

Grete Hjorth Berge

Masteroppgave 2013

Kan gamle livskunster avhjelpe
det moderne jobbstresset?
- er mindfulness det nye serumet?



“NÅ” av Barbro Raen Thomassen

Avhandlingen er levert som en del
av Masterstudiet i Endringsledelse

UNIVERSITETET I STAVANGER

**MASTERGRADSSTUDIUM I
ENDRINGSLEDELSE**

MASTEROPPGAVE

SEMESTER:

Vårsemester 2013

FORFATTER:

Grete Hjorth Berge

VEILEDER:

Kristin Engh
organisasjonspsykolog

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Kan gamle livskunster avhjelpe det moderne jobbstresset? – er mindfulness det nye serumet?

En kvalitativ tilnærming til mindfulness som stressmestring for travle arbeidstakere.

EMNEORD/STIKKORD: Mindfulness, stress, jobbstress, stressmestring, MBSR mindfulness based stress reduction, meditasjon, yoga, mestringsforventning, kognitiv mestringsstrategi, self-efficacy, trivsel, arbeidsmiljø, jobbglede

SIDETALL: 93 (ekskl. Vedlegg)

STAVANGER, 10. juli 2013.

Forord

Å studere i voksenalderen har vært en fantastisk berikelse. Og krevende! Men god kunnskap kommer sjelden gratis, det skal koste å bli klokere. Men det var verdt innsatsen! Kunnskap er lett å bære.

Spesielt takk for hjelp og støtte, til min veileder Kristin Engh. Kjekke samtaler på loftet ditt! De vil jeg savne! Gruffefelleskapet i klassen har vært unikt, venner for livet.

Tonje Talberg og Cecilie Tveteraas Hauge; hjertelig takk for mindfulnesskurset! 8 uker med lære for resten av veien. Tonje kontaktet også sine tidligere kursdeltakere og skaffet informanter. Svein Gran, Andries Kroese, Ivar Vehler; inspirerende diskusjoner, kurs og læring. Ressursgruppen i mindfulness i psykiatrien, ga innspill og teoritilfang. Kjersti B. Tharaldsens velvillige mailkorrespondanse i start av prosjektet, Målfrid Braadland, som var i samme situasjon for to år siden. Alle våre professorer i endringsledelsesstudiet; særlig Øystein Hatteland, Jan Erik Karlsen og Oluf Langhelle. Mine informanter er jeg også stor takk skyldig; deres respons ga prosjektet liv!

Tre sønner har hjulpet mor; Kristian designet figur 1, da det eneste som var klart for meg var skissen. Edvard og Herman har gitt nødvendig Mac-assistanse. Og Kjetil Bjånes; du fant bugen!

Jeg er så heldig å være gift med en belest og klok mann, som også er leder. Kveldssamtalene ved peisen ga mening og sannelig kom ikke alle dine utenlandske avisabonnementer til sin rett! Mine foreldre stikker inn nesten hver dag og sjekker at alt er som det skal: Uten dere hadde ingenting av dette skjedd. Aud; du viste meg ditt Bru og Kulturstien der jeg fant NÅ! Min svigerinne Anita strever med sin PhD og har alltid et øre for en diskusjon. Det har også mine gode venner som tålmodig har hørt på: TAKK!

Stavanger, 10. juli 2013

Grete Hjorth Berge

Resymé

Oppgavens intensjon har vært å studere effekten av mindfulnesskurs i forhold til stressmestring i et krevende arbeidsliv. Hensikten primært er å finne effekt hos friske arbeidstakere i aktivt arbeid, for eventuelt å kunne gi implikasjoner mot en av vår tids største arbeidslivsutfordringer.

Kursintervensjonen bygger på tradisjonen fra Jon Kabat-Zinns stressmestringskonsept og varte i åtte uker. Informantene deltok på to forskjellige kurs, henholdsvis et halvt og et år i forkant av intervjudispunkt.

Formålet med oppgaven var å undersøke hvilke endringsprosesser kursdeltakerne opplevde, lærte og implementerte, særlig i relasjon til stressmestring.

Metodisk ble semistrukturerte, kvalitative dybdeintervju valgt for empiriske funn. Et omfattende teoretisk litteratur review er også gjort, for å kunne drøfte, bekrefte, og dokumentere egne funn. Nye og gamle teoretikere med stor gyldighet i dag, samt rikt tilfang av studier på mindfulness, var fruktbart i belysning av funn. Ikke minst ble ”The Job Demands-Resources model” anvendt som utgangspunkt, ikke for krav og kontroll primært, men for ressursanvendelsen av modellen. Stress og manglende kontroll kan reduseres, ved støtte fra omgivelsene, samarbeid og fellesskap og slik øke kontroll og redusere stress, mot mer helsebringende og ressursfremkallende inspirasjon hos individet. Denne tanken ligger bak den forenkla skissen over prosjektet i kapittel 1. Håpet var at kurset i mindfulness ga den støtten eller ressursen som skal til for at individets potensial styrkes i en slik grad at stress reduseres, effektiviteten øker og arbeidsgleden blomstrer. Dette kan betegnes som hovedresultat.

Transkribert materiell ble tolket og analysert og fem meningskategorier ble resultat:

Alle sluttet å ”multi-taske”, hvilket ga en høyere effektivitet. En ting om gangen.

Grensesetting fremkom tydelig som en styrke de både i arbeid og privatliv profiterte på.

En større ro og tilstedeværelse, med bedre tidsutnyttelse, medførte et bedre og enklere liv i forhold til stress.

Høyere selvtillit, økt selvaktelse og egenverd, ga også bedre samarbeid med andre, privat og i jobb.

Ikke minst ble de gladere, mer positive og energiske, ”mer slik de var før.” Samtlige fremsto som ressurspersoner i dag, tross for beskrivelse av stor stressbelastning før kursintervensjonen.

Implikasjoner fra oppgaven mot endringsledelse og organisasjonsmessige føringer blir kort drøftet i analyse og konklusjon.

Oppsummert kan bekreftes en relevant problemstilling. Forsknings spørsmål ble tilfredsstillende dekket og besvart.

Forkortelser

MBSR – Mindfulness Based Stress Reduction

MBCT – Mindfulness Based Cognitive Therapy

MbC – Mindfulness Based Coping

J D-R – The Job Demands-Resources model

SOAL – Stopp Observer Aksepter La gå

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
1.1. <i>Avhandlingens rasjonale med problemstilling</i>	7
1.2. <i>Kurset i mindfulness, intervensjonen, kan anses som "caset".</i>	7
1.3. <i>Avhandlingens oppbygging og avgrensning</i>	9
1.3.1 Oppgavestruktur	10
1.4. <i>Hensikten med studien</i>	12
1.4.1 Forsknings spørsmål	12
2. Teori	13
2.1 <i>Stressbegrepet i moderne forskning</i>	13
2.1.1 Positivt og negativt stress	14
2.2 <i>Fysiologiske stressreaksjoner</i>	15
2.2.1 Immunsystemet	16
2.3 <i>Kognitive stressreaksjoner</i>	16
2.4 <i>Stress og livsstil</i>	17
2.5 <i>Mestring og stress</i>	18
2.5.1 Sosial læringsteori	18
2.5.2 "Self-efficacy"	19
2.5.3 Attribusjonsteori	19
2.5.4 Teknikker for økt mestring	20
2.6 <i>The Job Demands –Resources model (JD-R)</i>	21
2.6.1 Kritikk av modellen	22
2.7 <i>Om "Flow" eller flyt i jobben</i>	23
2.7.1 Både ett sett ytre og indre betingelser kreves for flow	24
2.8 <i>Positiv psykologi</i>	25
2.9 <i>Oppsummert og med kritisk blick</i>	25
2.10 <i>Mindfulness - hva er det og hvordan kan det hjelpe?</i>	26
2.10.1 Mindfulness – flere definisjoner	26
2.10.2 Mindfulness og hverdagens utfordringer	27
2.11 <i>Mindfulness og stressmestring</i>	28
2.12 <i>Ny og tidligere forskning</i>	30
2.13 <i>Kurselementer / Virkemidler</i>	32
2.14 <i>Mindfulnesskurset oppbygning:</i>	33
2.14.1 Oppmerksomhetstrening – MBSR, for å mestre stress og få bedre livskvalitet	34
2.15 <i>Kritikk mot mindfulness</i>	35
2.15.1 En annen kritikk	36
2.15.2 Flere motforestillinger til forskning på mindfulness	37
2.16 <i>Evaluerings av teoribidragene</i>	37
2.17 <i>Hvite felter på teorikartet</i>	38
3. Design og metode	39
3.1 <i>Forskningsdesign</i>	39
3.1.1 Abduktiv forskningsstrategi	40
3.1.2 Vitenskapsteoretisk forankring	43
3.2 <i>Metodevalg</i>	44
3.2.1 Kvalitativ metode: semistrukturert dybdeintervju	44

3.3 Teoretisk datainnsamling	46
3.4 Empirisk datainnsamling	48
3.4.1 Relatert til tid	49
3.4.2 Intervjuguide	49
3.4.3 Tilgang til feltet og rekruttering av informanter	49
3.4.4 Intervjuene	51
3.4.5 Transkribering	53
3.4.6 Dataanalysens utfordringer. Hvordan skal vi analysere datamaterialet?	53
3.5 Forskningsetiske aspekter, meldeplikt og informert samtykke	54
3.5.1 Troverdighetskriterier	55
3.5.2 Validitet og reliabilitet i intervjusammenheng	55
3.5.3 Generaliserbarhet	57
3.6 Forskningsdesignets svakhet	57
4. Analyse – teori møter empiri	58
4.1 "Multi-tasking" er avlyst!	59
4.2 Grensesetting er kjærlighet	61
4.3 Ro i kroppen gir klare tanker	65
4.4 Arbeidsglede er helsebringende	68
4.5 Å ha tro på seg selv hjelper	74
4.6 Hva er serumet?	78
4.7 Hovedutfordringer	82
4.8 Implikasjoner	84
5. Konklusjon	85
5.1 Evaluering av forskningsspørsmål	87
5.2 Samsvar med tidligere forskning	88
5.3 Begrensninger og muligheter	90
5.4 Fra hode til hale	91
5.5 Behov for ny forskning?	92
5.6 Oppsummering	94
6. Referanser	96
7. Vedlegg	101
7.1 Informasjonsskriv og intervjuguide	101
7.2 Vedlegg til Kapittel 2 – Teori	104
7.2.1 Om stress og hjernen	104
7.2.2 Dikt til refleksjon rundt emnet mindfulness	107
7.2.3 Kort om de formelle øvelsene i MBSR-kurset	108

”Det beste våpenet mot stress er vår evne til å velge én tanke fremfor en annen.” - William James (1842 -1910) amerikansk filosof og psykolog

1. Innledning

4.30! Lysende klokketall. Våkner alltid tidlig når jeg skal ta tidlig fly. Huset er stille. Pust inn, helt ned i magen, fokuser, pust sakte ut igjen, pust inn. Jeg gjentar...

”MOR!!” Plutselig er klokken 6. Minsten vil ha pupp. Har jeg tid? Flyet til Bergen går 7. Storebror på 2,5 er også våken nå og gir beskjed. ”MOR: ka ska du?”

Uff! Stakkars unger, heldigvis skal faren levere dem i barnehagen. To minutter lynamming, en kos til hver, tre minutter dusj. Drit i mascara, leppestift i bilen.

Syv minutter før avgang. Greide det i dag og. Setter meg på første rad som jeg pleier, så kommer jeg raskt ut. Gjennomgår mine tre møter i hodet: Legesenteret i Laksevåg, Kardiologisk avdeling på Haukeland og en gynekolog i sentrum.

MÅ nå 3-flyet hjem igjen for å nå barnehagen 16.30. Pust inn, pust ut, pust...

” Da er vi klar til landing, vennligst fest setebeltene.”

- Dette er flere år siden nå, retrospektivt virker det oppjaget, men det fungerte i 10 år. Med tre små barn. Det har vært et travelt liv. Å praktisere mindfulness har vært mitt verktøy.

Stress og stressmestring er i stadig og økende fokus. Stress er et tiltakende samfunnsproblem på alle nivå og hos både barn, ungdom og voksne. Arbeidslivet har enda ikke funnet en god løsning på dette problemet, som ”HMS-ledelse” i forhold til det grenseløse arbeidsliv. Det norske næringsliv og kanskje i Rogaland spesielt, er grunder-ånden stor og arbeidslivet hektisk. Det er en region med stort trøkk og stå-på-vilje. Vi får mye til. Positivitet og optimisme preger arbeids- og næringslivet og store verdier som også medfører skattekroner til felleskassen i AS Norge bringes inn. Det er derfor stimulerende å arbeide i vårt nedslagsfelt, flinke folk søker seg hit, det er sunn

konkurransen om gode jobber og arbeidsklimaet kan virke oppjaget på utenforstående. Sammenlignet med Europa er vi veldig effektive i Norge og står sannsynligvis for det ”råeste arbeidslivet”, i hvert fall de mest stressede arbeidstakerne.

Mangfold og kreativitet versus globalisert, teknologisk stressmiljø; Det Rogalandske arbeidsmiljø med multietnisk og internasjonalt mangfold, skaper kreativitet og utveksling av erfaring og kunnskap mellom kulturer. Dette kan være en styrke for arbeidskulturen og arbeidsmiljøet som også gjør Norge som nasjon bedre rustet til å fungere i et globalt fellesskap. For den enkelte arbeidstaker kan det være stimulerende og vitaliserende å jobbe i et internasjonalt miljø, men behovet for å være ”online” store deler av døgnet, i kombinasjon med muligheten teknologisk for å gjøre akkurat det, kan viske ut grensene mellom arbeid og fritid fullstendig, og menneskene kan ”miste seg selv”, slik Hannah Arendt beskriver. Hun sier at å være med i rytmen er å leve, men utenfor er både identitets- og livstruende (1998, p. 17).

Psykiske lidelser er nå den viktigste årsak til sykemeldinger i Norge og i økende grad også årsak til uførhet blant unge. På 12 år har sykemeldinger av diffus årsak økt med 70 %. Dette i kombinasjon med at folk utdanner seg som aldri før for å oppnå realisering av sitt jobbpotensial. Er dette tilfeldig ?

Konservative ”business-aviser” som Dagens Næringsliv, svenske Dagens Industri, samt Financial Times, har det siste året ved flere anledninger gjengitt stoff om mindfulness, stressmestring og økt effektivitet, som resultat. Det er fasinerende at disse avisene skriver såpass omfattende om dette emnet, i sitt forsøk på å fange opp trender, i forhold til ledelse og nye bevegelser:

”En vei til økt harmoni og produktivitet på jobben for stressede sjefer, går via mindfulness, oppmerksomt nærvær. Det er trolig nyttig for å fatte rett beslutning, minske stresset og bli et triveligere menneske”. (Johannes Cullberg, direktør og grunder Proactive Health Partner, DI 17.11.12).

På en måte vil dette kunne legitimere problemstillingen enda mer. Det er sannsynligvis også derfor kjønnsbalansen rundt interessen har forbedret seg. På et møte i Rogaland personalforum april 2013, om tema mindfulness og HR, var minst 50 % menn.

Det er selvsagt en stor forskjell på å ha det travelt og å være stresset. Den danske stresseksperter og rådgiver Bjarne Toftegård, PhD, hos personaleweb.dk, oppsummerer forskjellen med om du greier å legge jobben fra deg når du er hjemme. Da er du bare travel. Alternativt vil en jevn kvern av bekymringer og jobbtanker, som gir en kropp i kontinuerlig alarmberedskap, med nervøsitet og hjertebank, gi den farlige stresspåvirkningen, som over tid både kan gi sykdom og utbrenthet.

Flere aktuelle forfattere beskriver stress som en manglende overensstemmelse mellom mestringssevnen og utfordringene hos et menneske, oppsummert hos Kaufmann (2009, p. 218).

Selye ga tidlig stress og stressforskning et ansikt, hans modell har stått seg gjennom tiden, men andre er mer aktuelle i dag; Flow-modellen til Csikszentmihalyi er en. Richard S. Lazarus er blant stressforskningens store, og i skjæringsfeltet stress og mindfulness tilflyter stadig mer litteratur. En slik bok av nyere dato er Gran, Kroese og Lies *Oppmerksomhetstrening* (Gran, 2011), *en historisk, psykologisk og praktisk innføring i Mindfulness*. Dr. Jon Kabat-Zinn er den originale inspiratoren og har skrevet flere bøker samt utviklet den buddhistiske tradisjon til de anerkjente stressmestringskurs MBSR, Mindfulness Based Stress Reduction, den vestlige verden nyter godt av i dag. Dette er på norsk oversatt til aktiv tilstedeværelse i øyeblikket, oppmerksomt nærvær, eller oppmerksomhetstrening. Kursene er forskningsbasert og har gjennom flere tiår vist gode resultat og fått stadig flere tilhengere.

Våre følelser og tanker skapes ut fra hva vi, eller andre, putter inn i vår hjerne, bevisst eller ubevisst. Positivt påfyll gir positive tanker, og er inntrykket negativt, blir det ofte også resultatet. Våre tanker og vårt tankestress er et resultat av hva hjernen mates med. Den trenger derfor jevnlig ”rens” fra alt den belemres med. Over 90 % av vårt daglige tankegods er fra i går. Det betyr at vi har behov for å tømme ut noe av dette for å være produktive, kreative og mindre stresset. Ro og fred og meditasjon i særdeleshet, er verktøy som kan hjelpe oss med jevnlig tankerengjøring.

Kurs i mindfulness ruller nå innover den vestlige verden med tiltakende styrke. Som samfunnsfenomen er det interessant. Skjer det som respons på en stadig økende travelhet, med stress og krav? Har vår sivilisasjon utviklet et behov for noen av de

gamle kunster i livsmestring? Det er også stor grunn til å være skeptisk, sjarlataner vil også prøve seg på dette markedet, men MBSR er varemerkebeskyttet.

