ikke hvor fort du får de.

TV2 Sporty operer med både individuelle konkurranser og lagkonkurranser. Dette er som oftest opp til hver enkelte bedriftskunde å avgjøre i samarbeid med TotalConsult (Vedlegg 2).

Lag

Man er delt inn i lag avdelingsvis.

I treningsdagboken har man en oversikt over enkeltpersonene i ditt lag og hva slags poengsum de har. Og man har en egen oversikt over de konkurrerende lagene. Du ser kun gjennomsnittelig poengsum pr konkurrerende lag, ikke hvem i de ulike lagene som deltar eller hva de har av poengscore.

En viktig del av konseptet. Lagene kan lære av hverandre. Det viktigste er å være en del av et lag. Dette fordi at i et lag så prøver man å følge de som er bedre enn en selv og man kan lære av de på en helt annen måte. Man blir stimulert av det miljøet man er i – dette er spesielt viktig i store bedrifter som for eksempel Fokus Bank. Lag er også med på å bygge **kulturen** i bedriften. Hvis man har en felles forståelse av hva som skal til for å nå målene, så har man en god kultur.

Det kan for eksempel være folk som ikke har lyst til å være med, men som ser at ved at de deltar så er de med å skape engasjement, og det har en effekt. Medlemmene motiverer hverandre rett og slett gjennom å være på et lag. Man drar positivt nytte av hverandre. Hvert lag har en lagleder som rapporterer om utviklingen i laget.

Engasjementet for trening i laget kan brukes som en indikator for hvordan miljøet er ellers på avdelingen/laget, hvordan er sykefraværet. Indikator på at det kan være et dårlig miljø med konflikter osv. Da kan man sette inn andre tiltak som kan være med å forbedre miljøet. Hvis de ikke kan motivere hverandre til å trimme og trene sammen, hvordan kan de motivere hverandre til å jobbe sammen og gjøre en god innsats da? Hvordan følger de hverandre opp og gir de hverandre annerkjennelse?

Selve det der med sperre på 1000 poeng i mnd, maks 125 poeng i døgnet, være en del av et lag, få premie. Dette er for å opprettholde aktiviteten gjennom hele året handler om å være smart ift hva som motiverer folk.

Levels

Det er tre nivåer man kan velge mellom når man lager sin profil; Mosjonist, entusiast og Sporty.

Hva som er bra med Totalt Consult Trening og trening på arbeidsplassen generelt:

Trening eller fysisk aktivitet er med på å gi mer energi til å prestere bedre på jobb og på hjemmebane, det gir overskudd i hverdagen, kan fungere som en avkobling og det gir en mestringfølelse. En stab som er i relativt god form orker mer og de er friskere. Og dette har noe å si på sykefraværet. Med ofte er det de bedrifter som allerede har et generelt lavt nivå på sykefravær som drar i gang sånne tiltak. Dette fordi de har allerede fokus på de menneskelige ressursene.

God helse og mosjon er veldig viktig for å bygge en god kultur!

Kunder

Vi har per i dag ca. 50 bedrifter og det vil si mellom 6 000 - 7 000 ansatte. Men dette er en bitteliten del av markedet, så derfor inngikk vi et samarbeid med TV2 for å få et løft. Men der har det vært litt problemer med nettsiden og det er veldig dårlig for deltagelsen. Vi mister mange brukere hvis de synes det er vanskelig å logge seg på og registrere treningen. Vi har fått en storkunde på bakgrunn av TV2 og det er Meny-kjeden. Der skal vi begynne med filminnspilling i April 2012 hvor vi følger de ansatte og lagene. Her får vi inn ca. 8 000 brukere.

Fokus Bank

Startet opp i 2008 og har 1 030 ansatte. 99% av de har deltatt siden oppstart. Vi har vært opptatt av å legge terskelen lav så flest mulig har lyst til å delta på sine premisser. Det første året var det i snitt 95 % som brukte programmet.

Så har opplegget ligget i vakuum noen år, før banken igjen nå i 2012 satser på å øke engasjementet. Som stadig er på vei oppover. Pr i dag (25.04.12) er det faktisk 78,5 %. Det betyr at 809 av 1030 er aktivt med på opplegget. Det er faktisk en ganske god oppslutning.

Generelt

Programmet setter treningen i system. Galskap satt i system. ***”Systemet i seg selv er verdiløst hvis ikke oppfølgingen er der også”*** Spillelementene er det som setter det i system, men det er totalpakken som utgjør suksessen og det er viktig å ikke gjøre det for avansert, men så enkelt som mulig, spesielt i begynnelsen.

Etter at vi startet har det kommet flere konkurrenter som leverer systemer, men de leverer bare systemet. De har ikke epostoppfølging, de er ikke til stede i bedriften og da faller som oftest deltagelsen etter hvert.

Vedlegg 11 – Respondent tabell

Respondent	Hvordan var din aktivitet før og nå?	Hvordan ble TV2 Sporty introdusert?	Har du satt deg noen mål med din trening og bruk av TV2 Sporty?
1	Jeg bruker TV 2 Sporty aktivt. Jeg har trent aktivt hele tiden og har brukt treningsprogrammer som TV2 Sporty før.	-	Jeg har tenkt til å være med på Oslo Maraton. Ellers har jeg som mål å være aktiv og holde meg i god form.
2	Jeg er nok ikke like aktiv som mange av de andre her på kontoret. Litt fordi jeg har fått to barn i løpet av de siste 3 årene og da har det ikke vært så mye aktivitet utenom trilling med barnevogna og lekeplassaktivitet. Jeg kom tilbake fra permisjon i januar og begynte da med trening og registrering. Det består stort sett av gåturer og litt jogging. Etter at "Jenter i fokus" har kommet har jeg vært med der ca. 1 dag i uken med mest gåing, men jeg ønsker jo å stige litt mer og begynne mer og mer med jogging. Til sammen så trener jeg ca. 1-2 ganger i uka. Før TV2 Sporty ble innført trente jeg kanskje 1-2 ganger i uka og da var det stort sett trening på treningssenter og jeg syntes det var kjempe deilig å trene søndagsmorgen.	Jeg følte vel at det i begynnelsen var litt holdning om at TV2 Sporty var et tiltak som bare ble sendt nedover i organisasjonen. Men når man får sett hva man selv får ut av det og ser at det ikke er et kontrollsystem som skal sjekke hvem som trener mest, så tror jeg veldig mange endret mening til det positive. Mange av tilbakemeldingene når det først kom gikk på at "dette er min fritid, det behøver ikke noen andre å vite noe om", "jeg skal registrere så mye annet på jobb, hvorfor skal jeg registrere treningen min å?". Jeg tror ikke at det er noen som har den holdningen per i dag.	Jeg har et lite mål om å kanskje være med i Oslo Maraton, i tillegg er det noen løp i juni. Målet mitt med å trene og registrere treningen min i TV2 Sporty er litt todelt. Først ble vi jo litt pusha på å registrere treningen i forhold til at vi måtte/ville vise at vi ikke er de late og at skulle komme litt høyere opp på lista.
3	Jeg bruker TV 2 Sporty aktivt. Det er nok en klar forskjell på de som trente mye før TV 2 Sporty ble innført og de som ikke gjorde det. For min del så trener jeg nok ikke mer på grunn av TV 2 Sporty, men det fungerer som et bra hjelpemiddel. Man kan se sin egen utvikling og gå tilbake å se på statistikken. Så jeg vil tro at hvilket utbytte man har av TV 2 Sporty har mye med hvordan man trente før man tok i bruk det.	Det var for eksempel en periode her hvor det var en del som trente, men som ikke registrerte det. Med alt nytt, så må du over en liten barriere før du kommer helt inn i det, og da må kan kanskje ha en som kan mase litt. For å være helt ærlig så tok det litt tid før jeg kom inn i det og begynte å registrere regelmessig.	Jeg har akkurat vært på skirenn på Svalbard, så det var et mål. Eller så har jeg jo et generelt mål om å være aktiv og holde meg i god form.
4	Jeg har brukt TV2 Sporty siden jeg begynte å jobbe her, det var i 2009. Jeg har trent aktivt hele tiden, men ikke så strukturert som nå. Jeg er jo veldig fornøyd med at jeg har brukt det hele veien, for nå kan jeg gå tilbake i tid å se hvor mye jeg har trent. I tillegg så har det hjulpet på aktivitetsnivået at jeg har fått så mye hjelp av Mads Kaggestad.	Det var jo lagt opp til at det skulle være konkurranse og sånn, så det var nok et som trigga folk til å "gå inn der" første gang. Når det først ble innført så hadde vi også en leder som var ganske engasjert, og som bidro til å skape litt "oppstyr" rundt konseptet. Også ble det jo lansert at man kunne få premier og det tror jeg jo trigga en del. Det de kunne vært flinkere til er jo å reklamere mer for disse premiene er, for det er de ganske dårlige på nå. Det er ikke alle som faktisk får med seg hva disse premiene er.	Jeg har ikke noen egne mål med selve bruken av TV2 Sporty, men jeg har jo satt meg noen egne treningsmål denne sesongen. Bla. Sykle Birken.
5	Ja, jeg bruker TV 2 Sporty aktivt, som en treningsdagbok. Jeg har brukt det aktivt siden i høst. Før dette brukte jeg det litt sånn av og til. Da TV 2 Sporty først ble innført i 2009, var det fokus på at vi skulle bruke det, men så etter hvert dabbet det litt av en periode med dårlig oppfølging fra bedriften. Men nå har det tatt seg opp igjen. Jeg trente jo før jeg begynte med TV 2 Sporty, men mye mindre strukturert.	Da TV 2 Sporty ble innført ble det opprettet profil for alle de ansatte, og man fikk en teamoversikt. Så det er jo lett å se hvem som har 0 poeng i måneden og som ikke trener. Så noe press får man jo på seg til å delta. Men om dette er et negativt eller positivt press, det er jeg ikke helt sikker på. Jeg tror dette er veldig individuelt. Så da syns jeg det er greit at man kan velge å ikke være med på det, og at de som vil være med gjør det.	Jeg har satt meg som mål og løpe Berlin maraton i september. Og i den sammenhengen begynte jeg å trene mer systematisk, og da er det greit å kunne bruke TV 2 Sporty for å holde oversikten der. Jeg har definitivt hatt en merkbar progresjon, men det er nok blanding av målet jeg har satt meg og bruken av treningsdagboken som gjør dette. Men det viktigste er nok det eksterne målet mitt, som gjør at jeg trener på de dagene jeg egentlig ikke har lyst til å trene.
6	Ja, jeg bruker TV 2 Sporty aktivt. Spesielt nå etter det er blitt enklere å bruke det. Altså at man kan loggføre med iPhonen, og at man også kan bruke RunKeeper. Så det er blitt veldig bra tilrettelagt. Jeg trener litt ulikt. 2 til 3 ganger i uken kanskje. Vi har jo den treningsgruppa jenter i Fokus. Den er fast hver tirsdag, og der er jeg jo med. Hvor mye jeg trener avhenger jo også litt av hvor mye jeg jobber. Sånn som nå så har vi jo seminar i mai. Jeg trener mer nå som vi har opprettet den løpegruppen vår. Så jeg trener jo mer enn før. Men jeg er litt usikker på om det har med selve programvaren TV 2 Sporty å gjøre. Men så er det jo mye artigere å registrere nå da, siden jeg trener mye mer enn det jeg gjorde for eksempel i fjor.	-	Målet mitt er jo det at jeg skal ha 1000 poeng hver måned. Det er jo det vi blir målt på. Jeg har klart det nå den siste måneden, for nå har teamlederen vår pisket oss til å registrere. Jeg har vel ikke satt meg noen store personlige mål. For min del er jeg med mye for den sosiale biten. Det at man kan trene å være sosial syns jeg er en veldig fin arena. Og målet mitt må vel være det å bare komme seg ut å trene. Nå har vi jo lært løpeteknikk, og vi har hatt ski kurs og sånne ting. Det er med på å få meg i gang. Det er jo det å ta vare på helsa og det at du får mer energi og overskudd, til da for eksempel det seminaret vi skal ha nå.

Respondent	Hvordan og hvorfor registrerer du?	Registrerer du kostholdet ditt?	Hvilket nivå er du på? (Mosjonist, Entusiast eller Sporty)
1	Jeg registrerer hver gang etter jeg har trent og føler at det er nødvendig for å få struktur på det. Jeg som trener aktivt registrerer ikke hagearbeid som trening, men for de som ikke er fullt så aktive er det en bra måte å få registrert noe på. Og det gjør dem også bevisst på at trening trenger ikke å bestå av harde økter på treningsstudio, men at det også består av all aktivitet man gjør. Det hender at jeg ikke registrerer etter at jeg har oppnådd de 1000 poengene på en måned.	Jeg registrerer kostholdet innimellom, men det gir jo ikke så mye poeng og jeg føler ikke at jeg personlig får så mye utbytte av det fordi jeg er veldig interessert i kosthold fra før. I tillegg er det nok bare fem-om-dagen man får poeng for, så det er nok ikke så mange på laget her som registrerer kostholdet sitt. Vi snakker veldig mye om kosthold og trening her på kontoret og jeg, siden jeg har studert ernæring, prøver å lære opp de andre litt i kosthold.	Jeg ligger nå på et "sporty" nivå.
2	Jeg registrerer i hovedsak all treningen min sånn ca. 1 gang i uka og da registrerer jeg for flere økter. Grunnen til at jeg ikke gjør det hver gang er fordi jeg fort glemmer det. Noen ganger kan det nok hende at jeg ikke får registrert helt nøyaktig, men det er når jeg ikke helt husker hvor lenge jeg trente den ene dagen. Og da kan det hende at jeg registrerer 10 min for mye eller for lite.	Jeg registrerer ikke kostholdet mitt, men jeg registrerer den "5-om-dagen" som man kan få poeng for 1 gang i måneden.	Jeg ligger på mosjonist og har bare oppnådd 1000 poeng en måned.
3	Jeg føler det kan være både slitsomt og til egenverdi og registrere. Men det var nok mer før enn hva det er nå. Nå føler jeg at jeg registrerer for min egen del og for laget sin del. Det var nok en barriere å komme over det, slik at man fikk en rutine på det. I tillegg har det blitt "en greie" av det på jobb og det gjør det enklere og morsommere. Om jeg får 1000 poeng en måned så har jeg trent bra den måneden. Om jeg får 800 poeng så er det kanskje fordi jeg har vært bortreist eller syk. Men om jeg får 1000 poeng etter kanskje 3 uker, så registrerer jeg alt for det om. Men det er nok litt på grunn av Maria.	Jeg registrerer ikke kostholdet. Mye fordi det ikke gir så mye poeng, eller gjorde i hvert fall ikke. Jeg er litt usikker på det gjør det i det hele tatt nå.	Jeg bruker TV 2 Sporty aktivt på "sporty"-nivå.
4	Treningen registrerer jeg alltid. Og det gjør jeg stort sett alltid med en gang etter trening. Det har jeg så si gjort helt siden 2009. Det tar vel mellom 10-14 dager ut i måneden før jeg som regel har oppnådd disse 1000 poengene. Men jeg fortsetter å registrere treningen resten av måneden likevel. Det er jo viktig for meg å ha alt registrert slik at jeg kan se tilbake på det senere. Derfor mister jeg ikke motivasjonen til å registrere selv om jeg har fått mine poeng for måneden	Jeg registrerer ikke kostholdet mitt.	Jeg er registrert på det midterste nivået i programmet (entusiast), men jeg burde nok kanskje justert dette et hakk opp. Men så er det litt vanskelig å velge. For nå på sommeren så burde jeg kanskje ligge på det høyeste nivået, mens på vinteren trener jeg litt mindre, og da hadde det vært litt vanskeligere å få disse 1000 poengene dersom jeg hadde ligger på det høyeste nivået. Det kan nok kanskje hende jeg hadde syns det å prøve å få disse poengene hver måned hadde vært mer motiverende dersom det ikke hadde vært en selvfølge at jeg oppnådde dette hver måned. Om jeg hadde måttet jobbe mer for å få de. Det er nok noen på laget mitt som jobber mer for å få disse, og som også blir mer motivert av det. Man får jo "et lite spark bak".
5	Prøver å registrere hver gang jeg trener. Som oftest blir det dagen etter at jeg registrerer.	Jeg registrerte kostholdet i ca en måned, men ikke noe mer. Det virket litt tungvindt å registrere, og det gav meg ikke noe særlig. Jeg har heller ikke hatt så mye fokus på kostholdet enda, men hatt mest fokus på å trene og komme i gang med det, og så se på kostholdet nå etter hvert.	De 1000 poengene pleier jeg som regel å få halvveis ut i måneden. Så de pleier jeg ikke tenke så mye over egentlig. Jeg burde vel kanskje byttet nivå til det høyeste. Nå ligger jeg på det midterste nivået (entusiast). Men dersom jeg hadde byttet ville det også bli vanskeligere å få disse poengene en måned dersom jeg er bortreist eller blir syk, derfor har jeg ikke gjort det.
6	Det er litt forskjellig. Sånn i starten i 2009 registrerte jo nesten alle. Da var jo 90 % med. For min del så har det hatt litt med avdelingen jeg har jobbet i. Jeg jobbet i en annen avdeling før, i Follo. Det var det ingen kultur for å registrere. Der var det ingen fokus på at vi skulle registrere. Men så lenge jeg har jobbet her i stortingsgata så har det vært fokus på at vi skal registrere, og da gjør man det også. Hvis jeg er flink så registrerer jeg treningen med en gang jeg har trent, men det hender jo at vi må ha noen "oppsamlingsheat" fordi man ikke har vært så flink en periode.	Nei, jeg registrerer ikke kostholdet. Det har jeg ikke begynt med. Jeg har vel ikke satt meg inn i hvordan jeg kan gjøre det, og hvordan det fungerer. Det har nok ikke vært så mye fokus på den biten. Nå i det siste så har fokuset ligget på å få opp igjen bruken av TV2 Sporty, også blir vel heller det neste nå å få de i gang på kostholdsregistrering. Det er vel litt av det samme med denne biten, som det er med registrering av treningen. At det ligger en liten sperre for å gjøre det første gang. Så her også handler det nok om å få folk i gang.	Jeg er registrert på det mellomste nivået, entusiast. Jeg føler nok at jeg er på et riktig nivå i forhold til hvordan jeg trener og nivået mitt. Det er jo lagleders jobb å passe på å følge med på laget, og hvilket nivå deltakerne ligger på, og at dette stemmer.