I boken *Akkurat Nå*, beskriver Kabat-Zinn hvordan Dalai Lama virket komplett uforstående på en vestlig psykologs forsøk på forklaring av vårt samfunns epidemiske mangel på selvaktelse. Tolken måtte retolke og oversette flere ganger, og det er ingen mangler ved Dalai Lamas engelskkunnskaper. Han kunne bare ikke forstå hva lav selvaktelse var. Dette er et ukjent begrep i Tibet, tross for deres generelt dårlige levekår. De kan nok ha flere alvorlige problem, men lav selvaktelse er ikke på den listen. Dalai Lama ble ”synlig nedslått” over beskrivelse av amerikaneres følelse av utilstrekkelighet og reduserte selvbilde (2008 norsk, 1994 1.utg., pp. 164-165). En annen historie om samme mann, var her i landet, i anledning mottakelsen av Nobels fredspris; han smilte til journalisten og sa han hadde hørt at vi som folk var så flinke å meditere. Dette skjønte journalisten lite av. Dalai Lama poengterte at han hadde hørt vi var et turgående folkeferd.

Mindfulness er ikke et nytt fenomen, som buddhistisk tradisjon er den over 2000 år gammel og av ikke-religiøs art. I forordet til arbeidsheftet mindfulnessbasert kognitiv terapi, omtaler psykolog Torkil Berge prinsippene for mindfulness som enkle i teorien, men vanskelig å gjennomføre i praksis. Svein Gran opplyser i sin bok *Oppmerksomhetstrening* (2011), at det ikke er 100 % konsensus om begrepsdefinisjon. Han viser til et sitat fra en anerkjent munk og mindfulness-lærer Bhante Henepola Gunaratana:

Mindfulness er den engelske oversettelsen av pali-ordet sati. Sati er en aktivitet. Men akkurat hva? ...Mindfulness er presymbolsk. Det er ikke bundet opp av logikk... Når du først blir klar over noe, er det et flytende øyeblikk av ren oppmerksomhet like før du konseptualiserer det du ble klar over, før du identifiserer det (...) Dette flytende, mykt fokuserte øyeblikket av ren oppmerksomhet er mindfulness (Gunaratana, 2002, s 138 egen oversettelse) (Gran, 2011).

Mennesker som praktiserer mindfulness er ikke i tvil om effekten. Vitenskapelig har psykologer de siste år bekreftet funn, og helt nytt er at en dansk forskergruppe har funnet en mulig virkningsmekanisme. Gjennomgang av hjerneskanninger og målinger av hjerneaktivitet fra åtte studier har vist en effektendring i hjernen som er forskjellig

fra den som påvises etter psykoterapi og annen medisineringsfri terapi. Dette er hva Copenhagen Trial Unit, det danske Rigshospitalets forskning på evidensbasert medisin nå viser (A. Chiesa, Serretti, & Jakobsen, 2012).

Yoga kommer fra sanskrit og betyr ”eggeplomme” og symboliserer forening mellom kropp og sinn. Argumenter tilhengerne fremhever, er at yoga og yogapust stimulerer både kropp og sinn og slik oppleves både høyere energinivå, klarhet og høyere produktivitet. Du oppnår mer på kortere tid. Mental styrke vinnes også gjennom en kontinuerlig disiplin og daglig rutine. En ro fundert i egenpraksis vil også medføre at du ikke lett vippes av pinnen, pga dagliglivets stress og kaos. Intensjon om å praktisere omsorg, medfølelse og godhet, styrker også alle miljø du ferdes i og på denne måten bringes en berikelse til arbeidsmiljøet. Dette er også i tråd med Katrine Aspaas’ nyeste bok. Her poengteres omsorg som den nye effektiviteten i arbeidslivet. (2012, p. 33). Hennes boksuksess *Raushetens tid*, har medført en omfattende foredragsvirksomhet og hun ble lansert på TEDx nå i april 2013. Her utdyper hun hjernen som kjemifabrikk, nettopp med neurotransmitterne, hjernens ”good-stuf” f. eks i form av oxytocin som gir den dype følelsen av kjærlighet og tilhørse. Hormonet utløses raskest ved amming(!), men også når du gir en klem, eller klapper en hund. Men Aspaas sier du også kan få denne gode reaksjonen ved å sitte rolig i bilen din og vinke, og ikke minst, på en god dag, gi bort en parkeringsplass som akkurat ble ledig. Da blir du rett og slett lykkelig! Hjernen belønner deg for å være snill. Forskere i Frankrike har nylig også funnet at smil virker. Og det trenger ikke engang være ekte. Mimikken i ansiktet som skjer når du putter en blyant på tvers i munnvikene gir denne effekten.

Meditasjon kan også utløse det samme, noe som er poengtert i en årrekke av Dalai Lama, men på fjorårets World Economic Meeting i Davos, ble dette også debattert. ”We are in this together.” Fra rasjonell IQ til mer emosjonell EQ. Økt effektivitet gjennom meditasjon, healing, ansvarlighet og generøsitet. Det vekket oppsikt og debatt at dette ble diskutert på dette møte i det hele tatt. Teoridelen vil belyse noe rundt slik tenkning.

Kritikerne til yoga og mindfulness og slik praksis, vil gjerne hevde at all fysisk aktivitet kan gi slike effekter på kroppen og dermed indirekte på sinnet. Vil en stresset

person kunne løpe fra det kroppslige stresset; kan det være like effektivt? Treningsguruer fremhever fysisk fostring som den viktigste dimensjonen for stressmestring, for noen, men ikke for alle. I teoridel vil den fysiologiske effekten av trening og mosjon i forhold til opphopning av stresshormoner i organismen, drøftes videre. Fakta er at de fleste store treningskjeder tilbyr etter hvert også timer med yoga, mindfulness og meditasjon, for å supplere sitt fysiske tilbud også med en mer åndelig dimensjon. I tillegg lokkes med SPA-avdelinger, infrarød badstue, steam bad, massasje og ”relaxation”-rom, for å møte etterspørsel hos tiltakende stressbelastede treningskunder.

Et interessant og betimelig tema, er organisasjoner som kontinuerlig og med hensikt påfører sine medarbeidere stress. Bedriftskulturen mangler ”magemål” og tålegrense, kan det se ut som; Kan vi bare fortsette å pøse på stress og heller sende medarbeidere som blir stresset på diverse kurs i stressmestring og / eller mindfulness? Da blir stressbelastede, utbrente medarbeidere en individuellbasert problemvinkling, ikke en organisatorisk problemstilling. Hvilken type ledelse ønsker vi? Mellom 60 og 75 % av ansatte opplever nærmeste leder som den viktigste kilden til stress i jobben. I en nylig publisert studie i Scandinavian Journal of Organizational Psychology svarte 2539 norske ledere og ansatte på et skjema som var designet for å måle problemer i mellommenneskelige forhold. 31 % av lederne skåret på problemnivå med en kontrollgruppe bestående av psykiatriske dagpasienter. Norske forskere anslår at det kan finnes så mye som 13.000 norske ledere med narsissistiske trekk, sykelig selvopptatt, uten tålmodighet og empati. En ugunstig kombinasjon. Destruktiv ledelse, trakassering, detaljkontroll og maktmisbruk, vi skal høre litt om det i empiridel.

Dette er viktige refleksjoner, men pga oppgavens begrensning og intensjon om et arbeid med dybde mer enn bredde, må jeg la disse viktige emnene ligge. Jeg vil kun kort og begrenset komme tilbake til slike implikasjoner i konklusjon og oppsummering, med eventuelle føringer fremover. Men for å avrunde dette argumentet kan vi ta et raskt sideblikk på Dr. Per Fugellis kritiske syn på vårt moderne samfunns og –arbeidsliv og om maktforhold i forhold til menneskers helse. Hans foredrag: *Altius, citius, fortius*; høyere, raskere, sterkere = friskere?, predikerer behovet for hvile etter innsats. Som naturen trenger menneskene pause, slik vinteren legger grobunn for en ny vår. Det er naturstridig å stadig jage nye trofeer, høyere og raskere, tar vi den, så tar vi den. Han

sier det norske folk lider av kollektiv ADHD. Vi kan ikke vokse inn i himmelen, vi mennesker bør ta pauser, med tid og rom til kontemplasjon. Vi hører ikke etter vårt alarmsystem, som gir sykdomssymptomer fra hode, hjerte, mage, og han poengterer viktigheten av nye metoder for å lære stressmestring, i stedet for å ta lykkepiller.

Fugelli fikk Karl Evangs pris 2010 og også Stavangerprisen 2012. Hans foredragsvirksomhet har økt betydelig pga dette emnet, han er en samfunnsrefser med brodd og har gehør i befolkningen.

1.1. Avhandlingens rasjonale med problemstilling

Oppgavens intensjon er å studere effekten av mindfulnesskurs i forhold til stressmestring i et krevende arbeidsliv. Hensikten primært er å finne effekt hos friske arbeidstakere i aktivt arbeid, for eventuelt å kunne gi implikasjoner mot en av vår tids største arbeidslivsutfordringer.

På bakgrunn av det ovennevnte lanseres følgende problemstilling;

” På hvilken måte bidrar mindfulness til stressmestring og redusert følelse av opplevd stress, hos friske kunnskapsledere og –medarbeidere, i et aktivt og krevende arbeidsliv?

” Hvordan kan effekten av mindfulness fremme en bedre jobbhverdag?”

1.2. Kurset i mindfulness, intervensjonen, kan anses som ”caset”.

Herunder følger en skisse basert på kursholdernes muntlige orientering introduksjonsdagen, i kombinasjon med forfatters egenerfarte kursopplevelse. Det beskrives hovedelementer og hensikt med kurset.

Kurset i Stressmestring via mindfulness har de to legene Tonje Talberg og Cecilie Tveteraas Hauge, sett behov for i sin legegjerning, pga den økende tilstrømning av pasienter med stressplager og -sykdom. Det som vanligvis tilbys fra legekantoret, er ikke reell og varig lindring, men kortvarig plaster på et tiltakende problem. Mange sliter med kronisk hodepine, muskel-og skjelettlidelser, dårlig søvn og mange bekymringer,

for sine barn, foreldre og hjem-jobb. Hypertensjon, høyt blodtrykk, er en altfor vanlig diagnose. Folk beskriver at de føler seg ”flate”, og har lyst å komme tilbake til den de var før. Mange beskriver at gleden og impulsiviteten er forsvunnet i stresset de har opplevd. Noe som da skjer er at de beskriver en økt engstelse for ting som ikke tidligere var et problem. De føler seg heller ikke lengre våkne og opplagt.

Disse to legene spurte seg, hvordan bør disse plagene egentlig behandles? Symptomatisk med piller og fysioterapi, eller med hjelp til selvhjelp, for å komme ut av dette en gang for alle?

Talberg og Hauge er nøye med å poengtere viktigheten av at de tilbyr et forskningsbasert og gjennomarbeidet kurskonsept, som har bevist effekt i over tre tiår. Oppsummerte resultat fra forskning som er gjort har vist for det første, mindre opplevd smerte og redusert behov for smertestillende medisin, økt velvære generelt og økt empati, selvsikkerhet og bedre tilstedeværelse, gladere og friskere mennesker, ikke minst; mindre stresset.

Oppmerksomhetstrening er hjernetrening, men dette er ikke en ”quick fix” og må praktiseres daglig og over tid. Det er derfor det anses som vanskelig for mange. Det er enkelt, men ikke lett. Ikke alle orker å gjøre endringer i livet sitt og det blir spurt innledningsvis: ”Hvem har en time ekstra i hverdagen?” Dette er sakens kjerne, du må ville gjøre denne innsatsen eller endringen, for at noe skal skje. Stressmestring kan læres, via en mer hensiktsmessig reaksjon på hverdagens utfordringer. Du kan forandre hjernen din gjennom mental trening. Gjennom kurset får du til sammen 29 kurstimer fordelt på ukentlige samlinger på 2,5 timer og en heldagssamling. Kurset er øvelsesbasert, og trening er nøkkelen til suksess.

Det er fire basisøvelser og det vil bli gitt ut fire cd til hjemmebruk: For en beskrivelse av de formelle øvelsene, og kurskonseptet, henvises til teoridel og vedlegg.

Som vi har sett er målgruppen for kurset, travle, aktive arbeidstakere, delvis med stress, på egne eller medarbeideres vegne. Tema eller aktivitet i kurset er stressmestring via mindfulness og basisøvelsene over. Hensikten er stressmestring og et bedre liv.

1.3. Avhandlingens oppbygging og avgrensning

For suksessrikt svar på forskningsspørsmål, samt sette sammen en avhandling av verdi, ble en tilnærming med kombinasjonen litteratur review og kvalitative dybdeintervju, antatt beste metode. Egenstudier av feltet ble i forkant av oppgaven gjort via intervju av ressurspersoner som er sertifiserte mindfulnessinstruktører; Svein Gran psykolog i Stavanger, Tonje Talberg, lege Stavanger og Andries Kroese, lege i Oslo. Dessuten ble Kjersti Balle Tharaldsens disputas ”Mindful coping” fulgt. Fra sist november til juni i år også deltatt på intensiv kursopplæring i Oslo og Stavanger, for eget kunnskapstilfang.

Det har lenge vært gjort intervensjon på pasienter og deres erfaring med både fysisk og psykisk sykdom og smerter. Mitt interessefelt var på aktive arbeidstakere som enten hadde vært nede med stor stressrespons selv, alternativt så dette i egen organisasjon, og ønsket å forebygge tilsvarende hos seg selv og /eller andre. En profylaktisk tilnærming som dette, ville kanskje kunne komme fler til gode i organisasjoner, da det er sannsynlig at jungeltelegraf og normal dialog rundt disse temaene, bringer den ”gode sak” videre.

Det var også fra forfatters side, en sunn skepsis tilstede. Var prosjektet gjennomførbart, ville det bringe noe som helst av interesse, hadde det noe for seg? Det er ingen automatikk i at noe som fungerer for noen, kan ha verdi utover dette. Men nettopp det er hva som kan gjøre en slik undersøkelse spennende. Ingrediensene var tilstede for et studie basert på et tilsynelatende kraftfullt, men enkelt verktøy, flere og flere har funnet interesse for og nytte med. Dessuten, stress i samfunnet og arbeidslivet tiltar. Ikke minst var det intervjuobjekter som ville stille seg til rådighet. Det hadde også fra professorers hold blitt oppfordret til å velge et tema vi brant for.

Lykkeforskning har de siste år vært et ”hot” tema, og i Norge har en viktig debatt versert rundt relativt lavt ”Lykke-nivå”, i relasjon til at vi lever i verdens rikeste land. Positiv psykologi har i større grad overtatt forskningsfeltet og mange bidrag foregår parallelt med hva som intenderes i denne oppgave. Alan Carr vil bli benyttet i teoretisk belysning (Carr, 2011). Likeledes diskuteres videre selvets utvikling og flow (Csikszentmihalyi & Ørsted Andersen, 2008), attribusjonsteori og Banduras self-efficacy, mestringsforventning (Bandura, 1997). Kjersti Tharaldsens avhandling er en god illustrasjon av både potensial og barrierer innen feltet. Hennes prøveforelesning

19.10.12. om internevaluering, belyste noe. Fokusgrupper i hennes materiale, i motsetning til dette studiet, preges primært av pasientfokus, men også ungdom, mens denne datainnsamling går mot arbeidsføre, voksne mennesker som oppsøker mindfulnesskurs, for økt stress,- livs- og arbeidsmestring.

Det er også flere artikler verdt å nevne, særlig seks artikler, ansett som nyttige til tema mindfulness og dessuten den store metaundersøkelsen 20 + 10 års oppfølging av J D-R modellen bl. a. (De Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers, 2003) (Demerouti, 2011; Häusser, Mojzisch, Niesel, & Schulz-Hardt, 2010; Van der Doef & Maes, 1999).

1.3.1 Oppgavestruktur

Mange mulige veier kunne belyse tema; biologisk, hormonelt og fysiologisk, psykologisk, sosialt og emosjonelt. En avgrensning blir nødvendig. I følge problemstilling, forskningsspørsmål og teoretiske perspektiv, vil det primært være de mentale legitimerede effekter som drøftes, slik at biologi nedtones etter teorikapittelet.

Kap. 1 Innledning gir problemstilling og forskningsspørsmål, med målsetning om å belyse intervensjonen Mindfulness som stressmestring hos travle, friske ansatte.

Kap. 2 Teorigrunnlag presenterer tre hovedperspektiv

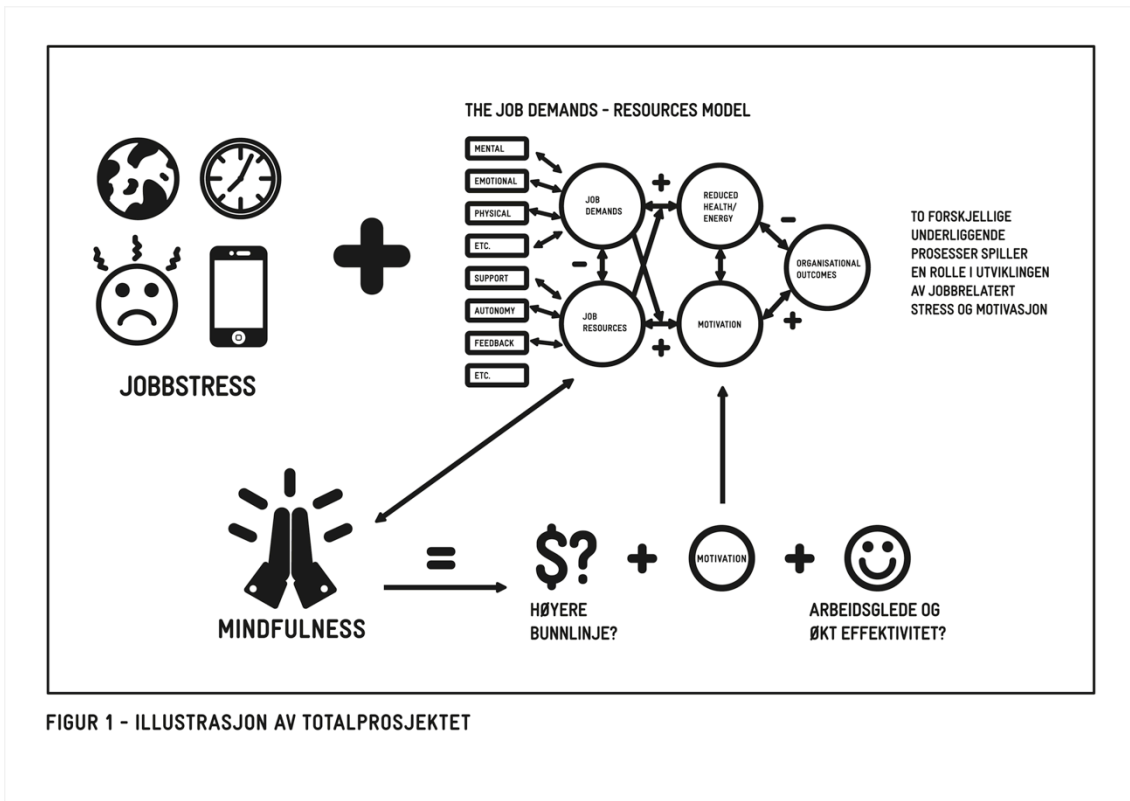
1. Stress / mestring- og attribusjonsteori / J D-R modellen
2. Flow og positiv psykologi
3. Filosofien rundt mindfulness og aktive ingredienser

Kap. 3 Metode med utfordringer, beskriver datasamling og informantutvalg, en kvalitativ dybdeintervjuundersøkelse, med reliabilitet og validitet.