Responent	Føler du deg presset til å være med?	Tror du andre føler seg presset til å være med?	Hvordan fungerer laget sammen?
1	Nei, det gjør jeg ikke.	Det er jo ikke om å registrere 1000 poeng, men at man i hvert fall får registrert noe. Alle gjør jo noen form for trening, om det er å gå fra og til jobb eller hagearbeid. Det gjør dem også bevisst på at trening trenger ikke å bestå av harde økter på treningsstudio, men at det også består av all aktivitet man gjør.	Alle som er med på laget er flinke til å trene regelmessig og alle er mer eller mindre flinke til å registrere treningen jevnlig. Det er morsomt å se at hele laget bidrar og at alle er med på gjøre en innsats. Jeg syns ikke at jeg trenger å følge opp laget mitt veldig mye. Jeg blir veldig stolt over hvor flinke de er selv. Men jeg følger opp ett par ganger i måneden med mails og diverse. Men det er jo sånn med alt, noen trenger en ekstra dytt.
2	Først ble vi jo litt pusha på å registrere treningen i forhold til at vi måtte/ville vise at vi ikke er de late og at skulle komme litt høyere opp på lista. Men dette føler jeg bare var et positivt press for nå har jeg jo kommet meg i gang. I begynnelsen var det ikke så gøy å ikke ha registrert noe, og sånn tror jeg det var for mange av oss. Det var mange som trener adskillig mer enn meg som ikke så meningen med det, men for meg personlig så har det bare vært positivt press som har fått meg til å øke aktivtetsnivået.	Mange tenkte litt at "uff, ennå en ting å registrere", at min trening er noe som jeg gjør på min egen fritid og at arbeidsgiveren har jo ikke noe med det å gjøre. Men etter hvert begynte folk å se egenverdien i det og nå går det litt sport i det.	Vi er flinke til å motivere og pushe hverandre på laget. Her om dagen for eksempel fikk vi "kjæft" av hun ene som er gravid fordi hun hadde mer poeng enn oss.
3	Det er jo en del press i positiv forstand ovenfra også. Med tanke på at Melhus som er direktør løper New York Maraton og at det generelt er veldig fokus på å være sporty og sunn. Og det er viktig at også toppladelsen bidrar og ikke bare sender tiltaket nedover i systemet uten å gjøre noe selv.	Selv om det er mye fokus på konkurranse hos oss tror jeg det er bare positivt press. Det er ingen som blir hetset for å ikke prestere blant de beste. Men det kan jo selvfølgelig hende at det er det noen steder, det vet jeg ikke.	Maria, laglederen våres, er veldig flink til å motivere oss til å registrere treningen våres, men det er ikke så mye direkte pushing mellom oss på laget. Det blir mer at vi inviterer alle med så fort det er noe gruppetrening eller andre type opplegg. Da blir det jo litt "kom igjen, nå skal alle være med!". Laget er veldig viktig, og det er nesten det som motiverer meg mest til å registrere. Det er kul å se at laget ligger blant topp 10 og at man vet at man har bidratt til det. Og det er med på å bygge en god kultur. Jeg har jobbet i Storebrand og andre steder før og det er mye sporty folk der, men det blir ikke helt det samme.
4	-	Det var jo ikke noe direkte press på folk til at de måtte delta, fra ledelsen sin side. Men det ble jo på en måte automatisk et gruppepress fra de som syns dette var moro. Hvis noen ikke trente i starten, og registrerte så ble de nok litt presset av de andre. Men nå er det blitt en litt mer del av hverdagen til folk, og det går litt mer automatisk. Jeg er ganske så sikker på at det er noen som tenker at dette presset er negativt. At de føler at de må delta, hvis ikke ødelegger de for de andre. Det er nok noen som føler at det er blitt litt for mye fokus på trening. Det er jo ikke alle som kan trene, eller som har lyst til å gjøre det og syns de får et press på seg som de ikke ønsker.	Vi har nok ikke så mye lagånd sånn til vanlig. Det blir at man trener for seg selv. Vi har prøvd å få til en løpegruppe, men det har vist seg å være vanskelig å få til. Alle er i ulik alder og på ulik treningsnivå. Det er jo 15 stk i avdelingen, og i tillegg meg stort aldersspenn. Så man er jo på helt ulike stadier og nivåer. Så skulle vi løpt så hadde det blitt veldig hardt for noen, og veldig kjedelig for noen.
5	Selv opplever jeg ikke noen negativ pushing, fordi at jeg har et såpass høyt aktivtetsnivå som jeg har. Men det kan hende jeg hadde synes det hadde vært mer mas hvis jeg hadde følt at det var vanskelig å få tid til å nå målet.	Det er jo også en viss fare for at noen på laget kan føle at det blir litt sånn masete, og mye styr rundt dette. Og at noen føler at det man gjør på fritiden av trening og slikt er litt privat. Det er også noen som valgt og ikke være med på registreringen på grunn av dette. Jeg syns jo det skal være en frivillig greie. Det er jo en viss fare for at noen kan føle seg presset til å delta, og registrere treningen. Det er jo noen med familie og små barn, som kanskje ikke har like mye tid til trening, som kan føle litt på dette. Og kanskje til og med føler at de må "jukse" litt med registreringen. At de føler de må ha disse 1000 poengene i måneden for laget sin del, og for konkurransen. Dermed kan det oppstå et indirekte, og negativt gruppepress fra lagleders/lagets side. Det er en balanse mellom det å få til en positiv grei, og så folk til å bli med å trene og synes det er gøy, og til det går over til det å bli mas og negativt.	Når det gjelder å pushe hverandre på laget, så har vi en lagleder som tar seg av dette. Vi pusher ikke hverandre på laget. Vi har jo prøvd å ha en ukentlig joggetur sammen, vi på laget vårt. Også har vi nå i det siste også trent sammen til Holmenkollstafetten. Så de som har hatt lyst har vært med på dette, mens de som vil trene på egenhånd burde få lov til det. Men ellers har vi ikke hatt så mye lagaktiviteter sammen. Det har ikke vært noen veldig fokus på lagånd.

6		<p>Man ser jo en oversikt over sitt eget lag, og hvor mange poeng hver enkelt har. Og der er sikkert noen som føler seg presset til å være med, men jeg tror nok det bare er et positivt press.</p>	<p>Ja, jeg føler at vi engasjerer og motiverer hverandre på laget. Spesielt nå etter at vi har startet opp disse treningsgruppene. Når jeg for eksempel er ute og jogger en tur med en annen, og vi er ferdig med økten så minner man hverandre på at: husk å registrere nå da! Så det er ikke bare teamlederen som motiverer oss, men vi prøver å motivere hverandre også. Jeg og to andre damer som er med på løpegruppa motiverer hverandre. I tillegg blir det jo den sosiale biten. At vi snakker litt om det i hverdagen og på jobb og sånn. Men det er ingen av oss som driver å pusher hverandre eller maser og sånt hvis ingen trener. Det er en god tone på det. Blir det for mye mas får man bare motsatt effekt. Vi hadde ganske mange på laget som ikke registrerte, men som faktisk trente. Derfor sa laglederen vår at dersom vi klarte å få til at alle på laget nådde 1000 poeng en måned skulle vi få en premie. Dermed har vi jobbet hardt for å få til dette sammen, og endelig klarte vi det.</p>
Respondent	Syns du konkurranse er motiverende?	Syns du premier er motiverende?	Blir du motivert av poeng?
1	<p>Det kjøres også en lagkonkurranse nå hvor de 6 beste lagene kan vinne 5000 kr som de kan bruke til å finne på noe felles og denne har vi lyst til å vinne. Men det er ikke det som driver oss til å trene og til å registrere, det fungerer mer som en bonus.</p>	<p>Det kjøres også en lagkonkurranse nå hvor de 6 beste lagene kan vinne 5000 kr som de kan bruke til å finne på noe felles og denne har vi lyst til å vinne. Men det er ikke det som driver oss til å trene og til å registrere, det fungerer mer som en bonus.</p>	<p>For min del så er det vanskeligere å trene mye på vinteren enn på sommeren. Så når man ser at man har litt igjen på slutten av måneden for å oppnå de 1000 poengene, så får det meg til å bli motivert til å ta noen ekstra økter selv om det snør eller sludder. Men sånn jevnt over oppnår jeg nok ikke 1000 poeng før på slutten av måneden.</p>
2	<p>Jeg er ikke noen utpreget konkurranse menneske, men jeg syns jo selvfølgelig at det er gøy at laget vårt ligger såpass høyt oppe på lista nå da.</p>		<p>Jeg oppnår ikke 1000 poeng hver måned, men det er det jeg jobber mot. Også syns jeg det er veldig fint at det ikke går å oppnå mer enn 1000 poeng. Da er det bestandig noen som kommer til å la det gå ut over andre ting og det er ingen som blir uthengt som de dårligste. Jeg syntes det fungerer veldig bra sånn som det er nå og det føles ikke noe kontrollerende og lagleder er veldig flink til å pushe på en bra måte.</p>
3	<p>Det jeg blir mest motivert av er nok konkurransebiten, både lag, individuelle og også interne konkurranse mellom oss på kontoret. I tillegg så vil jeg ikke være sist, så jeg jobber hver måned med å oppnå de 1000 poengene. Jeg syns det er mer gøy å følge med på hvordan vi ligger lagmessig enn individuelt. Hvordan er de forskjellige kontorene ligger i forhold til oss. Nå er vi 4 stykker her på kontoret som trener mot å løpe halvmaraton og da blir det jo selvfølgelig litt konkurranse om å være best.</p>	<p>Premiene, for eksempel treningstøy er jo også veldig gøy, men jeg vil ikke si at det er hovedmotivasjonen til trene mer, det fungerer mer som en bonus.</p>	<p>I tillegg så vil jeg ikke være sist, så jeg jobber hver måned med å oppnå de 1000 poengene.</p>
4	<p>Det er lite konkurranse mellom lagene. Det er jo bare det at alle skal ha de 1000 poengene på laget, men man følger ikke så nøye med på de andre lagene. Og der kunne kanskje Fokus Bank gjort noe mer, for å få stimulert den delen bedre. Banken må gjøre noe for å få lagene til å tenke mer konkurranse.</p>	<p>Noen av de litt større premiene er det jo bare noen få av. Så der trekkes det bare en vinner blant alle de som har fått 1000 poeng. Derfor er premiene kanskje en motivasjon for å få disse poengene, men det blir ingen spesiell konkurranse ut av det ellers. Det blir jo som lotto, for det er jo mange som får disse 1000 poengene.</p>	<p>Det kan nok kanskje hende jeg hadde syns det å prøve å få disse poengene hver måned hadde vært mer motiverende, dersom det ikke hadde vært en selvfølge at jeg oppnådde dette hver måned. Om jeg hadde måttet jobbe mer for å få de. Det er nok noen på laget mitt som jobber mer for å få disse, og som også blir mer motivert av det. Man får jo "et lite spark bak".</p>

5	<p>Når det gjelder de konkurransene vi har hatt i Fokus Bank, så er det jo stort sett bare å få de 1000 poengene i måneden, så er man jo automatisk med. Og jeg får som regel alltid de poengene ganske raskt. Så det spiller ikke så stor rolle for min del. Det blir på en måte bare en selvfølge at jeg er med, og dermed ikke like motiverende. Men jeg tror kanskje det er mer motiverende for de som ikke er så aktive, og som ikke like lett får disse poengene. At de blir litt mer gira for å trene og oppnå poengene sine for å være med i konkurransene.</p>	<p>Det var jo også en periode der jeg hadde fått disse 1000 poengene i et par måneder, men hvor jeg da i neste måned ble sykt, og så at jeg ikke hadde noen sjanse til å få alle poengene. Da ga jeg bare opp og gadd ikke registrere i noen måneder. Det er jo slik at man må ha oppnådd 1000 poeng i 4 måneder på rad for å kunne vinne premie. Derfor mistet jeg motivasjonen min når jeg så at jeg ikke klarte dette denne perioden. Så det er jo kanskje baksiden med disse poengene. Da kan faktisk premien virke mot sin hensikt. Dersom det ikke hadde vært en premie å få ut av det, kan det faktisk hende jeg ville fortsatt og registrert denne måneden, selv om jeg ikke kunne nå helt opp. Da hadde jeg a alle fall ikke følt at noe "gikk tapt".</p>	<p>De 1000 poengene pleier jeg som regel å få halvveis ut i måneden. Så de pleier jeg ikke tenke så mye over egentlig. Det var jo også en periode der jeg hadde fått disse 1000 poengene i et par måneder, men hvor jeg da i neste måned ble sykt, og så at jeg ikke hadde noen sjanse til å få alle poengene. Da ga jeg bare opp og gadd ikke registrere i noen måneder. Det er jo slik at man må ha oppnådd 1000 poeng i 4 måneder på rad for å kunne vinne premie. Derfor mistet jeg motivasjonen min når jeg så at jeg ikke klarte dette denne perioden. Så det er jo kanskje baksiden med disse poengene. De fleste på laget pleier som regel og oppnå 1000 poeng i måneden, men for meg spiller ikke dette så stor rolle. Jeg føler ikke at poengene våre er det viktigste. Det er nok viktigere for temalederen vår at vi gjør det bra som lag. At han føler at laget hans må prestere bra.</p>
6	<p>Det motiverer jo å ha et lag. Og at alle på laget skal få disse 1000 poengene. Vi har prøvd på det nå i noen måneder, og klarte det nesten i mars, mens nå i april klarte vi endelig å få alle på lager til å oppnå 1000 poeng, og da fikk vi en premie. Så det var jo morsomt. Jeg tror nok alle på laget vårt ser at det er viktig at alle bidrar. Slik at alle får poengene sine, og at det blir en morsom greie. Det er jo målet vårt. Det er morsomt når laget får det til sammen syns jeg. Det blir jeg motivert av.</p>	<p>I år har vi gjort om til lagpremiering, mens i fjor var det individuell premiering. Det er morsommere å få en premie fordi laget har klart noe sammen. I fjor fikk jeg jo premie fordi jeg hadde klart å oppnå noe, men når det i år var fordi laget hadde klart noe, så syns jeg det var morsommere. Jeg tror nok at selve premien blir litt glemt underveis, og at man ikke tenker så mye på den før man plutselig får den. Slik er det vært fall for meg.</p>	<p>Når det gjelder poengbiten så syns jeg det er veldig morsomt når alle på avdelingen her får 1000 poeng i måneden da. At vi liksom girer opp hverandre med å si "nå må vi ta oss en skitur, for å fylle opp resten av poengene" osv. Jeg får nok de 1000 poengene så lenge jeg husker på å gå inn å registrere alt jeg holder på med, så det er ikke sånn at jeg må presse meg for å få de. Jeg tror nok det er bra. For poenget med dette er jo ikke at man skal presse folk til å dra ut å trene. Og dersom det hadde vært alt for vanskelig å få disse 1000 poengene ville nok mange følt et press på at de MÅ, og da ville man nok mistet motivasjonen. Hvis jeg hadde fått for lite poeng pr. treningsøkt så ville det nok vært for vanskelig å oppnå de 1000 poengene i måneden. Og dersom jeg aldri hadde klart å få dette ville jeg nok bare mistet motivasjonen totalt, og sluttet å bruke programmet. Når man føler at man kan få disse poengene så kan man være med på laget, å føle at man er en del av det og bidrar. Hvor lang tid det tar for meg å få de 1000 poengene kommer an på hvor flink jeg er til å gå inn å registrere. Så det er nok litt forskjellig. Men på slutten av måneden så har jeg 1000 poeng. Det er jo litt moro å kunne gå inn å se på de andre lagene, og se hvor man ligger på lista. Det er jo om å gjøre å ikke ligge nederst da.</p>
Respondent	Hva ved programmet blir du motivert av?	Har organisasjonen generelt hatt fokus på trening og sunnhet?	Personlig hjelp fra Mads og treningsprogrammer?
1	<p>Jeg syns det er veldig ålreit at man får rapporter på slutten av måneden om hvor mye man har trent i de forskjellige grenene (løping, styrke osv.) og i tillegg så har jeg nå nylig (forrige måned) brukt flittig de treningsprogrammene som man kan laste ned, spesielt sykkelprogrammet. Der kan man se hvor mange treningsøkter man burde ha for å nå målene man har satt seg. Det gjør at man føler at man må følge det programmet og man kan ikke unnlate å trene en dag eller to for da kommer man på etterskudd.</p>	<p>Det er mye mer fokus på helse og den type livsstil nå.</p>	<p>Det at vi kan ha en løpende dialog med Mads Kaggestad og at han kommer innom og har foredrag og er med på sykkelgrupper synes jeg er en veldig bra del med dette. Da kan man få tips og hjelp i forhold til teknikk og hvilke øvelser som man kan gjøre.</p>