Kap. 4 Analyse. Her blir antakelser og uventede funn belyst. Er problemstilling og forskningsspørsmål adressert og avpasset teori?

Kap. 5 Konklusjon og oppsummering med videre antydning til forskning.

1.3.2 Avgrensning med følgende forenklede modell, forsøker å illustrere oppgavens rammeverk, med tilnærming jobbstress og lån av Karaseks modell, der mindfulnesskurs blir en del av jobbressurser. Håpet er derigjennom en høyere motivasjon, som leder til mer arbeidsglede og effektivitet, samt muligens styrket bedriftsøkonomi.



Arbeidsstresset, eller -tilstedeværelsen, i et globalisert nedslagsfelt, med stor onlinetilgjengelighet gjennom døgnet, er forsøkt belyst gjennom litteratur og empiri, via kvalitativt forskningsintervju. Flere teorier, vitenskapsbidrag og tidligere arbeid kan illustrere oppgaven, og særlig vil "The Job Demand-Resources model", fra Karasek og Theorell, bli diskutert, i forhold til intervensjonen kurs og opplæring i Mindfulness. Modellens element "Job-Resources", kan man muligens benytte seg av for å betegne den erfaringslæring kursdeltakere får, og i neste omgang er det mulig nettopp dette elementet av "støtte" kan få videre implikasjoner. Avhandlingens informantmaterieell kan samtlige rapportere interessante funn, som både i forhold til teoretisk bakteppe og ikke minst den opplevde, personlige og individuelle effekt, kanskje kan sies å bringe resultater på makro, meso og mikronivå: Dersom kursdeltakerne eventuelt opplever redusert stress, blir de da mer effektive, får bedriften bedre resultat og bunnlinje? Blir de ansatte mer robuste og fysisk friskere? Går sykemeldingsraten ned, og med påvirkning på landets samfunnsmedisinske omkostninger, i forhold til uføre og attføringstrygdede, når sykemeldinger reduseres?

Og for den enkelte ansatte; blir arbeidslivet bedre? Blir de flinkere til å takle stresspåvirkning, som kan redusere livskvalitet? Eller blir de faktisk mindre effektive, men bedre stressmestret og uvillige til å stå på i samme grad som de har gjort, og at

dermed bedriftene får en reduksjon i sin inntjening, med mer kravstore medarbeidere?

1.4. Hensikten med studien

Oppsummert, kan intervensjonen Mindfulness, brukt på en frisk, høyproduktiv og aktiv ”arbeidsbefolkning”, faktisk gi lavere stressopplevelse og mer arbeidsglede og arbeidsfornøydhed? Noe av dette er det intensjon om å belyse. (I fig. 1 søkes å illustrere en sterkt forenklet avhandlingsoppbygning og med lån av Karaseks modell). Det kan synes vanskelig å ”presse” kurset i mindfulness inn i J D-R modellen, som tar utgangspunkt i en totalvurdering av arbeidssituasjonen. Kursets bidrag blir dermed kanskje å se annerledes på krav og ressurser i arbeidssituasjonen og at primæreffekten av tiltaket ligger der? Intensjon er at data skal utdype og forklare noe. Likevel, selv om modellens opprinnelige utgangspunkt var en fokusering på de to forskjellige underliggende prosesser som spiller en rolle i jobbrelatert stressutvikling, samt det motsatte - motivasjon, kan det kanskje være en mulighet for å velge å bruke den analogt¹, som en modell for å forklare mine funn og sammenhenger? Egen bruksteori på gammel modell? Kan det kanskje også, ende opp med en utvidelse eller supplerings til modellen, for også å omfatte egne funn?

1.4.1 Forsknings spørsmål

1. Kan mindfulness sies å ha konsekvenser for opplevd arbeidsmestring og jobbtrivsel? Hvilke, hva slags, hvordan?
2. Hvordan opplever deltakerne endring i forhold til stressmestring, etter kursing i mindfulness? Hvilke eventuelle nye vaner i atferd eller tenkning om seg selv har de etablert?
3. Hvilke treningselementer i mindfulness vektlegger deltakerne som forklaring på stressmestring?

Ukløkket mann ligger alltid våken

i **Analogt:** beslektet, jamførbar, lignende, likeartet, motsvarende, overensstemmende, parallell, på

*og tenker på mange ting
da er han trøtt når dagen kommer
alt er i ulage som før*

- Håvamål-

2. Teori

Aktuelle teoretiske perspektiv, som bidrar til å studere mindfulness som fenomen i moderne arbeidsliv, kan være flere og er fasettert. Målet i dette kapittel, er å belyse relevant teori for å bruke dette som et grunnlag for analysen, opp mot den kartlegging som er foretatt empirisk.

Etter innledningskapittelet står en antakelse eller hypotese om at stor grad av stressbelastning, som blir møtt med kurs i mindfulness, resulterer i en positiv opplevelse. Denne gir faktisk mestring, og flere gode implikasjoner, som mening, motivasjon og arbeidsglede.

Tre hovedperspektiv, komplekse og komplementære, vil bli presentert i teoridel og det er koblinger mellom disse.

Del 1. Stress / mestring – og attribusjonsteori/ J D-R modellen

Del 2. Flow og positiv psykologi

Del 3. Filosofien rundt mindfulness og aktive ingredienser

TEORI DEL 1

2.1 Stressbegrepet i moderne forskning

Stress defineres av flere forfattere, med flere likhetspunkter enn ulike, som en oppfatning av krav som overstiger de personlige og/ eller sosiale ressurser. Hos Brochs-Haukedal, er nevnt McGrath 1970; med beskrivelse som en uttalt ubalanse mellom krav og kapasitet, under forhold der det mislykkes i å møte kravene, og derfor har viktige opplevde konsekvenser (2010, p. 391). En generell oppfattelse om stressbegrepet, sier han, er dynamikken mellom krav og muligheter i omgivelsene og personens muligheter til å mestre disse. Det latinske ordet for stress, ”stringere,” betyr å trekke godt sammen.

I følge **Lazarus** handler stress om utilfredsstillende livssituasjoner, som vi ønsker å forandre til det bedre, og følelser kommer og går hurtig, når omstendighetene endres. Dette er dermed kompatibelt med fokus på prosesser (2006, p. 30). Vurdering og mestring som trekkes frem som de grunnleggende teoretiske konstruksjoner når det gjelder stress og følelser, vil variere med personlighet. De kan likevel endres over tid og fra den ene situasjon til en annen.

Kroese definerer stress som en fysisk respons på en utfordring, ofte en forandring. Han benevner det en biologisk mekanisme, nødvendig for dyrenes og menneskenes tilpasning til utfordringer i omgivelsene (2012, p. 20). Han refererer til Hans Selyes bok fra 1930, *The Stress of Life*, og begrepene "fight or flight", eller kamp/flukt responsen. Stress betegner både årsak, stressfaktoren, og effekten, responsen, på forandringen som er utløsende.

Vi ser en beskrivelse av stressbegrepet som manglende overenstemmelse mellom individets mestringsevne og de utfordringer individet står overfor. Opplevelsen av trussel eller mulighet, oppfattet av individet, er hva som kan forklare positivt eller negativt stressfokus. Stress kan også oppleves som en transaksjon, et samspill, mellom individ og miljø.

Fra Selye, stressforskningens far, har vi lært at evolusjonen har programmert oss til en reaksjon som stort sett er lik på alle typer stressfaktorer, stressorer. Kort gjengitt vil sympatisk alarmberedskap inntreffe ved en krevende eller truende situasjon. Men det er ikke ment at den komplekse stressreaksjon skal misbrukes, slik typisk kronisk stress er en energisløser, for å holde seg i unødvendig konstant alarmberedskap. Stresshormoner som avfyres ved en slik reaksjon og ikke fysisk utnyttes, (siden vi faktisk ikke skal slåss med en sabeltanntiger), er veldig skadelige for oss. Kroese sier at akutt stressreaksjon er en hjelp til å overleve, men den kroniske kan ta vårt liv (2012, p. 21). Stress og bekymring over tid, kan gi en rekke negative effekter på fysisk og psykisk helse (Sapolsky, 1996) (Tallis F, 1994) (Krusche A, 2012).

2.1.1 Positivt og negativt stress

er to sider av samme sak, men er ikke farlig om det ikke vedvarer. Overbelastning på organismen kan skje, dersom stresset bygger seg opp over tid, langvarig. Det er dette som kan gi alvorlige konsekvenser.

Det akutte stress, med frigivelse av stresshormoner ut i blodbanen, er en hjelp for lettere å håndtere umiddelbare stressituasjoner. Adrenalin gir effekter som at du blir mer effektiv og oppmerksom. Du husker bedre, får ekstra kraft og styrke, kort sagt, håndterer situasjonen på en bedre måte. Kortisol, hormonet som frigjøres nesten umiddelbart etter at adrenalin er frigitt fra binyrene, vil gi både kropp og hjerne styrke og kraft. Det er denne begrunnelsen som ligger til grunn for betegnelsen positivt stress; vi yter mer og er mer på ”alerten,” når vi har behov for et ekstra gir til en prestasjon av fysisk eller mental art. Denne opplevelsen av *mulighet*, positivt stress, skjerper oppmerksomhet, motivasjon og ytelse, mens negativt stress, en *trussel*, medfører forringelse av mestringssevne. Det kognitive aspekt, gjennom individets tolkning av begivenhetene og mestringsforventning, er hva som er førende for om det oppleves stressende .

Den amerikanske psykolog og forsker Jeremy Jamieson, University of Rochester, har nylig vist forskjellen på positiv versus negativ mestringsforventning, i et kontrollert studie 2011. 50 forsøkspersoner ble utsatt for fysiologiske målinger, etter å ha lest henholdsvis positive eller negative utfall relatert til stressopplevelse. En standardisert stresstest avslørte at gruppen som akkurat hadde lest at stress virker fremmende på prestasjoner, opplevde å ha større mentale ressurser og følte seg mindre stresset. Oppsiktsvekkende var at det forplantet seg til det virkelige liv deretter og en 10 % forbedring ble demonstrert noen uker senere (Frank, 2013).ⁱⁱ

2.2 Fysiologiske stressreaksjoner

Stresshormonene har påvirkning på organismen. Symptomer av fysisk og / eller psykisk art, kan manifesteres fra kroppslige plager, typisk muskel-skjelettlidelser, til psykosomatiske varianter, som irriterbar tarm. Psykisk sykdom som angst og depresjon, omtales i senere kapittel. Søvnvansker ligger kanskje midt i mellom, men er gjerne det flest mennesker merker, når press og stress bygger seg opp.

ⁱⁱ Den samme artikkelen viser også til gunstige effekter og placebovirkning vi kan dra nytte av i forhold til å ta kontroll med stress, forskning utført av Alia Crum, psykolog ved Columbia Business School. Hennes ferske artikkel ”Rethinking Stress. The Role of Mindsets in Determining the Stress Response,” vil diskuteres, også i forhold til mindfulness.

Andre typiske stressykdommer nevnes kort: Hjerte-kar lidelser, som høyt blodtrykk, blodpropp og infarkt er en altfor vanlig diagnose. Allerede fra -70 tallet knyttes jobbstress til hjertesykdom. Blodtrykksøkning, usunne kolesterolverdier og infarkt, oppsummeres i *Healthy work* (Karasek, 1990). I konklusjonen hevdes psykososiale jobbforhold assosiert med biomedisinske risikofaktorer, dessuten en uavhengig assosiasjon med hjertesykdomsriskiko (p. 156).

Siden er slike funn støttet bredt i medisinsk forskning og i en ny stor europeisk studie fra 2012, med data fra 197 000 pasienter, i flere europeiske land, hentet fra 13 studier over en 21 års periode, konkluderer Stockholms universitet ved Stressforskningsinstituttet tydelig sammenheng mellom jobbstress og hjerte-kar sykdom. Ved å stresse mindre på jobb, kan risiko for hjerteinfarkt og plutselig hjertedød reduseres med inntil 30 %, ifølge professor Theorell: ("Jobbstress økar risiken for hjartinfarkt" 2012). (Utdypes ikke videre.)

2.2.1 Immunsystemet

påvirkes av våre stresshormoner. Kortvarig er det uten betydning, men over tid vil nedsatt immunologi kunne gi mange typer plager og sykdom. Forkjølelse, residiverende halsbetennelser, allergi, eksem og astma, men også mer alvorlig kronisk sykdom kan manifesteres. Kreft og diabetes, som har stor økning, utforskes nå som mulig påvirkning fra stress i samfunns – og livsførsel. Det bør dog kritisk vurderes den generelle eksponering vi utsettes for; miljøgifter, forurensning og mer ”unaturlig” miljø, enn steinaldermennesket opprinnelig var designet for. Dette kan også bidra i en sykdomsforklaringsmodell.

2.3 Kognitive stressreaksjoner

Stressens hukommelsespåvirkning er noe de fleste kan kjenne igjen, ved stor mental belastning. Kronisk høye stresshormonnivå, særlig kortisol, svekker nydannelse av hjerneceller i Hippocampus; slik svekkes også vår hukommelse og læringsevne. Som stressillustrasjonene ⁱⁱⁱ viser, kan hjernen bli fullstendig utbrent og i alvorlig

ⁱⁱⁱ Stressillustrasjon over hjernen, finnes i vedlegg.

stressrammet sykdom kan hukommelsen bli kronisk skadet. Det samme kan også skje med vår personlighet; mindre hyggelig, kort og irritable i humør, men normalt kortvarig. Stresshormoners påvirkning over tid, uten restitusjon, kan medføre tap av normal hjerneaktivitet som følelser, kreativitet og normal tenkning. Personen fremstår som endret og avstumpet, ikke gjenkjennbar. I Brochs-Haukedal deles stressreaksjoner i følelsesmessige og kognitive. Til de viktigste følelsesmessige, nevnes angst, sinne, irritasjon og depresjon, som kan ende opp i redusert selvtillit og tilbaketrekking. Av de kognitive stressreaksjoner nevnes særlig redusert konsentrasjons- og oppmerksomhetskapasitet. Innlæringsvansker med redusert selvfølelse, følger gjerne derpå (2010, p. 398). Det er beskrevet at utbrenthet som en følge av bestående stress, ikke skulle diskuteres i særlig grad, men tre faktorer er viktige å kjenne til i arbeidsmiljøet, som leder eller kollega: Den psykologiske utmatting, omtales emosjonell utlading, dessuten depersonalisering og redusert selvaktelse (Brochs-Haukedal, p. 406).

2.4 Stress og livsstil

Sammenhengen stress i arbeidslivet og redusert fysisk aktivitet på fritiden, er nylig vist i en omfattende studie publisert i tidsskriftet American Journal of Epidemiology. Den europeiske metaanalysen som har data fra 170 000 arbeidstakere fra 14 europeiske land, også Skandinavia, konkluderer med sammenheng mellom stress i arbeidslivet og fysisk aktivitet. Sannsynligheten for at personen var fysisk inaktiv på fritiden var større, jo mindre kontroll i sitt arbeid. Forsøkspersonene ble inndelt i fire kategorier, for å definere jobbstress basert på to kriterier: Kontroll og arbeidsmengde.

- Lav belastning (god kontroll, lav arbeidsmengde)
- Aktiv (god kontroll, høy arbeidsmengde)
- Passiv (lite kontroll, lav arbeidsmengde)
- Høy belastning (lite kontroll, høy arbeidsmengde)

Studien avslørte at de med god kontroll i jobben kom best ut, uavhengig om de hadde mye eller lite å gjøre. De som hadde lav grad av kontroll kom dårlig ut. Som over, spilte det liten rolle om de hadde mye eller lite gjøre. Disse personene hadde rundt 25 %

mindre fysisk aktivitet på fritiden, sammenlignet med de to beste kategoriene.^{iv}

Resultatene bekrefter tidligere teorier om at arbeidstakere med høy belastning trenger mer hvile og restitusjon. Passive arbeidstakere kan få mindre tro på egen mestringsevne, og dette kan igjen føre til en inaktiv livsstil.

Flere europeiske universiteter deltar her; IPD-Work Consortium; *Job Strain as a Risk Factor for Leisure-Time Physical Inactivity: An Individual-Participant Meta-Analysis of Up to 170,000 Men and Women* (Fransson, 2012).

2.5 Mestring og stress

Mestring som begrep fra stressforskning, har flere definert med noenlunde likhet som menneskers evne til å forholde seg til de utfordringer og påkjenninger livet byr på. Fokus på informantenes erfaring vil primært være hvordan mestring kommer til uttrykk, hvordan stressmestring etter mindfulnessopplæring, eventuelt gir dem en bedre arbeidshverdag.

I et organisasjonspsykologisk perspektiv er det naturlig å tenke mestringsstrategier på både organisasjonsnivå, gruppenivå og individnivå. Systemteoretisk forutsettes ansvarsfordeling mellom både bedrift, gruppe og individ. Likevel er det gjerne slik at det enkelte individ blir overlatt til sin egen kapasitet og mestring av sitt stress og de strategier Brochs-Haukedal beskriver, er kjent fra flere forfattere. De psykologiske strategiene er å ta kontroll med egen atferd, også beskrevet av flere som ”self-management,” dessuten kognitiv mestring/terapi og etablere et sosialt nettverk (Brochs-Haukedal, 2010, p. 403). Mer om dette under kapittelet om Job Demands-Resources.