2	<p>Jeg blir motivert av å komme i bedre form, men også på grunn av joggegruppen hvor man er sosial og møter kollegaer og venner samtidig som man trener. Hittil så har bidraget mitt til laget vært det mest motiverende med selve programmet, litt fordi jeg ikke føler jeg har hatt nok aktivitet til at jeg kjenner at jeg har hatt noe særlig forbedring helsemessig. Forrige måned var den første gangen jeg oppnådde 1000 poeng og det følte veldig bra. Det er litt tosidig: for det første føles det bra å ha gjort en innsats for laget og det er fint å se at vi som lag ligger høyt oppe på lista. For det andre, så har jeg et genuint ønske om å bli i bedre form. Det siste er egentlig hovedgrunnen. Jeg var jo ikke akkurat 20 år når jeg fikk barn, så det er viktig for meg å komme i aktivitet for deres skyld.</p>	-	<p>Jeg er med på de gå- og løpegruppene til Vidar og etter at "Jenter i Fokus" startet føler jeg at det er morsommere å trene.</p>
3	<p>Det jeg blir mest motivert av er nok konkurransebiten, både lag, individuelle og også interne konkurranse mellom oss på kontoret. I tillegg så vil jeg ikke være sist, så jeg jobber hver måned med å oppnå de 1000 poengene. Premiene, for eksempel treningstøy er jo også veldig gøy, men jeg vil ikke si at det er hovedmotivasjonen til trene mer, det fungerer mer som en bonus. For å komme til nivået hvor man har indre motivasjon, så er det en del barrierer som man må bryte igjennom. Og for å byte igjennom dem, så er det bra å ha et sånt type hjelpemiddel som hjelper deg opp til ett nivå hvor treningen går av seg selv og man er indre motivert. Så ytre motivasjon blir til indre motivasjon etter hvert. Når man har kommet dit, så er du selv som motiverer deg og ikke fullt så mye denne registreringsdelen.</p>	-	<p>Jeg visste ikke at det fantes sånne treningsprogrammer som man kunne laste ned, så det må jeg sjekke ut.</p>
4	<p>Det at jeg kan gå tilbake å se statistikken er veldig motiverende. Poengene i seg selv er nok ikke noe motivasjon for meg. De poengene vet jeg jo at jeg får uansett. Det er jo selvsagt gøy å gå poeng, og se hvordan andre gjør det osv, men det er nok ikke den største motivasjonsfaktoren.</p>	<p>Det har jo selvsagt blitt mye mer fokus på sunn livsstil i organisasjonen etter at TV 2 Sporty ble innført.</p>	<p>Det gir meg en ekstra motivasjon at jeg får hjelp og oppmuntring fra Mads. Det blir mer motiverende for meg enn å snakke med en personlig trener på SATS for eksempel. Denne hjelpen har nok vært med å bidratt til at jeg trener mer, og mer strukturert. Jeg har nok blitt ivrigere på sykkel også siden jeg har kunne bruke Mads.</p>
5	<p>Det er positivt å kunne se fremgangen sin i programmet, men om det er tv 2 sporty som er eneste årsaken til at jeg trener, det tror jeg nok ikke. Det er jo selve målet mitt, å løpe maraton, som er den viktigste motivasjonsfaktoren min. Men så er programmet en bonus/hjelp for å nå målet. Det som gir meg mest med programmet er at man kan se progresjonen. At man kan se hvor mye man har løpt, og hvor langt osv. Og om man har hatt en og eller dårlig økt.</p>	<p>Det var jo noe fokus på sunn livsstil før TV 2 Sporty ble tatt i bruk også, men ikke like mye som det er nå. De hadde noen bedriftslag i fotball osv. men da ble det lett slik at det var ildsjelene som deltok. Man fikk ikke den samme bredden som man gjør med dette konseptet.</p>	<p>Jeg har mailet masse med Mads Kaggestad, for å få info av han. Han kommer med masse god veiledning som er til god hjelp for meg. Når jeg skulle begynne å trene mer strukturert og riktig, så var det veldig kjekt å få hjelp fra han. I tillegg har man løpeprogram i TV 2 Sporty som Johan Kaggestad har laget. Dette kan man laste ned å bruke. Jeg har brukt dette som en veileder, men nå begynner det nok å nærme seg et tidspunkt hvor jeg snart må prøve å følge det mer nøye, slik at jeg blir klar til maraton. Det finnes også andre programmer man kan laste ned å bruke, men jeg har ikke testet så mange av disse.</p>

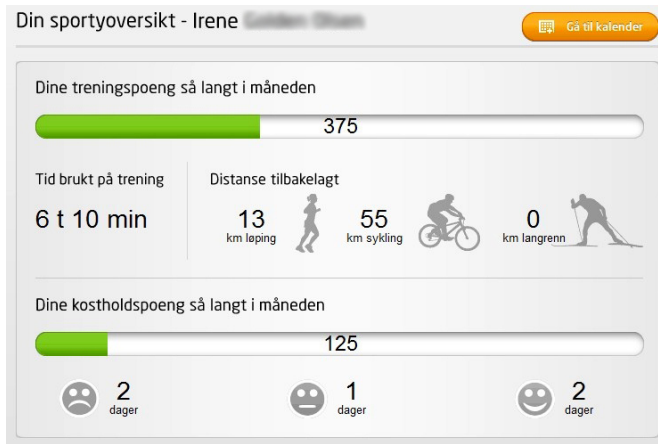
6	<p>Det som gjør at jeg får motivasjon er jo for eksempel det med de kursene vi har hatt. For eksempel skiteknikkurs. Som da gjør det morsommere å gå på ski. Nå har vi hatt trenere som har hjulpet oss på løping. Vi har trent på pusteteknikk, fått hjelp til å vite hva slags treningssko vi burde ha osv. Ting har blitt tilrettelagt. Men det er jo et resultat av TV 2 Sporty og fokus på trening. Men motivasjonen er nok mer at jeg ser at jeg får en oversikt over hva jeg har trent, og hvor mye. At jeg kan gå inn i dagboka og se at nå har jeg jogga så mye, og gått så langt på ski osv. At jeg får litt bedre oversikt over treningen min. Man tenker mer over hva man trener. Det er nok det jeg har fått mest ut av med TV 2 Sporty. Også er det jo en motivator at man kan gå inn å se det man faktisk har trent. De 1000 poengene er nok viktige for min del, og for at jeg skal gidde å registrere. Det er liksom grunnen til at jeg registrerer, jeg får et mål med registreringen.</p>	<p>Før TV 2 Sporty ble tatt i bruk så var det vel egentlig ikke noe fokus på trening her på arbeidsplassen i det hele tatt. Men da det ble tatt inn ble det en veldig stor endring på dette. Da ble det veldig synlig hvem som trente og hvem som ikke trente. Det ble liksom noe nytt, at man kunne kombinere jobb og trening. Og det ble mer snakk om trening folk i mellom. Det ble en sosial greie og en del av arbeidsdagen. Det ble mer fokus på trening og livsstil da TV 2 Sporty ble innført. Vi har også fått en veldig sunn kantine.</p>	<p>Treningshjelpen vi får fra våre personlige trenere er veldig positiv. Det er jo hovedsakelig Mads Kaggestad som er vår trener her i Oslo. Bruken av han på individuell basis er veldig forskjellig. Noen avdelinger bruker han veldig mye, mens andre ikke engang vet at han er treneren her på huset. Jeg har brukt Mads selv, og han er jo veldig flink, og svarer raskt og utfyllende.</p>
Responent	Hvordan er det å være lagleder?	Hva slags rolle tror du lagleder har spilt for TV2 Sporty?	Syns du det er et bra tiltak?
1	<p>Alle som er med på laget er flinke til å trene regelmessig og alle er mer eller mindre flinke til å registrere treningen jevnlig. Det er morsomt å se at hele laget bidrar og at alle er med på gjøre en innsats. Jeg syns ikke at jeg trenger å følge opp laget mitt veldig mye. Jeg blir veldig stolt over hvor flinke de er selv. Men jeg følger opp ett par ganger i måneden med mails og diverse. Men det er jo sånn med alt, noen trenger en ekstra dytt.</p>	<p>X</p>	<p>Det er jo en motivasjon i seg selv og se alle andre rundt deg trene og være aktive. I tillegg kommer de ofte til oss som bruker å trene og spør om tips til trening eller tips til hvordan de kan bli mer motivert til å trene. Så jeg syns dette er et kjempe fint tiltak fra banken sin side, men også for å få de ansatte i bedre og friskere form.</p>
2	<p>X</p>	<p>Lagleder har nok spilt en stor rolle her med å være ivrig og pushe på. Hun har skaffet litt "gulrøtter" til de som var mest i mot og skaffet litt treningstøy.</p>	<p>Jeg syns websiden er grei, det er enkelt å registrere og det er bra det er muligheter for å registrere mange ulike aktiviteter. Og det har definitivt hjulpet meg til å komme i gang med treningen. Det er et kjempe fint tiltak av Fokus Bank.</p>
3	<p>X</p>	<p>Jeg ser definitivt fordelene med å ha en lagleder som kan pushe de andre, spesielt med tanke på at det i denne bransjen registres ganske mye fra før av. Så det kan være veldig bra å ha noen som kan pushe og "mase" litt på det her med registrering.</p>	<p>-</p>
4	<p>Det har vært opprettet lag helt fra starten av TV 2 Sporty, men jeg har ikke vært teamleder hele veien. Jeg ble det først nå i høst. Det er jo moro å være teamleder. Men også er det jo litt mas. Jeg må jo pushe og mase litt på de andre på laget for å få de til å registrere, det er jo ikke alle som er like ivrige. Det er jo noen som synes det er en morsom og bra ting, også er det andre som syns det er litt mye mas. De tenker nok at det er enda mer jobb, med enda en ting som må registreres. Og i tillegg så er de kanskje ikke så aktive og trener ikke like mye. Da er det jo ikke alltid like lett for meg å motivere de til å delta. De er jo voksne folk med egne meninger, og når de først ikke gidder å trene så er det jo litt vanskelig å få de i gang. Jeg som lagleder har jo også oppfølging 2-3 ganger i måneden. Da sender jeg ut mail slik at alle kan se hvordan laget ligger an. Hvis det er noen mot slutten av måneden som ikke har fått sine 1000 poeng, så setter jeg meg ned med dem og tar en samtale. Men som regel klarer de fleste å få 1000 poeng hver måned. Vi skal jo ha 1000 poeng hver måned! Det jeg merker er jo at det er de samme personene som ofte trenger oppfølging. At det er de samme som har lett for å etterregistrere.</p>	<p>X</p>	<p>Men jeg tror det er bra at man har et slikt tilbud på arbeidsplassen, og jeg ville absolutt anbefalt andre bedrifter å ta i bruk dette tilbudet. Fordi man øket bevisstheten rundt trening. Men da måtte det vært slik som det er her hos oss, at man får hele pakken. Det at TotalConsult kommer inn til bedriften og forklarer, informerer og setter ting i gang. Det er det som gjør det verdifullt. Det hjelper nok lite og bare gi noen treningsdagboken og forvente at de skal ta den i bruk helt på egenhånd.</p>
5	<p>X</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

6	X	<p>Det er jo lagleders jobb å passe på å følge med på laget, og hvilket nivå deltakerne ligger på, og at dette stemmer. Jeg klarte 1000 poeng nå den siste måneden, for nå har teamlederen vår pisket oss til å registrere. Nå i det siste har Fokus Bank hatt litt mer oppfølging av laglederne også. De har jobbet for å motivere dem. I starten var det jo slik at lederen for avdelingen automatisk ble utnevnt som lagleder. Dermed endte det opp med at noen var mindre engasjert til denne oppgaven. Derfor har man nå fått muligheten til å gi dette ansvaret til en annen person i avdelingen, som faktisk er motivert og engasjert for oppgaven. Og det har nok hjulpet en del. All informasjon fra ledelsen angående TV 2 Sporty, konkurranser, premier osv. går gjennom temalederne. De har dermed ansvaret for å gi denne informasjonen videre til sitt lag.</p>	-
Respondent	Hvordan har TV2 Sporty påvirket deg personlig og på jobben?	Har kulturen endret seg?	Føler du at du har/får den kunnskapen du trenger?
1	Jeg merker jo at energinivået mitt er høyere hvis jeg klarer å trene regelmessig. Jeg har mer over overskudd til hverdagen og jeg slipper å komme hjem å bare være sliten og ville sette seg på sofaen.	<p>Det er jo med å skape en god kultur her på kontoret. Vi har nye ting å snakke om hele tiden, vi er interessert i å høre hvordan det går med treningen og vi pusher hverandre. Det at vi har fokus på trening generelt i Fokus Bank gjør at vi har noe felles å snakke om. I lunchen snakker vi ofte om trening, hva slags ritt og konkurranser vi har vært på og hva slags mål vi jobber mot. Jeg føler at det er litt bedre kultur nå etter at TV 2 Sporty ble innført. Vi girer hverandre opp og vi har nå et tema vi snakker veldig mye om. Det at vi i Fokus Bank konkurrerer om å være den sunneste bedriften og at de setter i gang mange tiltak for å nå dette gjør at det er morsomt å jobbe her. Vi har et felles engasjement utenom det som tilhører jobben og det er nok veldig bra for kultur bygging. Og vi hører jo det er mange i andre banker som savner å ha et sånn engasjement og fokus på livsstil på arbeidsplassen sin.</p>	Jeg har studert ernæring fra før, så på kostholdsbiten føler jeg at jeg har ganske god kunnskap. Vi har jo mange foredrag, for eksempel så skal vi ha et med Thor Hushovd nå 23. Mai, hvor vi inviterer både kunder og ansatte. I tillegg er det jo de løpe, sykle, gå og joggegruppene hvor vi også inviterer både kunder og ansatte. Det at vi kan ha en løpende dialog med Mads Kaggstad og at han kommer innom og har foredrag og er med på sykkelgrupper synes jeg er en veldig bra del med dette. Da kan man få tips og hjelp i forhold til teknikk og hvilke øvelser som man kan gjøre.
2	Jeg tror ikke jeg har trent lenge nok til at jeg merker så mye på helsen.	Det har blitt merkbart mye mer snakk om trening og kosthold på kontoret. Men da snakker vi mest om de som har noe spesielt de har gjort eller noe de skal være med på, enten om det er et ritt eller en lengere tur de skal på. Det er inspirerende og motiverende å høre på.	Ja, jeg føler vel det. Jeg har jo ikke akkurat noen utdanning innen trening og kosthold. Men jeg vet sånn nogenlunde hva som skal til. Jeg er jo ikke på så høyt nivå akkurat, så for meg så gjelder det bare å komme i aktivitet.
3	-	Ellers er det veldig mye snakk om trening, kosthold og eventuelle turer eller konkurranser vi har vært med på. Og det er fint å kunne ha en felles greie å snakke om. Men det kan jo være slik at de som ikke er veldig aktive synes at det kan bli i overkant mye snakk om trening. Det kan tolkes som litt negativt eventuelt.	Jeg visste ikke at det fantes treningsprogrammer man kunne følge og det er sikkert flere ting som man kan bruke der som krever ytterlig innsats for å finne ut av. Hvis du skal få bedre bruk av det, så må du ha noen som har litt eierskap til det på laget, for ellers er det fort gjort at det går i glemmeboken.
4	-	-	Jeg bruker et treningsprogram som jeg har lastet ned fra TV2 Sporty. Det er et sykkelprogram laget av Atle Kvålsvoll. Ved å få tilgang til dette opplegget har jeg jo også tilegnet meg en del ny kunnskap. Jeg har jo fått spesielt mye hjelp fra Mads. I tillegg lærer jeg jo litt fra sykkelprogrammet jeg bruker. Men i hovedsak er det hjelpen fra Mads som har vært mest nyttig. Spesielt i starten var dette veldig hjelpsomt. Da fikk jeg hjelp til å sette sammen treningsprogram osv. Slik at jeg kunne trene mer strukturert.