2.5.1 Sosial læringsteori

utviklet av Bandura, er utgangspunktet for selvreguleringstanken. Med kontroll over egen atferd oppnås bedre stressmestring, ved en av to, stimulussituasjon, alternativt

^{iv} Sammenhengen stress i arbeidslivet og fysisk aktivitet, trenger ikke være denne rekkefølgen. Arbeidsstress kan medføre lite fysisk aktivitet, men likevel kan det være at de som trener til vanlig opplever mindre stress i arbeidslivet. Oppfølgingsstudier ble utført for å fastslå rekkefølgen, og det ble konkludert med at det var økt fare for at man gikk fra å være fysisk aktiv til å være fysisk inaktiv, ved stressende arbeidssituasjon. At treningsmengden blir påvirket av jobbstress ble derfor sannsynliggjort.

konsekvensen av egne handlinger, eller en kombinasjon av begge. Gjennom en kontinuerlig læringsprosess som involverer observasjon av tanker, følelser og atferd, har mennesket innflytelse over egen atferd (Bandura, 1997). Brochs-Haukedal poengterer også at etablering av målsetting, både privat og i arbeid, og sørge for en ærlig tilbakemeldingsordning om disse, kan være en selvreguleringsstrategi med stor nytteeffekt, i forhold til å øke stresstoleranse (p. 404).

2.5.2 "Self-efficacy"

mestringsforventning, er Albert Banduras begrep (Bandura, 1997), og sentralt innen mestring; "en persons tiltro til sin mulighet til selv å gjøre en forandring". Dette knyttes til egenskaper ved personen og dennes tidligere erfaringer med å møte utfordringer. Formell og uformell sosial og praktisk støtte, i tillegg til ressurser tilgjengelig i miljøet, anses å ha stor betydning når det gjelder forventning om mestring.

2.5.3 Attribusjonsteori

og selvforståelse handler om hvordan individer tilskriver årsakssammenhenger i livet, og hvordan disse relateres til tenkning og atferd. Det var Heider (1958) som først lanserte en psykologisk teori om attribusjon, men siden ble et rammeverk utviklet av B. Weiner og kolleger. Dette er det forskningsparadigme i sosialpsykologien vi kjenner i dag (Weiner, 1974, 1986). Weiner fokuserte teorien på prestasjoner og identifiserte evne, innsats, vanskelighetsgrad og flaks som de viktigste faktorer som påvirker attribusjon i forhold til prestasjon. Attribusjoner klassifiseres langs tre årsaksdimensjoner; kontroll plassering, i hvilken grad du tror du kan kontrollere det som skjer med og rundt deg, (hvilket kan være intern eller eksternt), stabilitet og kontrollerbarhet. Stabilitetsdimensjonen reflekterer eventuell årsaksendring over tid, og kontrollerbarhet kontraster som kan kontrolleres (som evner og effektivitet), versus utenfor kontroll (som talent, humør, flaks).

	INTERN KONTROLLPLASSERING	EKSTERN KONTROLLPLASSERING
SUKSESS	Typisk meg	Uflaks
NEDERLAG	Uflaks	Typisk meg

Fig. 2 Attribusjon og selvføståelse, indre og ytre faktorer som aktør- eller brikkeføståelse av ansvar eller omstendigheter.

2.5.4 Teknikker for økt mestring

Kognitiv terapi har dokumentert gunstige effekter, og slike teknikker kan redusere produksjon av stresshormoner. Kognitivbegrepet rommer kognisjoner, som er tanker, forestillinger, meninger og visjoner. Å ta individets tenkning omkring sin situasjon og reaksjoner, slutte med negativt selvsnakke og fokusere konstruktivt, er ofte stressløsende og gunstig. Slik Kroese beskriver "La gå" i sitt konsept SOAL, kan stressende tanker få et lavere påvirkningsnivå, når de ikke får feste seg og snakke individet ned eller kontinuerlig male det samme (Gran, 2011). Kognitiv terapi vektlegger sammenhengen mellom tanker, følelser og atferd, der målet er mestring slik at en lærer seg å takle ulike problemer (Tharaldsen & Otten, 2012). Martin Seligman sier tankeprosessen som påvirker vårt emosjonelle ståsted, varierer betydelig fra person til person, og at en endring over tid, kan dramatisk påvirke hvordan vi tenker om lykke (1998). Svein Gran oppsummerer hvordan mindfulness nå inkluderes som sentral komponent i flere former kognitiv terapi og selv om definisjoner, språklig er store, er i praksis,- fenomenologisk, forskjellene mindre, med den felles komponenten; "ikke-dømmende oppmerksomhet," mot seg selv (2011, p. 142).

I boken *Coping with Stress*, beskriver Snyder hvordan mestringskonseptet er blitt sentralt i psykologien og generelt i samfunnet. Mestring representerer en beskrivelse over hva som må gjøres for å oppnå rimelig nivå av tilfredsstillelse (Snyder, 2001). Definisjonen lyder; "*coping reflects thinking, feeling or acting so as to preserve a satisfied psychological state when it is threatened.*" (p. 4). Implisitt ligger en aktiv mestringstanke. Personen vil foreta seg noe som gir et positivt forventet utkomme, noe som forespeiler optimisme og derfor gir en klangbunn av offensivitet, hvilket i seg selv gir mestring. Det motsatte kan være lært hjelpeløshet, som karakteriserer personer uten opplevd tro på sin egen påvirkningskraft i sitt liv. Slik negativ selveffektivitetstro er typisk ved psykosomatikk (Peterson, Maier, & Seligman, 1993; Wormnes, 2008, p. 99).

2.6 The Job Demands –Resources model (JD-R)

(Karasek, 1990) på norsk; Krav-kontroll-støttemodellen, er en utvidelse av originalen; **The Job-Demand model** (Johnsen & Hall, 1988). Hvilke krav som knyttes til den enkelte arbeidstaker, i hvilken grad en har innflytelse og kontroll, samt tilgang på støtte, settes som forklaringsmodell på belastning og stress i noen jobber og ikke i andre. Lite stress blir effekt av lave krav og høy egenkontroll, mens høystressarbeid kan fremkalles ved høye krav, men liten kontroll og beslutningsmyndighet, hvilket betyr liten grad av påvirkning (Karasek, pp. 31,32). Passivt arbeid kjennetegnes av lave krav og lav egenkontroll og aktivt arbeid med høye krav og høy egenkontroll (pp. 35-38). Passivt arbeid har gjerne negativ effekt på læring, mens aktivt fremmer læring, utvikling og mestring, og kan virke profylaktisk i relasjon til stress og stressykdom.

Forskningen viser faktorer som kollegial- og lederstøtte, medbestemmelse og tilpasset arbeid, som avgjørende for trivsel og psykososialt miljø. Et misforhold mellom krav og grad av kontroll, gir økt sannsynlighet for helseimplikasjoner og eventuelt sykemelding. Risiko for stressykdom øker også. Modellens fokus er primært forhold i arbeidsmiljøet, organisasjonsrettet, mer enn individrettet, og ser organiseringsbetydning av arbeidet for helseatferd (p. 46) (Demerouti, 2011; Häusser et al., 2010).

I oppgaven er det primært fokusert på modellens element ”jobbressurser / støtte”, som har relasjon til problemstillingen. (Henviser til modell 1 i innledning).

Karasek, opphavsmann for J D-R modellen, (fig. 3), og hans senere samarbeid med Theorell, resulterte i boken *Healthy Work, Stress, productivity, and the reconstruction of working life* (Karasek, 1990). Ny forskning på området, omtales Dagbladet 28.4.13, ved professor Hege Eriksen, Uni Helse. Dette anses aktuelt, siden denne avhandlingens fokus er på støtte og ressursiden av modellen, som gjerne gir mestring. Eriksen oppgir den økte stressaktivering i kroppen, hvordan du opplever og tolker situasjonen, og hva du tror du kan gjøre med den, som mestring. Så lenge du er aktivert og travel, men mestrer, er stresset positivt, en utfordring. Først når opplevelsen av å ikke kunne takle lengre, oppstår det negative og farlige stresset (Tvedten, 2013).

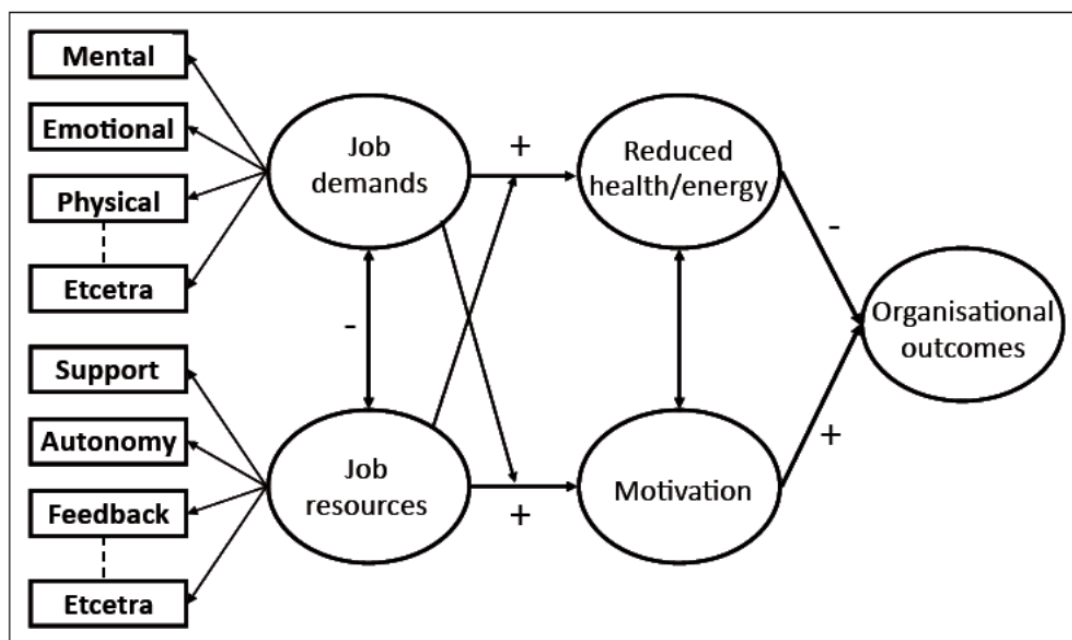


Fig.3 lånt fra Karasek/Theorell illustrerer at to forskjellige underliggende psykologiske prosesser spiller en rolle i utviklingen av jobbrelatert stress og motivasjon.

2.6.1 Kritikk av modellen

er fra Saksvik / Nytrø hovedsakelig knyttet mot den sosiale dimensjonen, som hevdes for svak. Negativ sosial interaksjon kan medføre større negativ påvirkning, enn hva støtten i positive relasjoner gir til miljøet (Saksvik, 2006). At modellen er gammel og utdatert, hevdes også, men det var særlig gjeldende før elementet ressurs ble lagt til. Modellens berettigelse også i dag, bekreftes av metastudier gjort først for de første 20 år, pluss de ti neste, som ble publisert i 2011 (Demerouti, 2011; Häusser et al., 2010) (Bakker, 2008) (Van der Doef & Maes, 1999). Her forstås også at det er en modell med relevans, all den tid det er en psykologisk modell, hodene skifter ikke, selv om industrien gjør. Hovedhypotese er at ethvert yrke har sin egen spesifikke risiko assosiert med jobbrelatert stress. Deres forskningsmål var å få et overblikk av JD-R modellen, som inkorporerer mange mulige arbeidsforhold og fokuserer på både negative og positive indikatorer på ansattes helse. Forskerne er opptatt av å verifisere modellen, hvilket er interessant, men irrelevant i denne oppgavens sammenheng, der modellen er akseptert og primært benyttes til belysning av elementet ressurs / støtte.

TEORI DEL 2

2.7 Om ”Flow” eller flyt i jobben

sier Csikszentmihalyi (2003) i Carr (2011) at i yrkeskontekst forekommer flyt når ansatte føler at de har noen grad av kontroll med sin jobb, når deres arbeid krever av dem at de bruker sine velutviklede kunnskaper for å utføre utfordrende oppgaver og når de har klare mål og hyppig feedback (p. 123). Dette rimer også med teoriene i modellen Job Demand-Resources og Karaseks og Theorells tanker om stress og produktivitet i arbeidslivet i boken *Healthy work* (1990). Carr oppsummerer også med Bakkers (2008) funn. Arbeidsrelatert flyt kan samles i tre faktorer som måler absorpsjon, arbeids glede og indre motivasjon. Disse aspekt ved yrkesrolle og flyt er funnet å bidra til arbeidstilfredstillelse.

Csikszentmihalyi har tre viktige bøker rundt emnene ”Flow” og selvets utvikling. Den siste, *Selvets utvikling* (p. 4), anses som en direkte videreføring av hans basisverk fra 1990, *Flow – optimalopplevelsens psykologi*, og den neste, *Flow – og engasjement i hverdagen* (2005, p. 4). Forfatteren født i 1934 i Ungarn, opplevde krigsfangenskap i interneringsleir og tidsfordriv der, med sjakkspill, henførte ham til hans første opplevelse med å bli fullstendig oppslukt, siden basis for hans psykologiske forskning.

I forordet til hans siste bok, forklarer Frans Ø. Andresen hvordan flow og kreativitet blir satt inn i en bredere samfunnsmessig og evolusjons- og kognitiv psykologisk sammenheng. Spørsmål han forsøker å besvare er hvordan vi kan forstå, bli bevisst, ta høyde for og eventuelt transcendere vår genetiske og evolusjonære arv. Slik kan vi kanskje unngå noen av de biologiske, psykologiske, sosiologiske og kulturelle feller og uhensiktsmessigheter, som hittil har truet og begrenset mennesket og dets utviklingsmuligheter. Hans refleksjoner om å rekonstruere oss selv og samfunnet slik at vi bedre ta kan ta høyde for alle farer og utfordringer, men også mulighetene neste århundre byr på, er tilbakevendende tema (2008, p. 11).

Hvilke er de forhold som dypest sett gjør livet verdt å leve? Hvorfor har enkelte fantastiske forhold i sitt arbeid, familieliv og tid til seg selv, mens andre, i samme situasjon samfunnsmessig, så vel som hva utdanning og økonomi gjelder, hater jobben, kjeder seg hjemme, har angst og stress? Er det mulig å lære seg en ”flow-tilværelse” spør forfatteren, og bekrefter også dette, både på vegne av egen forskning og andres (Csikszentmihalyi & Ørsted Andersen, 2008, p. 13).

Flow defineres som en positiv tilstand, resultatet av stor mental konsentrasjon i forbindelse med en krevende aktivitet, i ytterkanten av vår kapasitet. Det er det motsatte av lykkebegrepet, da det ikke er tilfeldig og kommer innenfra (p. 15).

2.7.1 Både ett sett ytre og indre betingelser kreves for flow

Ytre betingelser:

1. Klare mål og håndterbare forståelsesrammer og regler for pågjeldende aktivitet.
2. utfordringer og kompetanser utfyller hverandre på et passelig høyt nivå.
3. Det finnes tilbakemeldingssystemer som kan gi beskjed om hvordan det går.
4. Distraherende faktorer kan elimineres.

Positivt i forhold til arbeidsliv, er at forskning viser større grad av flow i jobb enn fritid.

Indre betingelser:

1. Høy grad av selverkjennelse og –forståelse: En forholdsvis presis og realistisk innsikt i sine evner, kompetanse og utholdenhet.
2. Målsetting og utholdenhet.
3. Følsomhet overfor tilbakemelding fra omgivelsene.
4. Gode konsentrasjonsevner.
5. Utadvendthet og nysgjerrighet.

Dette går under forfatterens beskrivelse av ”flow-personlighet” og viser at flow kan inntre uansett aktivitet og om denne er krevende eller ei (2008, p. 17)

Interessant er det at omfattende undersøkelser omkring flow i USA, kan gi en indikasjon i befolkningen på hele 87 %, som oppgir opplevd flow. Forskjellene mellom gruppene er bokstavelig talt natt og dag. Flow-gruppen som hyppig er i denne erfaringen, oppgir at arbeids – og familieliv er fyllestgjørende, mens den andre gruppen dessverre ikke opplever mye glede og harmoni i hverdagen, sosialt, eller i arbeid (Csikszentmihalyi & Ørsted Andersen, p. 255).

8 karakteristiske dimensjoner beskrives som flow og disse er like, uavhengig kjønn, yrke, alder, fritidssyssel, arbeid, rase, geografi osv. (p. 231).

Flow øker humør og opplevelsens kvalitet fra det ene øyeblikk til det neste, i tillegg til at det gir positive langtidsvirkninger. Csikszentmihalyi oppgir evidensbasert forskning

på at mennesker i hyppig flow har større selvverd enn de som opplever dette sjeldent (p. 261). De er gladere, har mindre stress og negative opplevelser (p. 262).

Vi ser paralleller også mellom flow og mestring. Dette tas med videre, for om mulig å knytte flere komplementære elementer i teoriene sammen.

2.8 Positiv psykologi

ble i 1998 oppsummert av Martin Seligman og Mihaly Csikszentmihalyi. *"We believe that a psychology of positive human functioning will arise, which achieves a scientific understanding and effective interventions to build thriving individuals, families, and communities"* (M. E. P. Seligman, Csikszentmihalyi, M., 2000). Positiv psykologi bruker hovedsakelig psykologisk teori, forskning og intervensjon for å forstå kreativ, positiv tilpasning og emosjonelle, realiserende aspekt av menneskelig atferd (M. Seligman, 1998). **Alan Carrs** bok; *Positive psychology*, definerer begrepet rundt forståelsen av positive emosjoner, egenskaper og institusjoner, og fasiliterer det gode liv, det engasjerte og meningsfulle. Positiv affekt, korreleres med utadvendthet, og negativ affekt med nevrose. Positiv affekt assosieres med større grad av jobbfornøydhhet og ekteskapelig lykke og sies å kunne utvikles gjennom fysisk aktivitet, nok søvn, jevnlig sosialisering med gode venner og en streben etter verdifulle mål (2011, p. 40).

2.9 Oppsummert og med kritisk blikk

Kan vi anta at mindfulness og flow er to sider av samme sak, vil det ene kunne føre til det andre? Er det riktig å sette disse elementene som støtte eller ressurs i Karasek / Theorells modell? Dette er ikke selvsagt eller opplagt, men på bakgrunn av implikasjoner beskrevet i teori for de to, kan det muligens synes som at disse begge deler har elementer, effekter og resultater som drar i samme retning, på en måte i "det godes tjeneste", for både individ, bedrift og samfunn. Dette skal vi se nærmere på.