5	Jeg føler absolutt at jeg har mer energi og orker mer i hverdagen av å trene.	Når det gjelder hvordan vi jobber sammen så tror jeg vel ikke dette har forandret seg noe særlig. Jeg synes heller ikke at de som har valgt å ikke delta faller ut. Vi er en avdeling uansett. Det blir jo noe snakk om treing og slik på jobb, men det er jo selvsagt mest fra de som er mest ivrige.	Jeg har mailet masse med Mads Kaggestad, for å få info av han. Han kommer med masse god veiledning som er til god hjelp for meg. Når jeg skulle begynne å trene mer strukturert og riktig, så var det veldig kjekt å få hjelp fra han. Dette har vært viktig for meg for å tilegne meg den kunnskapen jeg trenger. I tillegg har man løpeprogram i TV 2 Sporty som Johan Kaggestad har laget. Dette kan man laste ned å bruke. Jeg har brukt dette som en veileder, men nå begynner det nok å nærme seg et tidspunkt hvor jeg snart må prøve å følge det mer nøye, slik at jeg blir klar til maraton. Det finnes også andre programmer man kan laste ned å bruke, men jeg har ikke testet så mange av disse.
6	Også får jeg litt mer overskudd og energi i hverdagen.	Jeg tror mye av verdien med TV 2 Sporty ligger i det at man får noe å prate om. At man har en felles interesse med de man jobber med. Også at man kan dra med seg folk ut å trene. Det er jo noen avdelinger som drar ut å går tur i lunchen. Men som sagt så brukes det jo veldig forskjellig. Noen avdelinger er veldig aktive, mens andre ikke.	Vi har fått veldig mange gode tips gjennom at vi har brukt TV 2 Sporty. Det er mye kunnskap jeg har tilegnet meg etter oppstarten av dette, som jeg sikkert ikke hadde fått dersom vi ikke hadde innført det. Det gjør det jo også morsommere å enklere å trene når man lærer mer. Og det at vi får muligheten til å høre på og lære av profiler som Petter Northug og Thor Husovd for eksempel. Det hadde vi jo heller ikke fått dersom vi ikke hadde hatt TV 2 Sporty.
Respondent	Ville du vært villig til å betale for TV2 Sporty?	Annet	
1	Jeg ville nok ha vært villig til å betale for TV 2 Sporty om jeg ikke hadde hatt tilgang til det gjennom jobben. Jeg har jo allerede betalt for et annet treningsprogram gjennom Rye, men akkurat det med å registrere treningen gjør jeg hjemme, så jeg har ikke behov for å gjøre det på nytt.	Hos oss så er det en god del konkurranse mellom oss som har trent en del hvor vi prøver å komme til 1000 poeng hver måned. I tillegg måler vi oss opp mot andre kontorer og ser hvor godt vi ligger i forhold til de lagmessig. Vi lå på bunn før jul, men nå har vi begynt å komme i gang og ligger blant de topp 10 beste lagene. Når man har kommet seg opp på ett visst nivå, så er det mye lettere å holde treningen vedlike. Da har man sett egenverdien av det og man føler at man har mer energi. Så det er nok det å komme seg opp dit som er en utfordring for veldig mange.	
2	-	Jeg tror de fleste har sett egenverdien i det og blitt vant til å registrere treningen. Og det er jo litt sånn med alle nye ting, at det tar litt tid før man kommer inn i det og aksepterer det. Men det er nok noen her som jeg må mase litt på for at de skal registrere. Og det er jo ikke om å registrere 1000 poeng, men at man i hvert fall får registrert noe. Alle gjør jo noen form for trening, om det er å gå fra og til jobb eller hagearbeid. Men her er det nok litt forskjeller på treningsnivå igjen.	
3	Jeg er litt usikker på om jeg ville ha betalt for det om jeg ikke hadde fått det gjennom jobben, nettopp fordi det finnes mange apper man kan laste ned på mobilen gratis. For de som ikke har trent så mye er nok sånne her type ting veldig bra. Det kan være greit å bruke det som hjelpemiddel til å komme opp ett nivå.	Det er med trening blir jo litt en livsstil og det føles godt å kunne se tilbake på ting man har vært med på og føle en slags mestringsfølelse. Og denne blir nok forsterket av at man får en slags annerkjennelse fra kollegaene sine. For meg nå så tror jeg at jeg har mest utbytte av å få bedre kunnskap om hvordan jeg burde trene, for jeg tror ikke jeg kan trene så veldig mye mer. Så det er min barriere for å komme opp til neste nivå. Vi har for eksempel løpegrupper hvor toppidrettsutøvere er med som trenere og gir oss tips på teknikk og diverse. I tillegg til å gi oss tips er det jo også viktig å litt attraktive trenere som trekker folk til å være med på gruppene.	

4	<p>Jeg ville nok ikke vært villig til å betale for TV 2 Sporty dersom jeg ikke hadde fått dette gjennom jobben. Da ville jeg nok heller ført egen treningsdagbok i Excel. Det er nok en terskel for å betale for et sånt type program. Det kunne i så fall ikke kostet mye penger. Programmet i seg selv gir meg ikke nok. Da måtte man fått enda bedre hjelp av de personlige trenerne, og det tror jeg ikke de hadde hatt kapasitet til.</p>	<p>TV2 Sporty er et godt hjelpemiddel for å se om jeg har fått trent nok. Da jeg enkelt kan se ant. Timer og km jeg har trent. Mads som er mye innom her, han har aldri hatt fokus på trening for treningens del, men heller på treningen for helsen sin del. Det er jo en god baktanke med dette. Det er liksom ingen krav til at man skal være noen toppidrettsutøver. Det er bare meningen å komme i litt aktivitet i hverdagen. Når det gjelder laget jeg er på, så er de fleste her flinke til å registrer. Jeg har jo ikke vært på denne avdelingen så lenge. Kun 2 år. Før det jobbet jeg i en annen avdeling, og da var jeg jo på det laget. De på det laget var nok ikke like aktive og flinke som det laget jeg er på nå. Men det er ikke så lett å vite hvorfor. Det har vel sikkert bare å gjøre med menneskene som er på laget, og hvor ivrige de er. På denne avdelingen er vi nok en del yngre mennesker, og det har nok noe å si.</p>	
5	<p>Jeg tror nok ikke jeg hadde vært villig til å betale for å få tilgang til TV 2 Sporty. Dersom det ikke hadde vært gratis gjennom jobben hadde jeg nok ikke brukt dette. Fordi jeg synes gevinsten i seg selv med å gjøre denne registreringen ikke er stor nok til at jeg ville vært villig til å betale for det. Da måtte det i alle fall vært for den rådgivningen man får fra de som står bak.</p>	<p>Jeg tror nok at jeg kommer til å bruke TV 2 Sporty etter jeg er ferdig med å løpe maraton i September. Så lenge det har en effekt for min egen del, at det gir meg en oversikt og hjelp så kommer jeg til å bruke det. Men det ikke fordi at det er noe arbeidsgiver sier at jeg må gjøre. Jeg gjør det for min egen del og fordi jeg har lyst.</p>	
6	-	<p>Jeg tror det er hele fokuset på trening. All hjelp vi har fått fra Mads og de andre trenerne osv som er grunnen til at det funker. Informasjonsdelen rundt det er veldig viktig. Det hadde ikke vært nok å bare få treningsdagboken. Man må vite at man faktisk får noe ut av treningen man gjør. Dagboken er bare en hjelp på veien, til å faktisk se hva og hvordan man har trent. Og at man kan bruke avdelingen/laget til å registrere, slik at det blir en sånn morsom greie å trene.</p>	