I NextGen Millenium undersøkelsen, den største generasjonsstudien noensinne, fremkommer en nødvendig transformasjon av arbeidsplassen, for å kunne holde på Millenium generasjonen (generasjon Y), født mellom 1980 og 1995. Studien er utført av London Business School, University of Southern California og PwC og omfatter hvilke erfaringer som påvirker generasjon Y: Arbeidskultur, kommunikasjon og arbeidsstil, kompensasjon og karrierestruktur, karriereutvikling og ”work-life”-balansen. Denne siste er avslørt som blant viktigste element for å holde på ansatte og primær årsak til at denne generasjonen kan velge utradisjonelt karrieremessig. Det oppsiktsvekkende er likevel likhetene mellom denne generasjonen og de tidligere i forhold til arbeidspreferanser (PwC, 2013). Dette vil vi måtte komme til å ta hensyn til for å holde på ansatte. I oppsummeringen vil dette adresseres påny.

TEORI DEL 3

2.10 Mindfulness^v - hva er det og hvordan kan det hjelpe?

Denne del av teorikapittelet er den dominerende og vil gi en beskrivelse av fokus, virkemidler og effekter av mindfulness. I introduksjonskapittelet til 15 års jubileet for boken *Full Catastrophe living* (Kabat-Zinn, 1990), skriver han at den stadig er relevant og økende, fordi samfunnsstresset tiltar, online-teknologi ekspanderer og det er flere krav til økt produktivitet og å holde seg oppdatert. Boken har de siste årene vært en kilde til økt tilstedeværelse og mestring av stress og plager, samt sykdom, angst og depresjon. Den kan ses som veiledning for mennesker med stressbelastning. Mindfulness er en livsførsel og en utviklingsmetodikk, som har til hensikt å skape en dypere opplevelse av virkeligheten (Kabat-Zinn, 1990).

2.10.1 Mindfulness – flere definisjoner

Kabat-Zinn definerer mindfulness som ”*Paying attention in a particular way, in the moment, on purpose and nonjudgmentally*” (Kabat-Zinn, 1990). Dette er oversatt av Gran; ”...å være oppmerksom på en bestemt måte: med hensikt, i øyeblikket og ikke dømmende” (2011, p. 113) (Kabatt-Zinn, 2008 norsk, 1994 1.utg.). Det handler altså om

^v Mindfulness refereres gjerne på norsk som ”oppmerksomt nærvær”. Det er likevel vanlig å benytte det engelske begrepet, hvilket stort sett vil følges i oppgaven.

å innse at øyeblikket er den eneste tilgjengelige virkelighet vi faktisk kan ha. Da kan vi spares for mange stressbelastende tanker, som i utgangspunktet har sin opprinnelse i informasjon, bekymring og grublerier om fortid og fremtid. Derfor har øyeblikket et stort potensial i seg til å redusere stress, ved å falle til ro, slik intensjon med mindfulness er. Når vi erfarer og observerer i øyeblikket, frakobles våre automatiske reaksjonsmønstre. Slik kan vi kanskje reagere og respondere på mer hensiktsmessig måte, på de utfordringer vi står overfor (Kabatt-Zinn, 2008 norsk, 1994 1.utg.). Gunaratana, internasjonal anerkjent munk og mindfulnesslærer, definerer ”*det flytende øyeblikk av ren oppmerksomhet, når du først blir klar over noe, men før du konseptualiserer det*”, som mindfulness (Gran, 2011). Sanskrit for meditasjon betyr ”å være”, mens vi ofte ”skal gjøre”.

2.10.2 Mindfulness og hverdagens utfordringer

Stress underminerer vår energi og gjør oss generelt mer sårbare overfor sykdom av både fysisk og psykisk art, men Kabat-Zinns anerkjente mindfulness baserte stressreduksjonsprogram, MBSR^{vi}, viser en forskningsbasert vei ut av plager, kvaler og sykdom, gjennom mindfulness meditasjon og yoga. Han er grunnlegger av Stress Reduction Clinic ved University of Massachusetts Medical Centre. Psykologer og psykiatere i USA og Europa anbefaler Kabat-Zinns bok som den beste stressmestrings-, adferds- og selvkontrollitteratur som finnes. Han sier stadig flere mennesker innser at livsstresset må tas under bevisst kontroll (1990, p. 2). En slik bevisst tilnærming vil være ekstra viktig dersom stress og sykdom kommer i tillegg til vanlig livsstress. Han poengterer at det ikke dermed er noen ”quick-fix”. Og dette opplyses også tydelig i kurs i hans regi her i Norge. Alle blir informert om at jobben må gjøres av dem selv. Denne ”bibelen” i stressmestring, beskriver flere oppsiktsvekkende kasus, som eksemplifiseres både gjennom bedre livsmestring og smertetoleranse (Kabat-Zinn, 1990, p. 9) (p. 10).

Vi har alle i oss en kapasitet til å være ”mindful.” Å utfordre våre opplevelser i nuet, som smerte, tristhet, depresjon og frykt og akseptere disse følelsene, er essensen i *Full Catastrophe living* (Kabat-Zinn, 1990, p. 11). Kroese sier i innledningen til boken *Akkurat Nå*, at med oppmerksomhetstrening blir vi klar over forskjellen mellom positivt

vi MBSR - Mindfulness Based Stress Reduction Programme

og negativt stress, og at vi har et valg til å ta kontroll med den indre autopiloten, som forsøker å styre vårt liv på stressende maner, til å bruke stressenergien mer effektivt. Ved å lære oss å stoppe opp, beholde sinnsro, oppnå balanse, kan vi takle hverdagens utfordringer mer hensiktsmessig (2008 norsk, 1994 1.utg., p. 9).

I Ivar Vehlens bok, *Orkanens øye*, gis nettopp fornuftige innspill på hvordan du gjennom å kultivere egen tilstedeværelse, kan utvikle en større grad av kontroll og robusthet og større fleksibilitet til å tåle krav, press og tempo (2011). Gjennom oppmerksom tilstedeværelse er det lettere for kroppen å oppnå likevekt raskere, samt handle mer hensiktsmessig på stresstriggere, være i, samt lede deg selv og andre fra orkanens øye.

The Power of Now, av Eckhart Tolle, omtales som guide til spirituell opplysthet og er vidt anerkjent; *"There is one certain criterion by which you can measure your success in this practice: the degree of peace that you feel within"* (Tolle, 2001).

2.11 Mindfulness og stressmestring

More mindfulness - less stress hormone: Å fokusere på øyeblikket, i stedet for at bevisstheten vandrer og okkuperes av bekymring om fortid eller fremtid, kan hjelpe kroppen med lavere nivå, og produksjon, av stresshormonet kortisol. Dette er ny forskning fra Shamatha Project, University of California. Tonya Jacobs, forsker ved UC Davis Center for Mind and Brain, sier dette er den første studien som viser en direkte relasjon mellom kortisolnivå og skår på enhver mindfulness- måleskala. Studien er publisert mars 2013, *Journal of Health Psychology* (Jacobs, 2013). Studien bidrar sterkt også i forhold til kritikk av mange mindfulness-studier som ikke har vært seriøst utført. Dette er en longitudinell, kontrollgruppe studie som analyserer effekt av meditasjonstrening på kropp og sinn.

Seriøsiteten i arbeidet, har medført støtte også fra Dalai Lama og en rekke forskere. Hovedfunn ble gjort på bakgrunn av spørreskjema før og etter et tre måneders intensiv, frivillig meditasjonsopphold. Dessuten ble fysiologisk måling av hormonnivå i spytt utført. Øvelsene de lærte og utførte hadde hovedvekt på oppmerksomhetstrening og tilstedeværelse i pust og observasjon, med kultivering av empati, medfølelse, takknemlighet osv. Studier friggitt fra det samme prosjektet, har vist positive resultater

på visuell persepsjon, forbedret oppmerksomhet, sosio-emosjonelt velvære, hjerneaktivitet i hvile og telomeraseaktivitet^{vii}. (Jacobs, 2013).

En annen studie relevant i denne sammenheng; *Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: A randomized controlled trial*, har en intervensjon tilsvarende vår gruppe, er ny (2012), og har et seriøst forskningsdesign. Det omtales at svært stressede ansatte har større helserisiko, økte kostnader og produksjonstap, enn dem med normale stressnivå. Derfor, for å dokumentere dette, må stresskontrollprogram på arbeidsplasser engasjere individer også, i tillegg til å fange data på stress, helseindisier, arbeidsproduktivitet og helsekostnader.

Denne studien sammenligner to ”body-mind”-arbeidsplass-stress reduksjons-program. Ett terapeutisk yogabasert og det andre mindfulnessbasert. 239 frivillige ansatte, ble randomisert til en av tre grupper; yoga, mindfulness eller kontrollgruppe. Begge intervensjonsgruppene viste signifikant resultat med forbedring på opplevd stress, søvnkvalitet og hjerterytme (Wolever et al., 2012).

I tillegg er studien *Mindfulness Based Stress Reduction for the Changing Work Environment* viktig når vi diskuterer endring og aksept ift globaliserte arbeidsforhold. Basert på nylige studier (Baer 2006), ses på fem spesifikke faktorer i analysen og tre kritiske antakelser som antatt vil redusere lidelse: Aksept for at livet ikke er rettferdig. Håndtere sannheten i enhver situasjon. Samt ens evne til å velge ens holdning. Mindfulnesssteknikker inkluderer årvåkenhet i nuet, og pusting beskrives også (Fries, 2009).

Chiesa et al, ser i et reviewstudie på kombinasjonen mindfulness og kognitiv terapi i flere behandlingstilbud. Hukommelse og oppmerksomhet konkluderes forbedret, etter mindfulness intervensjon (A. Chiesa, Calati, R. & Seretti, A., 2011). Dessuten i et nyere studie, påvises en mulig virkningsmekanisme av hjerneendring, som ikke tilsvarer slik effektendring som psykoterapi og medisineringsfri terapi gir. RH, Copenhagen Trial Unit har gjort en spennende metastudie (A. Chiesa et al., 2012). Det kan også tilføyes at i fjor kom en studie på online kurs i mindfulness, som signifikant reduserte opplevd

vii telomeraseaktivitet, populært kalt ”foryngelsesprotein”, som har med cellers levetid å gjøre.

stress, også i oppfølging etter en måned. Resultater var tilsvarende ordinære kurs. Det var også tydelig at de som opplevde høyest stressnivå ved kursstart, deltok med større innsats i mindfulness praksis, som derigjennom ble assosiert med større stressreduksjon (Krusche A, 2012).

Alle disse resultatene kan samsvare med andre teorier som diskuteres, i forhold til å ha et bedre liv/ arbeidsliv, med mer oversikt, overskudd, jobbmestring osv, som støtte, ressurs og motivasjon i JD-R modellen, og mot flytsone i arbeidet, som etterstrebes. Det vil bli fulgt opp senere.

2.12 Ny og tidligere forskning

Gran sier i innledning til sin bok, at den andre viktige årsak til at mindfulness er i vekst, er at det virker. Den eldste artikkelen i Cochrane er Kabat-Zinns *The clinical use of meditation for self-regulation of chronic pain*, 1985. 90 smertepasienter var igjennom 10 ukers kurs og langt de fleste oppga signifikant smertereduksjon i ulike smertemål, også etter 15 måneder (2011, p. 16).

Legen Michael De Vibe er leder i NFON, Norsk Forening for Oppmerksomt Nærvær i helse, utdanning og forskning. Her foregår stor aktivitet; kurs, konferanser, utdanning, diskusjoner og blogging: www.nfon.no. De Vibe ble i et timelangt intervju, mai 2013, spurt om hvordan han mente ”støyen” rundt mindfulness ville utvikles fremover. Han utalte nettopp at det forventes økt interesse og at han samtidig med dette intervjuet også ble lansert i Tidsskriftet for Den Norske Legeforening, mens en større artikkel i Dagbladet og Morgenbladet, kom samme uke. Morgenbladet intervjuet også Per-Einar Binder, leder for Institutt for klinisk psykologi, Universitetet i Bergen. Han er blant flere norske fagfolk som mener mindfulness virker og har funnet vei inn i vårt helsevesen, barnehager, forsvaret, offentlig administrasjon og høyere utdanning. Den første doktorgrad er en av mange underveis. Det er belegg for å hevde effekt mot stress, angst, depresjon, søvnproblem, smertelindring og styrket immunforsvar (Kvittingen, 2013). Fysisk og psykisk effekt, som økt velvære, redusert blodtrykk, jevnere pusterytme, kan komme fra en kropp i balanse med mindre agering på ”autopiloten”, automatisk reaksjon på en følelse og unndratt morgendagens bekymring.

Vibes egen gjennomgang av studier på feltet har konkludert, ”moderat, positiv effekt” av mindfulness, der målt endring i mental helse, personlig utvikling og livskvalitet er parametre (Kvittingen, 2013). I samme artikkel er Ole Jacob Madsen, filosof ved Psykologisk Institutt, Universitetet Oslo, kritisk til en selvcentrert tankegang med mindfulness og mener vi bør agere mer angst og uro og ikke akseptere, men reagere i større grad. Men det er ikke snakk om ”sprøytelakkere en versjon av positiv tenkning”, sier Binder, men en krevende trening som kan hjelpe til å forholde seg mot smertefulle realiteter. Du skal akseptere følelsene dine, sier Vibe, ikke ugjerningene.

Oslo har et aktivt fagmiljø på mindfulness, driver utstrakt forskning, og vekker internasjonal interesse. Det undersøkes nettopp økt prestasjon, etter kursing i mindfulness, hos høyprestasjonsgrupper. Målgrupper er idrettsutøvere i Olympiatoppen og jagerpiloter i Forsvaret. Flymedisinsk institutt vil sikre økt flysikkerhet, gjennom mental trening, og mindfulness er en av ingrediensene. Koblingen til trening og kursing i mindfulness, er igjen parallell med mestring.

En relevant og relativt ny studie fra 2007 understøtter dette: *Mindfulness Based Stress Reduction as a Method for Personnel Development: A Pilot Evaluation May 2007*. Her beskrives MBSR som potensiell kandidat for å lære stressmestring i høyt stress og profesjonelt miljø. I en pilotstudie evalueres MBSR for stresskontroll. 12 personer får stressrelatert trening, mens 11 personer venter på kurs. Intervju og måling av kandidatens ”well-being” og stressmestring. I kontrollgruppen er kandidatene mer årvåkne for jobbrelatert stress og arbeidsrelaterte stressproblem og mer kritiske mot arbeidsmiljøet, men i behandlingsgruppen oppga de at positive mestringsstrategier hadde økt og de negative var redusert. 82 % av deltakerne nådde sine personlige mål. (Walach et al., 2007).

Torbjørn Josefsson, Sverige, doktorand i psykologi, med mindfulness som avhandlingstema, har sett på noen av effektene, særlig i det åtte-uker lange MBSR kurset og oppgir særlig effekt på stress, angst og depresjon. Han sier også at det har effekt på måten man håndterer smerte og at man kan bli fysisk friskere. Når det gjelder hva sjefer kan ha å tjene på å lære seg mindfulness, poengterer Josefsson ; ”Psykologisk fleksibilitet,” det å lære seg hvordan man skal agere, uten å være låst i vanetenkning, kan være særdeles nyttig i konfliktløsning og beslutninger. MBSR-studien viste at

mindfulness gir et bedre immunforsvar og konkluderer med at man ved innføring av mindfulness i bedrifter, kan få friskere medarbeidere (Rydberg, 2012).

2.13 Kurselementer / Virkemidler

Yoga er en flere tusen år gammel hindutradisjon og ikke normalt en del av den buddhistiske meditasjon. Konseptet er utviklet av Kabat-Zinn, i MBSR-programmet. Intensjonen er enhet mellom kropp og sinn, via øvelser som gir styrke, smidighet, balanse og koordinasjon. Du skal være fullstendig tilstede i øvelsene og det er da svært helsebringende, uansett hvordan din ”fysikk” er (Gran, 2011, p. 185). Etter første yogatime fortelles ofte om bedring av søvn og humør. Hjelp med uvaner som røyking, med vektproblem og bedring av konsentrasjon, rapporteres. Mer velvære, kontakt med, og aksept av, seg selv, beskrives også. Dessuten indre ro (Kaldhol, 2007).

Enkle yogaøvelser, eller ”restorative” yoga utføres sakte med spesielt fokus på avslapning. Når alt skjer i rolig tempo, med fokus på velvære, uten krav til fysisk mestring, blir det lettere å slippe spenninger i kroppen og slik oppnås en innkobling av det parasympatiske nervesystem. Parasympaticus, motsatsen til sympaticus i det autonome, eller ikke-viljestyrte nervesystem, har alle de motsatte effektene av det stressende, adrenerge system, med økning i pulsfrekvens og blodtrykk og klar til ”kamp eller flukt.” Parasympaticus gir de motsatte effekter og roer nervesystemet. Stresset slipper taket og kropp og sjel får den nødvendige restaurasjon.

Studien MBSR for Primary School teachers viste signifikant reduksjon av stress og depresjon, men ikke på angst. Likevel ble over 60 % av deltakeres målsetning nådd. Kurset ses derfor som en nyttig, kost-effektiv intervensjon (Gold et al., 2010). Fysiske yogaøvelser styrker kroppen og gir også en positiv påvirkning på hormonnivåene som serotonin, endorfin, oxytocin og andre ”feel-good”-hormoner, som kan sette ned aldringsrate av hjerte, nyrer og lever. Immunsystemet styrkes også (Kroese, 2012). Den fysiske yoga vil øke metabolismen, matinntaket kan økes ved raskere forbrenning. Søvnrytmene vil også reguleres bedre når en jevnlig fysisk aktivitet gjør kroppen mer naturlig trett. Søvn fokuseres ikke i konseptet, men årvåkenhet, likevel rapporteres ofte mindre søvnvansker, når sinnets intellektuelle problemløsning tones ned (Gran, 2011).

Ved **meditasjon** går også tankefrekvensen ned, en heldig effekt av det kan være at følt engstelse også reduseres. Det er velkjent at forskjellige stimulanser kan brukes til å redusere angst. Et udefinert sug, kan gi misbruk av både mat, rusmidler, tobakk, alkohol osv. Dette vil avta når den indre angsten avtar og slik sett er mindfulness også et nyttig verktøy for en sunnere tilværelse.

2.14 Mindfulnesskurset oppbygning:

Tenkningen bak mindfulnesskurset styrkes først med noen referanser, fra Otten og Balle Tharaldsens ”kurskatalog” (Tharaldsen & Otten, 2012):

Et lignende kurs som MBSR, er MbC, Mindfulness Based Coping, og bygger på samme filosofi fra Kabat-Zinn. Grunnelementet er hans definisjon fra 1990 og 1994, om et pedagogisk tilnærmet kurs, mer enn et atferdsterapeutisk.

MbC-kursets metode er mindfulness, målet er mestring. Redskaper introduseres med utgangspunkt i kognitiv teori, ikke gruppeterapi. Læringen er å bli bevisst og unngå autopilottenkning. Livskvalitet kan økes gjennom nye ferdigheter i problemløsning, som gir atferdsendring og mestring (Tharaldsen & Otten, 2012, pp. 15, 319):

Kursdel 1: Mindfulness; å være her og nå. Nå er stressfri sone. Fortiden kan du ikke gjøre noe med og fremtiden passer på seg selv. Du skal være akkurat her og nå, bevisst og oppmerksom i øyeblikket. Det presenteres flere øvelser som kan hjelpe med tilstedeværelse i nuet.

Kursdel 2: Stressmestring. Stress som både mental og fysisk påkjenning. Hovedmålet er å akseptere det som er vanskelig, ikke reagere umiddelbart på autopilot. Slik blir vi i stand til en bedre vurdering av totalsituasjonen, og kan lettere gjøre riktige beslutninger.

Kursdel 3: Affektregulering: Gjenkjenne og identifisere følelser for å regulere dem.

Kursdel 4: Relasjonshåndtering; bl. a opplæring i å avslå forespørsler, samt å be andre om noe i forhold til egne mål, relasjoner, selvrespekt. Målet er adekvat samhandling.

2.14.1 Oppmerksomhetstrening – MBSR, for å mestre stress og få bedre livskvalitet

er kursbeskrivelsen oppgavens informanter har deltatt på. MBSR kurset viser til formelle og uformelle øvelser.^{viii} De formelle øvelsene kan være yogaøvelser utført med full tilstedeværelse, eller meditasjon, der du sitter stille og med fokus på pusten og med viten om at sinnet har en tendens til å miste oppmerksomheten kontinuerlig. Oppmerksomheten vandrer med tankene våre. Når du blir klar over dette, skal du med vennlig bestemthet, uten å tenke negativt om deg selv, flytte oppmerksomheten tilbake til pusten. På dette vis blir man klar over hvor lett vi identifiserer oss med våre tanker. Oppmerksomhetstreningen derimot, viser oss at tanker er kun tanker og at vi kan velge å forholde oss til dem eller ikke, med vår vilje. Å bevisstgjøre seg dette, kan være veldig befriende, (kommuniseres i kurset).

Yogi Berra sier ”You can observe a lot by just watching” (Kabat-Zinn, 1990, p. 14). Om dette sier Kroese: Stopp-Observer-Aksepter-La gå, SOAL-prinsippet kan bidra til den aksepterende, ikke-dømmende holdning, som hjelper mot stress. Han forsterker sin lære med en anekdote fra sin meditasjonslærer i California: ”Du kan ikke forandre livets bølger, men du kan lære deg å surfe!” Han sier at SOAL er hans surfebrett, til utnyttelse av stressenergien på samme måte som bølgenes energi blir utnyttet av en surfer (Gran, 2011, p. 180).

Et eksempel som kursillustrasjon, er fra tidlig kursdag en, som den første øvelsen, en tankeøvelse, der deltakerne ble bedt om å lukke øynene og se for seg at de satt eller lå ytterst på en bryggekant. De slapp så en stein ned i vannet. Tre ganger fra steinen traff vannet og til den når bunnen, blir så deltakerne bedt om å stille seg tre spørsmål:

- Hvorfor er jeg her?
- Hvilke forventninger har jeg til dette?
- Hva vil jeg?

viii For en oversikt formelle og uformelle øvelser i kurset, samt holdninger det øves på, henvises til skriv; ”Informasjon til kursdeltaker og intervjuguide,” i vedlegg. Kort rekapitulert er hva som trenes gjennom øvelsene, de evner vi allerede har, den iboende evne til å være fokusert, oppmerksom på pust, kropp, lyd, tanker og følelser. Slik dyrkes frem holdninger som nysgjerrighet, åpenhet, tålmodighet og aksept. En egen meditasjonsøvelse; ”The loving kindness meditation”, rettes mot å føle godhet, vennlighet, omsorg og raushet, vår evne til å anerkjenne; se, høre og oppfatte behov.

Disse tre spørsmålene kan gi de samme svarene tre ganger, men svarene kan også utvikles eller nyanseres, når steinen synker lenger ned i vannet. Et dikt til refleksjon og som illustrerer tenkning og filosofi rundt dette elementet i kurset, finnes i vedlegg.

2.15 Kritikk mot mindfulness

Living the moment not possible, say scientists. En viktig kritisk artikkel publisert i Neuron 2012, diskuterer en betimelig kritikk og dilemma. Selv om fysiologi i denne oppgaven ikke skal være fremtredende, er denne nye forskningen viktig og relevant, for å kunne motargumentere den psykologiske forskning og antatte effekt av mindfulness. Nevrovitenskapelig forskning har vært suksessfull med et funn i et hjerneområde som er ansvarlig for å bruke beslutninger i fortid og antakelser for å veilede oppførsel frem i tid. Studien er basert på forskning utført ved University of Pittsburgh og den første i sitt slag som analyserer signal assosiert med metakognisjon, en persons mulighet til å monitorere og kontrollere kognisjon. (Tenkning om tenkning).

Marc Sommer, ansvarlig forsker, sier hjernen må holde styr på beslutninger og resultatet den produserer. Du trenger den kontinuiteten i en tanke. Han mener vi husker kontinuerlig beslutninger, når vi manøvrerer oss frem i livet. Dette er ansett som analogt til arbeidshukommelse og peker mot prefrontal cortex. Sommer anslo at neural korrelering av metakognisjon lå i samme hjerneområde som er ansvarlig for kognitiv funksjon, inkludert frontal cortex, dette knyttes til personlighetsuttrykk, beslutningstaking og sosial oppførsel. Sommer samarbeidet med Paul G. Middlebrooks^{ix} og de fant at mens neural aktivitet korrelertes med beslutninger og antakelser i alle tre hjerneområdene, er det antatte metakognitive aktivitet som knyttes til beslutninger, eksklusivt lokalisert til SEF. SEF er et hjerneområde forbundet med motivasjonsområdet i atferd, sier Sommer. Dersom vi tror vi kommer til å motta noe bra, er nevralt aktivitet tenderende til å være høy i SEF. Folk ønsker gode ting i livet, og

^{ix} Forskningsteamet studerte enkle nevroner in vivo i tre frontalcorticale områder i hjernen; det frontale øyeområdet, assosiert med visuell oppmerksomhet og øyebevegelser), det dorsolaterale prefrontale cortex (barken), (ansvarlig for motorisk planlegging) og kontroll av "sakkadiske" øyebevegelser, (de ekstremt raske øyebevegelser som muliggjør kontinuerlig refokus på et objekt). For å lære hvor metakognisjon foregår i hjernen, utførte forskerne en visuell beslutningstakingsoppgave.

for å fortsette å få disse gode ting, må de sammenligne hva som foregår, versus beslutninger gjort i fortiden. Sommer noterte at å definere slike konsepter relatert til metakognisjon, som bevissthet, har vært vanskelig i ti-år. Han ser sin forskning og fremtidsarbeid relatert til å studere metakognisjon, som et steg i en systemprosess av arbeid mot en bedre forståelse av bevissthet.

Ved å studere metatenkning, sier han, reduserer han det store problemet som å studere et ”tanke-tog” inn i en enklere komponent: å undersøke hvordan en kognitiv prosess influerer en annen.

Hvorfor er ikke våre tanker uavhengig av hverandre? Hvorfor lever vi ikke bare i øyeblikket? For en frisk person, er det umulig å leve i nuet. Det er en fin ting å si i forhold til å gripe dagen og nyte livet, men våre indre liv og erfaringer er mye rikere enn det (Middlebrooks, 2012).

14.mai i år publiserte professor Gary L. Wenk, PhD; *Why is Mindfulness so Hard to Achieve?* Han oppsummerer med at vår hjerne ikke ble utviklet for å være stille og mindful, men tvert imot overlevde vi som art ved å være på vakt og alerten. Han knytter vår store tendens til å dagdrømme,^x som noe hjernen gjør for å underholde seg selv, dersom stimuli uteblir. Hjernen ønsker konstant stimuli, tilsvarende hva som skjer oss med en dose koffein eller kokain, og produserer da dopamin, hovedtransmittor for belønning. Da er dagdrømming hjernens flukt ved kjedelig aktivitet, hvis den ikke blir underholdt og stimulert med tv, samtale og lignende dopaminbelønnende aktiviteter. Det er vår evolusjons svøpe at vi for å overleve som art, konstant ville ha mer kunnskap, for å utvikle oss og gi genene videre til neste generasjon. Professor Wenk oppsummerer med at mindfulness ikke var noe vår hjerne utviklet seg for å oppnå og med å innse dette kan det være lettere å holde ut neste meditasjon (Wenk, 2013). Og igjen er det høyst forståelig at noen mennesker ikke kan klare, selv om de gjerne vil og ønsker det sterkt, å faktisk hengi seg til en meditasjonspraksis over tid.

2.15.1 En annen kritikk

som fremkommer, også på kurs som holdes i Norge, er utsagn om at mindfulness er

x - noe forskere nylig har estimert vi gjør 60-70 % av vår våkne tid.

passivitet, en altfor defensiv holdning; ”Mindlessness”. ”Bare observer og aksepter det som skjer”. Kabat-Zinn svarer selv på denne, med å minne om at aksept ikke er passivitet. Ved å være tilstede akkurat nå, observere dine reaksjoner og emosjoner, vil du få en mulighet til å vurdere. Når du ikke lenger handler på autopilot, vil du få en ny mulighet til å håndtere saken, stresset eller provokasjonen, på en måte som sannsynligvis gir deg større handlefrihet, et riktigere valg av respons, enn å respondere umiddelbart på den første innskytelsen (Kabat-Zinn, 1990) (Vehler, 2011).

2.15.2 Flere motforestillinger til forskning på mindfulness

Som nevnt er det få studier av longitudinelt design, hva så med selvseleksjon? Hvilke trekk har de som i utgangspunktet oppsøker denne type kurs og læring? Kontrollgrupper som ikke er placebodefinert, er en annen svakhet. Deltakelse i gruppefelleskap gir positive tilbakemeldinger, bekreftelser og støtte, omsorg. Hvor ligger da den enkelte kursdeltakers kritiske syn på opplevd effekt? Dette er vanskelige skillelinjer. Hva er høna og hva er egget? Dersom meditasjon er hovedingrediensen, hvordan skal de kognitive sideeffektene elimineres fra resultatet? (Gran, 2011).

2.16 Evaluering av teoribidragene

Oppsummeringen av 30 års erfaring med Karasek og Theorells Job Demand-Resources Modell, har vist at den ennå er anvendelig og høyaktuell, all den tid den spesifikt kan påpeke nyttige parametre for korreks i struktur, i tillegg til avsløringer, opplysninger og behov for korrigeringer, som vil kunne få implikasjoner på individnivå. De andre ”gamle,” solide teoretikerne; Lazarus, Bandura, Csikszentmihalyi har også stor relevans. Alle disse bidrag vil bli med videre i kapittelet for drøfting, empiri skal møte teori. Når det gjelder emnet mindfulness er Kabat-Zinn ikke mulig å gå rundt, men spennende er at det kontinuerlig tilflyter ny litteratur og, ikke minst ny forskning, som også, mer enn før, tilfredsstillende forskningskrav. I økende grad presenteres forskningsfunn, som viser at mindfulness kan vise seg prestasjonsøkende også for høyprestasjonsgrupper. Og det kommer i tillegg til resultater på både fysiske og psykiske helseparametre. De som lærer seg dette verktøyet, fortsetter med det, og får det til, er ikke i tvil om effekten. Når du først har fått denne praksis under huden, er den

gjern med deg i mange år, kanskje for livet. Det er likevel enda slik at flere av studiene er ”utilfredsstillende”, eller i hvert fall ikke av akademisk høystandard, der krav til forskning med kontrollgrupper, reliabilitet og validitet er gjort i følge ”beste praksis”.

Denne oppgaven intenderer å vise empiriske resultat gjennom kvalitative dybdeintervju. Det er uansett hyggelige og interessante funn som fremkommer også i dette relativt begrensede forskningsprosjektet. Dersom det kan oppsummeres tilsvarende figur 1 i innledning, at friske og aktive arbeidstakere, blir mindre stressbelastet, får mer arbeidsoverskudd og høyere effektivitet, kan vi anta en ”winwin” effekt på individ og organisasjonsnivå, gladere og friskere ansatte, bedre bunnlinje, mer arbeidsglede? Kan det vise seg implikasjoner av stressmestringskurset med mindfulness, er det kanskje betimelig å tilby en slik ”profylaktisk tilnærming” til organisasjoner med høyt arbeidspress. Da er det kanskje en bærekraftig tilnærming til vårt grenseløse, rå og elektronisk, kontinuerlig påkoblede arbeidsliv, med hjelp på både individ og strukturnivå? Det skal vi se nærmere på.

2.17 Hvite felter på teorikartet

Mye forskning er gjort på mindfulness i relasjon til pasienter og stress i forhold til sykdom. En del er sett på rundt rusavhengighet, dessuten stress og utbrenthet. Mindre er belyst om stressmestring hos friske mennesker i aktivt arbeid, som er mitt område. I tillegg vil det i denne kategorien sannsynligvis kunne tilkomme informasjon og bevis for at mindfulness nytter og gir implikasjoner mot bedre prestasjoner, bunnlinje og økt mestring hos allerede toppmestrene. Dette siste er under oppseiling via forskningen som pågår i Oslo med jagerpiloter og Olympiatoppen. En tilsvarende studie er også nylig publisert , april 2013, som omtalt i teorikapitlet.

Arbeidet med de teoretiske hoved bidragene, om Flow, JD-R modellen, Positiv psykologi, mestringstankegang og menneskene iboende helsekapasitet og egenomsorg – / mestringsmulighet er uuttømmelig, om bare de rette vekstvilkår – og hjelpemidler og muligheter legges til rette. Det er her antatt at mindfulnessbølgen, som vi sannsynligvis bare har sette en begynnelse på, i det vestlige travle jobbsamfunn, kan være en fremtidig kilde til hjelp og nytte. De gamle teoriene, skrevet i siste århundre av dyktige psykologer og forskere, er ikke utdatert, tvert imot. Modellen JD-R, som er oppsummert

i metastudier over 20 + 10 år, kan enda vise seg nyttige og kanskje også i dette bidraget utvides ørlite på ressurs- motivasjonssiden? Den flere tusen år gamle mindfulnessstradisjonen er i høy grad en livskunst, som beherskes av noen. Bør flere lære seg dette for å få et bedre liv eller arbeidsliv? Det kan vi kanskje forvente å se et svar på? Det er hva dette arbeidet har som mål. Og ved hjelp av valgt metode, design og datakilder, er det intensjon og håp om å belyse at dette kan gi noen relevante svar, som belyser problemstilling og besvarer forskningsspørsmål.

”Hvis du vil vite hvordan folk oppfatter verden og livet sitt, hvorfor ikke spørre dem?” - Kvale

3. Design og metode

Kvales innledning over, i *Det kvalitative forskningsintervju*, viser til samtalen som grunnleggende form for samspill. Forskeren stiller spørsmål for å lære og forstå. Informasjon om følelser, tanker og holdninger, om hvordan menneskene forteller om sin livsverden, bidrar til opplysende kunnskap gjennom forskningsintervjuet, der konversasjonen har en bestemt hensikt og vanligvis en viss struktur (2009).

Mål og hensikt med denne empiriske undersøkelsen, er å fremskaffe kunnskap om mindfulness som stressmestringsverktøy, og finne eventuelle andre svar og sammenhenger, som kan relateres til problemstillingen. Utgangspunkt er en kvalitativ dybdeintervjuundersøkelse av nøkkelinformanter. Dette er personer som personlig har deltatt på en 8 ukers intervensjon. Dette kapitlet vil også redegjør for design og metode anvendt, for å adressere forskningsspørsmål og problemstilling. Behandling av forskningsdata og kvalitet på forskningsarbeidet, samt feilkilder, drøftes til slutt. Vitenskapsteoretisk forankring kommer også naturlig herunder.

3.1 Forskningsdesign

Forskningsdesignets primærfunksjon omtales i Blaikie av de Vaus (2009, p. 9), som å besvare forskningsspørsmål med høyest mulig utvetydighet. Denne empiriske undersøkelsen, har til hensikt å fremskaffe kunnskap og forklaringer, som relateres til

problemstillingen. ^{xi} Yin, i Blaikie, sier design er forbindelsen mellom forskningsspørsmål, empiriske data og forskerens konklusjon, den logiske plan som kan få oss fra hit til dit (2009, p. 39). Blaikie påpeker at tre standard spørsmål må besvares (p. 58):

- Hva skal studeres? *Fenomenet mindfulness og eventuell stressreducerende effekt av dette kurset.*
- Hvorfor skal det studeres? *Det er samfunnsaktuelt og potensielt nyttig, som verktøy i et stressende arbeidsliv. Informantenes refleksjoner rundt sin erfaring, anses som verdifull informasjon.*
- Hvordan skal det studeres?^{xii} *Via litteraturstudier og gjennom kvalitative dybdeintervju av informanter, som har deltatt på en stressreducerende intervensjon med mindfulness; 8 ukers MBSR-kurs.*

Slik oppnås en handlingsplan for studien, som skal være begrunnet ut fra studiets forskningsspørsmål, og utformet slik at det er mulig å få svar på dem. Forskningsdesign forklarer de grunnleggende strategiene som velges for å gjennomføre studien, slik at resultatene fra studien blir så presise og tolkbare som mulig. Denne studien skal legges opp som en kvalitativ dybdeundersøkelse med semistrukturert intervju, slik at den subjektive opplevelse og erfaring kan fremgå. En tematisk intervjuguide med åpne svaralternativ, har den fordel at den røde tråd kan følges, samtidig som informantenes refleksjon tillates. Dessuten er det mulig med oppfølgende kontrollspørsmål.