Vedlegg 12 - Detaljert oversikt over treningsdagboken TV 2 Sporty



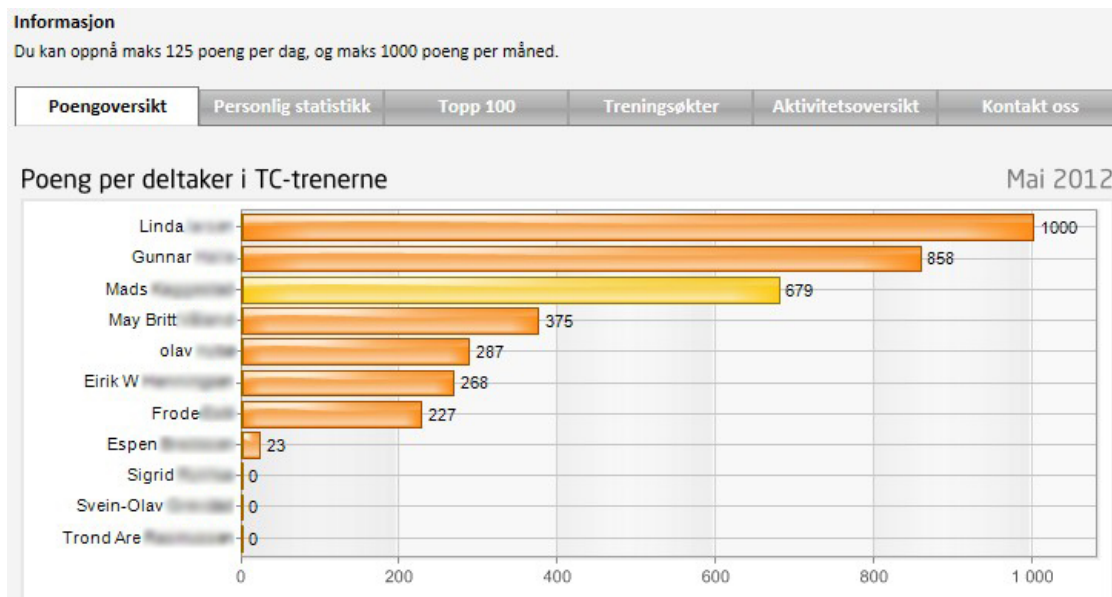
Bilde 1: Din sportyoversikt

Her ser man oversikten over antall poeng som er opptjent i løpet av en måned. I tillegg ser man oversikt over tiden man har trent, og hva man har trent.

Man får også oversikt over kostholdet, med et smilefjes for hvor sunn man har vært. Denne oversikten vises nederst i bildet.

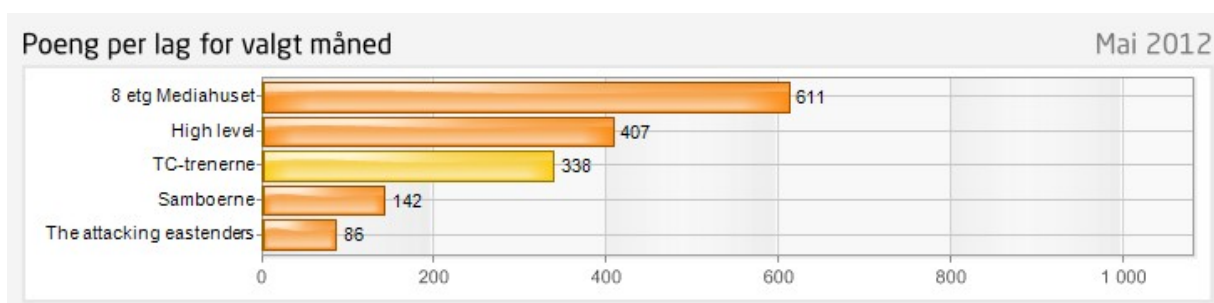
Bilde 2: Oversikt over laget

Her ser man en oversikt over sitt eget lag, og hver enkelte deltakers poengsum



Bilde 3: Konkurrerende lag

Her ser man lagene ens eget lag konkurrerer mot. Alle lagenes poeng er gjennomsnittet av alle deltakernes poengsum



Din poengsum: (Denne måned)	679	
Din treningstid: (Denne måned)	13:25	
TC-trenerne		
Din lagleder	Frode Estil	
Lagets poengsum: (Denne måned)	338	
Lagets plassering: (Denne måned)	3 av 5	
Lagets plassering: (Totalt)	3 av 5	
Treningstimer per måned		
År	Måned	Tid
2012	Mai	13:25
2012	April	29:46
2012	Mars	26:23
2012	Februar	22:00
2012	Januar	33:20
2011	Desember	24:25
2011	November	19:30
2011	Oktober	29:00
2011	September	28:35
2011	August	27:05
2011	Juli	29:00
2011	Juni	22:40
2011	Mai	26:25

Bilde 4: Oversikt

Her ser man oversikt over sin egen poengsum og treningstid (denne måneden)

Man har også en oversikt over lagets poengsum og plassering i konkurransen

I tillegg ser man en total oversikt over treningstimer pr. måned

Bilde 5: Diagram

Her ser man fordelig av hvilke aktiviteter som er utført

Her ser man fordelig av intensitetsnivået på aktivitetene



Bilde 6: Kalender

Kalenderen viser oversikt over alle treningsøkter man har gjort, og alle man har planlagt å gjennomføre. Man ser poengene og smilefjesene fra kostholdsregistreringen.

Feltene markert i grønt viser gjennomførte treningsøkter



Her kan man se at deltakeren følger et ferdiglaget treningsprogram



Feltene markert i blått viser planlagte treningsøkter. I dette tilfellet er disse treningsøktene basert på det innlagte treningsprogrammet deltakeren har valgt å følge



19. Mai 2012 - Trening LUKK X

Ingen aktivitet ✖ + Ny økt

AKTIVITET INTENSITET

Hent favorittøkt

VARIGHET (MIN) DISTANSE (KM)

UTFØRT PLANLAGT POENG

HVORDAN VAR ØKTEN?

FØLELSE KILOKALORIER SNITTPULS

DEL PÅ SPORRY DEL PÅ FACEBOOK

NEI NEI

LAGRE SOM FAVORITT

NEI

Bilde 7: Treningsregistrering

Slik ser registreringen av treningsøkter ut. Her kan man velge mellom en rekke aktiviteter i TV2 Sportys system. Tid og distanse registreres også. Poengene gis på grunnlag av hvilken aktivitet og tiden man har trent.

Dersom man ønsker kan man registrere kalorier og snittpuls og hvordan man følte treningsøkten gikk.

Bilde 8: Kostholdsregistrering

Her registrer man hvor sunn man har vært i løpet av dagen. Dette gjøres ved å huke av på de ulike alternativene. Man kan få 3 ulike smilefjes.

Lørdag 19. mai - Kosthold LUKK X

HVOR SUNNE ER DAGENS MÅLTIDER?

Velg smilefjes etter hvor sunt du mener du har spist eller klikk her for å få forslag til hva du bør velge. ➤

Sunne 40 poeng

Middels 25 poeng

Minst sunne 10 poeng

Hva har du spist?

Sporty-mat

I dag har jeg

- Fulgt tallerkenmodellen
- Brukt vann som tørstedrikk
- Spist minst 5 grønnsaker/frukt
- Spist fisk og/eller tatt tran/omega 3 produkt
- Valgt magre kjøtt- og/eller meieriprodukter og/eller valgt grove kornprodukter

Sofa-mat

I dag har jeg

- Drukket brus eller andre sukkerholdige drikker
- Spist søte kaker eller fint brød/loff
- Spist sukkertøy og/eller sjokolade
- Valgt friterte matvarer

Les mer om valgene her

Bilde 9: Personlig statistikk

Her ser man grafisk fremstilling av sin egen poengprogresjon, treningstimer per uke, jogging og sykling i km per uke.