3.1.1 Abduktiv forskningsstrategi

Forskingsspørsmål besvares ved fire forskningsstrategier; induktiv, deduktiv, retroduktiv eller abduktiv: Induktiv produserer generalisering fra data, med Hva-spørsmål. Deduktiv tester teorier ved hypotesetesting, med Hvorfor-spørsmål. Retroduktiv foreslår kausalitet, struktur, påvise og modellere en regularitet. Analogier som arbeider fra data til forklaring. Abduktiv strategi har med tolkning, logisk slutning og likhet med hermeneutisk metode å gjør. Den er helt forskjellig fra de tre andre strategiene. Slutning etterstrebes på lekmannsbegrep til teoretisering. (Blaikie, 2009, pp.

xi Problemstilling side 7.

xii Dette siste spørsmålet kan videre deles i 4: Hvilken forskningsstrategi anvendes?, Hvor kommer data fra?, Hvordan blir data samlet og analysert og Når vil hvert forskningsstadium utføres? (Blaikie, 2009)

18,19). Den abduktive strategi har den fordelen at den kan svare på både Hva og Hvorfor spørsmål. (Blaikie, 2009, p. 107).

Valget blir abduktiv forskningsstrategi. Blaikie omtaler abduktiv som generering av samfunnsvitenskapelige antakelser eller slutninger fra hverdagslivet (p. 10). Sosialkonstruktivistisk forståelse med en refortolkning fra lekmannsuttrykk overført til vitenskapelige termer. Lekmannsuttrykk antas å holde den konstruktivistiske virkelighet og fra lekmannskonsepter kan tekniske konsept genereres (Blaikie, p. 120). Intensjon og formål i oppgaven er søke informantenes svar på fenomenet de har opplevd og lært seg; har det hjulpet dem? Hva har hjulpet? Hvordan er de evt blitt bedre? Det vil forsøkes forklart med vitenskapelige teorier, omgjort fra informantenes opplevelse, tolkning og beskrivelse.

Danermark (1997) erklærer mer strukturnivå, mens Blaikies individfokus umiddelbart kunne virke mer anvendelig i herværende prosjekt. Det skal nettopp utforskes den enkeltes subjektive effekt av mindfulness-opplæring og praktisering, kontekst blir dermed bottom-up. Eksplorativt, forklare, forstå, måle og evaluere. Forskningsstrategi heller mot "Blaikiansk" abduktiv, med fokus rettet mot informantenes meninger, handlinger, tolkninger, intensjoner og motiv, som legges til grunn. Blaikie sier noe i sitt manifest; når et forskningsprosjekt inkluderer varierte forskningsspørsmål, kan mer enn en strategi være nødvendig for å besvare dem. Som beskrevet om deduktiv strategi, om å trekke logisk gyldige slutninger, slik at antatt en hypotese om mindfulness, bekreftes den med en slags fasit. Men ved abduktiv strategi står det fritt å tolke og fortolke. Variasjonsmulighetene er mange, strategi og handlingsplan er derfor viktig, slik at slik nøling og usikkerhet underveis, lettere kan elimineres, for å oppnå fremdrift i forskningen, når valg manifesteres underveis.

Day knytter i abduksjon en observasjon til en teori eller omvendt, som resulterer i en fortolkning. Til forskjell fra en induksjon, er teori i en abduktiv strategi brukt sammen med observasjon for å produsere en fortolkning av noe spesifikt fremfor generelt. Til forskjell fra deduktiv strategi, følger ikke resultatet logisk utfra premissene. En abduktiv strategi tilbyr en plausibel fortolkning fremfor en logisk konklusjon. Abduktiv kan ut fra Dey være både "fra teori til data" og "fra data til teori" (forelesning Oluf Langhelle 050912).

Å flytte fokus fra aktør til et større strukturnivå, via generalisering, er et poeng. Dermed blir muligens Blaikie litt snever og Danermark en mer gyldig abduktiv for prosjektet. Han skiller seg fra Blaikies forståelse ved å knytte abduksjon til tre elementer som slutning med en bestemt logikk, å rekontekstualisere, og det har med persepsjon/tolkning å gjøre: En deduksjon beviser at noe må være på en bestemt måte, mens abduksjon viser noe som muligens skulle kunne være (forelesning Oluf Langhelle 050912).

Using abductive inference is thus a matter of interpreting a phenomenon in terms of some theoretical frame of reference. This can be one of several possible interpretations, depending on the theory we adopt (Dey, 2004:91, i forelesning Oluf Langhelle 050912).

Rekontekstualisering er en ny beskrivelse/tolkning, gjerne teoretisk, av et fenomen. Danermarks abduktiv kan starte med teori, eller empiriske fenomen som tolkes som noe annet fra et gitt teoretisk perspektiv. Her vil altså kunne sies at slutningen er rimelig, gitt at dette er det teoretiske utgangspunkt eller sammenhenger som kan tolkes ut fra. Informantene innehar innsikten i det som er problemstillingen. Det abduktive, ”beskrive og forstå”, blir kjernen i datasamlingen. Her vil intervjuene knyttes mot informantenes kunnskap og utlede fra dem. Hvordan informantene opplever og forklarer læringen de har vært gjennom, gjør at det vil kunne beskrives en plausibel forklaring på forskningsspørsmål og problemstilling, som er utledet fra nettopp informantene.

Tolkning, eller innhenting av informantenes kategorier og prototyper, er ikke tilstrekkelig, eller avslutningen i forskningsprosjektet. Systematikk er kravet for at tolkning kan aksepteres som vitenskap og Fossåskaret nevner metodisk anvendelse av begrep som kategori og prototype, et formalspråk, som gjør tolkningen etterprøvable og vitenskapelig (2010, p. 139). Målsetning med kvalitativ forskning er å produsere ny kunnskap og nettopp derfor er det viktig at forsker ikke kategoriserer observasjoner etter eget hode, men slik informantenes kategorisering er (Fossåskaret, 2010, pp. 118,119). Intensjon er å både skaffe tilveie kunnskap om den enkelte og å forsøke å dra dette videre til nytte i forhold til endringsledelse på organisasjonsnivå. Finnes et svar, en stressmestrende strategi, via mindfulness, basert på informantenes erfaring og forklaring? Abduktiv strategi kan virke romslig, men krever helt klar og spesifikk struktur i behandlingen av data for å kunne tolke og finne noe av verdi.

3.1.2 Vitenskapsteoretisk forankring

Vitenskapsteoretisk ståsted har vært krevende å få definert! På mange måter vil Fenomenologi være fyllestgjørende til en oppgave med personlige erfaringer og individuelle hensyntaken og beskrivelser. På den annen side gir kritisk realisme, også kjent som sosial realisme, noen grunnleggende grenser for vitenskapen, men er ellers åpen. Roy Bhaskar har skrevet hovedverket i kritisk realisme: *A Theory of Realist Science* (p. 101). Kritisk realisme sammenfaller med min abduktive strategi og prosjektet som sådan. Innledningsvis diskuteres mindfulness effekter aktør-strukturnivå, i tråd med tenkning i moderne samfunnsvitenskap. Kritisk realismes metode handler om å gå fra å erfare fenomener, til å finne ut hvilke mekanismer, strukturer mv som har skapt fenomenet.

Samtidig er det også hensiktsmessig å se prosjektet i lys av sosialkonstruktivisme. Individet er ikke en øde øy, men et sosialt vesen, et flokkdyr og stort sett tilpasset sosiale normer og systemer. Virkelighetsforståelsen, ontologisk, i forskningsprosjektet, gir føringer for forskeren. Målsetningen er å tolke informantenes handlinger i lys av den sosiale kontekst de er en del av.

Etter dypdykk i vitenskapsteoretisk litteratur, er valget fenomenologi en god tilgang. Det kan ses som både metode og teoretisk tilnærming, som dessuten henger sammen med sosial konstruktivisme, siden det nettopp er punktet i overgang mellom ren sansning og beskrivelse/meningsdannelse, (basert på tidligere erfaringer), hvor formen på det vi legger merke til kan endres. Forskningsparadigme blir dermed hermeneutisk tradisjon, å tolke, forstå, innenfor et sosialkonstruktivistisk forskningsparadigme med fenomenologi som innfallspport.

Fenomenologien, grunnlagt som filosofi av Edmund Husserl ca. 1900 og videreutviklet av Martin Heidegger. Utgangspunktet var bevissthet og opplevelse, etterhvert utvidet til å omfatte menneskets livsverden. I kvalitativ forskning, er fenomenologi interessen for å forstå sosiale fenomener fra aktørens perspektiv og beskrive verden slik informantene forstår sin "virkelige virkelighet" (Kvale et al., 2009, p. 45). Det tilstrebes å nå frem til en fordomsfri beskrivelse av fenomenene (p. 46). Kvarv definerer fenomenologi som "læren om det som viser seg" (2010, p. 85), gjennom det å studere bevissthetsstrukturer ved førstepersonserfaringer. Yoga, meditasjon, mindfulness, kan

studeres ved fenomenologisk metode og beskrives av fenomenologisk teori. Kvarv sier videre det er undersøkelsen og beskrivelsen av verden slik den direkte og umiddelbart erfares, som er forsøkt realisert i en fenomenologisk vitenskapsteoretisk retning. Betraktning av fenomener i et første erfaringsperspektiv med færrest mulige fordommer, vaner og forbehold er det dype siktemål (Kvarv, 2010). Informantenes ærlige skildringer av erfaringer gjort gjennom og via meditasjon og kurslæring, kan kanskje gi en fenomenologisk forståelse, som Kvarv sier.

3.2 Metodevalg

Metode forklares i Kvale, som en systematisk prosedyre for iakttagelse og analyse av data. Den anses som hjelpemiddel for beskrivelsen av en såkalt virkelighet. Metoden er veien til målet (2009, p. 52), eller slik vi opererer for å fremskaffe kunnskap om vårt emne. I samfunnsvitenskapelig forskning skiller teorien mellom kvantitativ og kvalitativ forskning. Kvantitativ metode egner seg ved kunnskapsbehov som kan tallfestes og det anvendes ofte spørreskjema eller strukturerte intervju. Kvalitativ metode derimot, søker forståelse av mening, opplevelse, samhandling og verktøyet er gjerne deltakende observasjon, feltsamtaler, intervju med semi-struktur eller uten struktur. De sosiale prosesser er fokus i den kvalitative metode, og har den styrke at den gir unik informasjon fra få utvalgte respondenter (Blaikie, 2009). Som det etterhvert vil fremgå, har syv informanter, via semistrukturert intervju, bidratt med stort kunnskapstilfang.

3.2.1 Kvalitativ metode: semistrukturert dybdeintervju

ble valgt som mest aktuelt til å belyse problemstillingen om mindfulness og stressmestring. Et reflektert forhold imot dataenes anvendelse og hva de skal si noe om, er krav ved bruk av enhver metode. Repstad sier at ved komplekse og sammensatte tema, der det er vanskelig målbart, er kvalitative undersøkelser nødvendig (Repstad, 2007). Gjennom dybdeintervju av nøkkelinformanter gis tilgang til deres livsverden. Eksplorerende og utforskende design med den abduktive tilnærming, å beskrive og forstå, kan hjelpe med tilgang til informantenes kunnskap. Denne er konseptualisert i deres sinn og språk og derfor må forsker tre inn i informantenes verden for å få tilgang til motiv og meninger. Arbeidet blir så å reforklare disse og de situasjoner de viser seg i, i det tekniske språk av sosial vitenskapelig diskurs (Blaikie, 2009).

Med utgangspunkt i problemstilling, er oppgaven søkt løst gjennom kombinasjonen litteraturstudier, teorier og intervjuer, i håp om en dybdeforståelse rundt meninger om opplevd stressmestring etter kurs. Den kvalitative tilnærming vil søke kunnskapstilfang rundt den enkeltes situasjon i dag, etter kurs, i forhold til hvordan situasjonen var før kurs, og om noe er endret i holdninger, reaksjonsmåter og samspill med andre. Har læring foregått? Er situasjonen endret? Har jobben blitt bedre eller kjekkere? Hvordan informantene konstruerer sin virkelighet, de sosiale fenomener, på arbeidsplass og privat, samt i kurset, vil kunne tilflyte forsker gitt disse ”graveredskapene”.

For å finne svar på de tre forskningsspørsmål, ble primært igangsatt omfattende litteratursøk, for å få mer kunnskap om emnet. Hart oppgir at benyttelse av litteratur review i forskningen, kan underbygge og begrunne våre valg på flere steder i forskningsstrategien.

Initially, we can say that a review of the literature is important because without it you will not acquire an understanding of your topic, of what has already been done on it, how it has been researched, and what the key issues are (Hart, 2001, p. 1)

Det synes å forekomme en generell skepsis til meditasjon og mindfulness, hvilket gjør et litteratursøk spennende, også for å finne hva som er gjort, og hvorfor /hvordan forskningen på dette 2-3000 år gamle fenomenet har utviklet seg. Det var flere teorier som kunne være nyttige for å belyse fenomenet. En generell kunnskap om både stress og mindfulness, i tillegg til aktuelle psykologiske teorier og konsepter rundt arbeid, stress og sykdom, ga stor spennvidde i litteratur. Det var overraskende å oppdage en så stor bredde i forskning rundt mindfulness, både nasjonalt og internasjonalt.

Egenstudier av feltet ble i forkant av oppgaven gjort, via intervju av ressurspersoner som er sertifiserte mindfulnessinstruktører; Svein Gran psykolog i Stavanger, Tonje Talberg, lege Stavanger og Andries Kroese, lege i Oslo. Kroese er også venn og disippel av den store guru Jon Kabat-Zinn. Dessuten ble Kjersti Balle Tharaldsens disputas (2012), rundt samme emne, fulgt. I november også deltatt på endags seminar med Kroese i Oslo; Mindfulness for viderekomne. Våren 2013, også deltaker på 8-ukers kurset mine informanter tok, samt et nyttig møte med en annen instruktør og kapasitet i landet; Ivar Vehler, som selv har utgitt bok og forsker på emnet.

Det har lenge vært gjort intervensjon på pasienter og deres erfaring med både fysisk og

psykisk sykdom og smerter. Mitt interessefelt var på aktive arbeidstakere som enten hadde vært nede med stor stressrespons selv, alternativt så dette i egen organisasjon, og ønsket å forebygge tilsvarende hos seg selv eller andre. En profylaktisk tilnærming som dette, ville kunne komme fler til gode i organisasjoner, da det er sannsynlig at både jungeltelegraf og normal dialog rundt disse temaene, bringer den ”gode sak” videre.

Om hva som kan forventes oppnådd, sier Kvale, at formålet med det kvalitative forskningsintervju er å forstå ulike sider ved intervjuobjektets dagligliv, fra sitt perspektiv. Forskningsintervjuet er strukturert som en daglig samtale, men involverer også en bestemt metode og spørsmålsteknikk (2009, p. 43). En forhåndsoppsatt intervjuguide, med høyde for de aktuelle forskningsspørsmål og via en gjennomføring, semistrukturert, ville forhåpentlig kunne åpne for informantenes refleksjoner, i tillegg til de konkrete svarene som måtte hentes ut for en verdifull datainnsamling og nyttig informasjon i denne sammenheng.

Fleksibiliteten som oppnås i kvalitativ metode, når data formes og struktureres underveis, gir stor mulighet for oppfølgende spørsmål. Denne runddansen mellom intervjuer og informant vil kunne gå flere omganger og oppfølgingsspørsmål ses som en fordel, for å oppnå rikt informasjons- og kunnskaps-tilfang. Forforståelse både i forhold til informanter, situasjon og intervjuet må tas høyde for som forsker. Med utgangspunkt i fenomenologisk teori er det spesielt viktig å stille seg ”blank”, slik at informantenes opplevelser ikke farges av forskers forutinntatthet. Kvalitativt dybdeintervju gir mulighet for å få frem rikt materiale på skildringer, meninger, tanker og nyanser rundt fenomenet (Kvale et al., 2009). Lange og gode intervjusamtaler innbrakte mye kunnskap og transkribering av alt materiell ga 37 sider.

3.3 Teoretisk datainnsamling

Emneordene; mindfulness, stress, distress, stress management MBSR, job-stress, var starten ved forskningsoppstart. Mangfoldet var overveldende. Anbefalte bøker og metaartikler / analyser, ble vurdert fortløpende. Det var derfor i forkant av semesteret, relativt omfattende litteraturtilfang. I tillegg kom interesse og nysgjerrighet for tema, som hadde medbrakt en del nyttig lesning i årene forut. Usikkerhet rundt krav til

omfang og relevans, og for en mer hensiktsmessig tilspissing for review, medførte en stringent søkeordliste tidlig mars. Følgende ord ble nå førende for endelig litteratursøk via EBSCO – advanced search; mindfulness, meditation, yoga, stress, job stress, job satisfaction, cost effectiveness, burn out (psychology), MBSR, MBCT, coping, cognitive therapy, positive psychology, healthy work, quality of work life.

Av 29 potensielle artikler, ble 11 valgt for nærmere analyse. Flere ble sortert bort pga begrensning rundt deltakere som pasienter, eller at de omhandlet helsepersonell. Denne forskningen var spesifikt ute etter friske mennesker i arbeid. Potensielt interessante artikler, ble valgt fordi de var; fagfellevurdert, seriøse og interessante i forhold til tema, kritiske eller diskuterende til fenomenet, dessuten relativt ferske. Spenn i søket ti år.

Fra det store og brede feltet, hva er valgt og hvorfor: Det ble viktig å konsentrere seg om bøker og artikler som hadde relevans i forhold til problemstilling og forskningsspørsmål, samtidig som de kunne støtte opp om empiri. Utvalget er begrunnet i interesse også, selv om et spennende felt som også har mange nyvinninger; hjerneforskning og stress med biologisk vinkling, måtte forlates pga empirisk manglende fokus. I tillegg til mye litteraturtilfang rundt emnet mindfulness, i særklasse Kabat-Zinn, Gran/Kroese, Vehler, samt Otten/ Tharaldsens *MbC-manual*, var det også viktig å få en seriøs hovedbok rundt stressbegrepet og da falt valget på Richard. S. Lazarus, *Stress and emotion. A new synthesis*. Lazarus er som guru å regne i sitt felt. Denne boken har vært en tungvekt innen emnet i en årrekke og er fremdeles aktuell (R. S. Lazarus, 1999). Snyders, *Coping with Stress*, er også relevant. Dessuten Bandura for sine teorier om mestringsforventning og ”self-efficacy”, samt Antonovskys *Menneskets helbred*. Forskningsspørsmål 2 krevde dessuten dypdykk rundt Csikszentmihalyis Flowtese, samt Attribusjonsteori, som fulgte naturlig ettersom kunnskapsnivået utvidet seg.

Litteratur rundt arbeids-og personalpsykologi er tilsvarende omfangsrik og mye har vært gjennompløyd, Brochs-Haukedal ga en viktig oversikt. Karaseks, *Healthy work*, og med den modellen The Job Demand Resources; ble funnet rasjonell å benytte deler av, om teoriene rundt elementet støtte/ressurs. (Henviser til kap.1, figur 1). Metastudie, for først 20 så de neste 10 årene er tilgjengelig, og gir nyttig kunnskap (Häusser et al., 2010) (Demerouti, 2011).

Positiv psykologi er et felt med relevans i forhold til denne forskningen rundt

stressopplevelser. Boken med denne tittel, *Positive psychology. The science of Happiness and Human Strengths*, ble også benyttet i noen grad rundt diskusjonen, støtte/ ressurser i JD-R modellen (2011). Både denne boken og Csikszentmihalyis tre, om selvets utvikling: *Evolution, flow og det gode samfunn*, ble ansett som gode rundt diskusjon på forskningsspørsmål 2 (Csikszentmihalyi & Ørsted Andersen, 2008). Et par nye bøker siste året, særlig Katrine Aspaas' bok om raushet, har vist seg å få stor og tiltakende relevans. Hennes foredragsvirksomhet og ”timing”, for både emne og fagfelt; finansjournalistikk i kombinasjon med endret fokus som øker bunnlinjen, har gått varmt også på sosiale medier våren 2013.

Når det gjelder metodelitteratur har særlig to vært ansett som viktige bøker; Blaikie og Kvale/ Brinkmann. Kvale / Brinkmann; *Det kvalitative forskningsintervju*, er også en relevant bok på høyere studier enn master og det er en god mal nettopp i utførelsen av metodisk intervjudesign, gjennomføring, fortolkning, kategorisering og klargjøring til konklusjon i en forskningsprosess basert på intervju primært. Artikkelen fra Svein S. Andersen: *Aktiv informantintervjuing*, er også anvendt (2006). Aase / Fossåskaret er oversiktlig og med nyttige poeng til diskusjonen rundt tolkning av kategorier. Kvarvs metodebok, samt artikler fra Guldvik, Hydén og Danermark, belyser noe av metodiske utfordringer for dette prosjektet.

3.4 Empirisk datainnsamling

Det er fenomenets dybde vi er ute etter. Begrunnelsen for dybdeintervju ligger nettopp i dette. Teoretisk tilfang er viktig, men det er intervjuene som vil gi det utfyllende datamateriale til analysen. Sekundærdata er generert av en annen forsker og tertiærdata er analysert av andre. Primærdata genereres av ansvarlig forsker, med innsamling, analyse og rapport, enten forsker som genererte dem eller av en bruker av sekundærdata. Da er rådata oftest utilgjengelig (Blaikie, 2009). Studiets intervjuer blir primær, men litteraturstudien kan være både sekundær og tertiær.

3.4.1 Relatert til tid

beskrives en tverrsnittsstudie, en undersøkelse gjort på et gitt tidspunkt. Selv om det spørres om effekt av en intervensjon, bakover i tid, er undersøkelsen, intervjuet, ikke gjort mer enn en gang. Studien vil fange et fenomen her og nå. Samtidig ønskes en beskrivelse av læringen som er skjedd, pga intervensjonen for en tid tilbake; seks måneder til ett år. Det betyr en beskrivelse før og nå. En retrospektiv tverrsnittundersøkelse, beskrives av Jacobsen som en studie av et utvalg, på ett tidspunkt, der en ber respondenter om å huske tilbake i tid (2005, pp. 106-107). En slik undersøkelse beskrives som både vanlig og billig, men med ulemper som problemer med å huske korrekt, erindringsforskyvning og etterrasjonalisering. Dermed ikke like pålitelig som tidsseriestudie (p. 120).

3.4.2 Intervjuguide

Mye tid og arbeid ble lagt ned i utarbeidelsen av en intervjuguide. Etter uker fremsto den som dekkende for både problemstilling og de reviderte forsknings spørsmål. Den var semistrukturert, tematisk, og åpen, hvilket tillot reflekterende svar. Oppfølgingsspørsmål kunne også naturlig knyttes inn ved behov. Det var ikke behov for sterk styring, for å unngå at folk snakket seg vekk. Det ble nok holdt rimelig regi, men det var svært gemyttlig stemning og kjekke intervju. En semi-naturlig setting beskriver intervjusituasjonen (Blaikie, 2009), der forskningen foregår i ”halvnaturlig” miljø.

3.4.3 Tilgang til feltet og rekruttering av informanter

Ingrediensene var tilstede for et studie basert på et tilsynelatende kraftfullt, men enkelt verktøy, parallelt med forskers sunne skepsis. Det tiltakende stress i samfunn- og arbeidsliv, i kombinasjon med kurstilbud, også i vårt nedslagsfelt. rettferdiggjorde en tilnærming. Forfatter hadde nå kontakt med to kapasiteter i Norge, som også hadde skrevet bok året før og var dessuten blitt opplært i den eneste seriøse tradisjonen i vårt land, i forhold til forskningsbasert tilnærming til dette. En times intervju og spennende gjennomgang av konseptet, med psykolog Svein Gran, ble ”kick-off”. Han lovet å sende ut mitt informasjonsbrev, til sine tidligere kursdeltakere, som forespørsel til intervju.

Men det ble uventet motstand: to velvillige respondenter fra Gran, svarte aldri. Etter møtet med Tonje Talberg ble optimismen igjen tent. Hun hadde året før hatt to kurs, sammen med Cecilie Hauge og mente de kunne skaffe informanter, men det tok lang tid. Likevel, etter hvert mottatt aksept fra syv personer som hadde deltatt på to forskjellige kurs, og alle avtalene var klarert i løpet av to uker før påske. Dette var friske, aktive arbeidstakere, mellomledere og seniorkunnskapsmedarbeidere, i ansvarsfulle jobber, i store selskaper, private og offentlige. Et interkommunalt energiselskap, og tre store internasjonale oljeservicebedrifter. Begge kjønn var representert, alle var godt voksne, mellom 40 og 59 år.

I forskningsdesign og drøfting av prosjektet, ble det bestemt at dybde intervju ville være det enkleste og mest praktisk gjennomførbart, selv om fokusgruppeintervju ville kunne vært interessant. Andersen sier forskning kan ses som en betinget kunnskapstilegnelsesprosess, der intervjusituasjonen utnyttes av forsker kontinuerlig, mot observasjoner, beskrivelser og tolkninger, informant har om sin livsverden. Hans beskrivelse, ”aktiv intervjuing”, understreker samtalebasert intervju som et resultat av samspill mellom to aktive parter. Selv om objektivitet og en lyttende holdning er essensielt, vil den aktive intervjuer utnytte situasjonen for å få svar på sine forskningsspørsmål (2006). Hydén ideal er en forsker som ikke er spørrende, men lyttende (Hydén, 2000).

Både Gran og Talberg sendte en forespørsel, vedlagt mitt informasjonsskriv, til deltakerne på sine to siste kurs inneværende år. Svein og Tonje fikk også tilsendt min intervjuguide i forkant, så de kunne verifisere hva jeg ville spør deres kursdeltakere om. Totalt var i overkant av 15 deltakere pr kurs. Rundt 60 fikk dermed forespørsel på mail om de kunne tenke seg å bli intervjuet, om kurset de hadde deltatt på i året som var gått.

Det at ikke forsker selv velger ut informanter kan være både en styrke og svøpe. I dette materialet var det nødvendig, da det ikke var mulig å få det til på annet vis. På den andre siden er de da heller ikke påvirket, da de ikke kunne vite noe om forsker på forhånd, og det gikk begge veier. En utvelgingsmetode Blaikie omtaler er ”judgemental or purposive sampling” (2009, p. 178). Dette kan være smart ved utvalg til spesielle kriterier og hvem som er hensiktsmessig å bruke, selv om det ikke er et rent sannsynlighetsutvalg. Det er heller ikke et krav i kvalitativ forskning. Basing på

strategiske utvalg, hvilket menes informanter med egenskaper og kvalifikasjoner som er strategiske i lys av problemstillingen, er Hydéns beskrivelse (2000). Men det at kursleder kom med forespørsel, kan ha medført ”mild tvang”(?), selv om dette ikke syntes tilfelle i gruppen til Gran; (med null treff).

Nøkkelinformantene besitter unik kunnskap om sine subjektive opplevelser og erfaringer, som vil være særlig viktig å hente ut. Andersen sier ressurssterke informanter kan påvirke intervjuer til en underdanig rolle, spesielt ved sensitiv og tabubelagt informasjon. Da er det viktig at intervjuer er mer aktiv og pågående (p. 282).

Før påske, i henhold til plan, var seks intervju utført og transkribert. En siste kandidat meldte seg også siste dag før ferien, og ble intervjuet uken etter påske. Det ble antatt tilstrekkelig antall intervjuobjekter. Det var allerede flere spennende funn og i denne type materiell, vil ikke metning kunne fremkomme uansett, (ref. gjesteforeleser Turid Rødne 25.10.12), (Blaikie, 2009). Varighet på intervjuene var 45 minutt til 80 minutt og transkribering tok fra to til fire timer pr intervju.

Kurset som informantene har fulgt, ble antatt som så viktig bakgrunnsinformasjon, og dessuten nyttig i seg selv, at det ble forhandlet en avtale om plass med studentpris i vår. Dette har vært fruktbart fra forfatters side, både i forhold til oppgaveskriving og dypere teoretisk forståelse av emnet. Dessuten en personlig berikelse. Medco bedriftshelsetjeneste er arrangør og to leger som holder kurset er begge erfarne instruktører og utøvere av mindfulness i Jon Kabat-Zinns tradisjon. Det var likevel aldri aktuelt å intervju noen som hadde deltatt på samme kurs som forsker. Det ville nok ødelagt mye av kursopplevelsen, også for deltakerne, dessuten ville det kunne blitt tvilsomt metodisk.

3.4.4 Intervjuene

Forsker var godt forberedt til første intervju og informerte etter forskriftene og ifølge infoskriv om taushetsplikt, anonymisering, sensitiv informasjon, samt benyttelse av båndopptaker. Denne var så liten av den forsvant under papirene og var ikke til sjenanse. Likevel var det enkelt å høre hva som ble sagt. Ulempen var en viss vanske med å skru den av etter gjennomført intervju. For å få den stille, ble feil knapp berørt og hele intervjuet på 45 minutt ble slettet! Dette ble heldigvis ikke oppdaget, før ankomst bilen. Intervjuet hadde vært vellykket og det var gjort nøyaktige notater underveis.

Renskrivning av notatene ble derfor gjort umiddelbart. Forsker hadde også mulighet for å ringe informanten tilbake, men det ble ikke nødvendig. Det var blitt gitt utfyllende svar og nybegynnertabben med båndopptaker ble minimert. Det ville kunne ha blitt et større problem dersom det hadde vært et senere intervju, med muligheter for å mikse opplysninger. Heldigvis at dette var det første og ingen andre forstyrrelser kunne forkludre bildet. Resten av intervjuene og opptakene forløp uten komplikasjoner.

Det er viktig å stille kunnskapsrik til intervjusituasjonen. Du ønsker å fremstå som profesjonell, men ydmyk og autoritær som intervjuer. Kunnskap kan medføre at du innser andre ting, får mer ut av informanten og kan supplere, stille ekstra spørsmål, som beriker kunnskapstilfang. På intervjutidspunkt var enda ikke MBSR-kurset forfatter skulle delta på, kommet i gang. Likevel opplevdes en god bakgrunn for å snakke om emnet. Både om stressykdom, i kraft av å være sykepleier, og hatt mange år i næringslivet. Dessuten var terminologien i ”oljå” kjent; etter å ha vært offshore-sykepleier i to år. Flere år i salg hadde også gitt sikkerhet i intervjusituasjon og det ble ikke vanskelig å intervjuer. Det fløt en kontinuerlig flom av interessant informasjon og båndopptaker ble supplert med notater.

Det ble oppfattet som enklest og mest gjennomførbart at forsker oppsøkte informantene på deres arbeidsplasser. Alle hadde aksept for å gjøre det slik. En person innkalte en ettermiddag, etter arbeidstid, ellers ble alle intervju utført mellom 8-16. Lokasjon var hele sørfylket.

Et problem kan ofte være at informanten holder tilbake opplysninger, enten av hensyn til seg selv eller leder. Dette var overhode ikke noe problem. Alle sa de ikke var redde for represalier eller annet og det var ikke vanskelig å forstå at de snakket sant og riktig og i liten grad påla seg selv sensur.

Kun et intervju måtte flyttes pga utforutsatte ting, men det ble likevel innenfor samme uke. Alle var dessuten entusiastiske til å snakke med forsker. Det var en positiv opplevelse og som amatør, med min første intervjuguide, var det en inspirerende erfaring. Alle de innstuderte, omtalte ulemper og utfordringer, som kan inntre under intervjusituasjon, syntes nesten fraværende. På spørsmålskjema og i muntlig form fikk

alle forespørsel om det var greit at telefonnummer ble beholdt og en eventuell oppsummerende telefon var ok. Alle aksepterte. Stor grad av sammenfallende opplysninger gjorde sitt til en tidlig forståelse av gode funn, samt at forskningsspørsmålene ga mening og at problemstilling var relevant.

3.4.5 Transkribering

Alle intervjuene ble tatt opp på bånd, og bortsett fra tabben med sletting av det første, (omtalt før), var de andre tydelige og greie å forstå. Mange timer ble brukt til transkribering, rundt 25. Men det var smart å gjøre dette selv. Forståelsen for eget materiale stiger og du hører andre momenter og nyanser ved andre eller flere gangs gjennomhøring. Det gjorde at det raskt ble etablert en forståelse for spennende funn. Alle intervju ble transkribert samme kveld som de var gjennomført. Det var utmattende og sene kvelder, men faren for å miste, eller ikke huske tydelig hva som hadde foregått spesifikt i dette intervjuet, vant over å utsette. Samtidig var både opptakene, og spesielt jobben med transkriberingen, en viktig forberedelse av den kommende analysen. Strukturering av materiale i tekstform letter oversikten (Kvale et al., 2009, pp. 188-189).

3.4.6 Dataanalysens utfordringer. Hvordan skal vi analysere datamaterialet?

I kvalitativ analyse beskrives tre steg, der det første som må foretas er en beskrivelse av det datamaterialet som er innhentet (Askheim & Grenness, 2000, p. 126). Resultatet fra transkripsjon var 37 sider, som kan virke mye, men det var godt tematisert. Antakelsen ved oppstart var en sannsynliggjøring av mindfulness som stressmestringsverktøy, hvilket ble førende for litteratursøk og teorier, som kunne sammenlignes og støtte empiriske funn. Resultatdel følger såpass tett på analyse at det vil bli slått sammen i et kapittel # 4. I det neste steg skal dette materialet systematiseres og kategoriseres, slik at mengde informasjon blir redusert. (Det er her Fossåskaret poengterer viktigheten av at kategoriene er informantenes egne (2010)). Problemstillingen vil da være utslagsgivende for styring av kompleksiteten, hvilke teorier er sammenfallende med egne funn og ikke minst hvilke feilkilder må tas hensyn til? Til sist skal dette bindes sammen, og poenget i denne forskningen er å vise om det finnes svar og sammenhenger, om informantenes erfaringer kan gi implikasjoner for en eventuell anbefaling? Blaikies beskrivelse av runddansen mellom datainnsamling, datareduksjon og dataanalyse kan bekreftes opplevd (Blaikie, 2009).

Begeistringseffekten etter kursopplevelse, bør nevnes som mulig slagside i metoden.

Slike kurs kan ofte gi ”halleluja-lignende mekanismer”. Det ble diskutert med kursledere i forkant og konkludert med at det var fornuftig å kun invitere informanter som hadde tatt kurset for en tid tilbake. Hva som faktisk er lært og implementert kunnskap og har gitt læringseffekt, vil nok lettere skinne igjennom når intervjuene blir gjort noen måneder etter kurserfaring. For å unngå ”gruppetenkning”, var det også lurt å ha deltakere fra to forskjellige kurs.

Forskers egen kjennskap til mindfulness, samt deltakelse både på et videregående kurs høst 2012 og dessuten hele 8-ukers kurset vår 2013, kan medføre feilkilde i holdning og forutinntatthet i intervjuene. Informantene ble også informert om at forsker hadde mediteret i en årrekke. Viktig ble det dermed å vite om disse effektene og være klar over det i forbindelse med analysen. Begeistringseffekten kan meget vel også slå inn på forsker, selv om intensjon er et fenomenologisk utgangspunkt og en objektiv og korrekt forskerrolle. Denne type mulige feilkilder må alltid opp på bordet.

3.5 Forskningsetiske aspekter, meldeplikt og informert samtykke

Innmelding av prosjektet til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste, NSD, og eventuelt Regional Etisk Komité, er vurdert, diskutert og konferert med både studie- og oppgaveveileder. I dette prosjektet ble det konkludert ikke nødvendig. Begrunnelsen for dette er en fullstendig ivaretagelse av anonymitet, både til personen selv og eventuell avdeling eller bedrift. De som deltok ble informert om full retrettmulighet, dersom de ikke ønsket å fortsette i intervjusituasjonen, eller trekke sitt bidrag senere. Det ble også informert om at eventuell personsensitiv informasjon, som måtte fremkomme i løpet av intervjuet, ikke ville bli brukt. Det viktigste er likevel at ingenting av intervjumateriell vil bli lagret eller behandlet elektronisk, (ifølge personopplysningsloven § 31 a). Dessuten ble det i alle intervju informert om at opptak på bånd ble slettet når sensuren falt. Ingen hadde innsigelser til dette. Det ble også informert om forskers taushetsplikt i kraft av sykepleiereden. Som sykepleier er det også en styrke å ha rutine med håndtering av personsensitivt materiell.

3.5.1 Troverdighetskriterier

(Andersen, 2006) sier validiteten i kvalitative studier handler om kvalitetssikring av de fenomen vi undersøker. **Troverdighet** sier noe om undersøkelsen er gjort på tillitsvekkende vis. **Bekreftbarhet** skal gi støtte fra annen forskning. **Fruktbarhet** handler om nye funn og forklaringer bringer mer kunnskap til feltet. **Metning** er situasjonen når flere intervjuer ikke gir mer kunnskap. Til metning kommenteres raskt at i dette materialet er metning ikke mulig å oppnå, siden uendelig mange unike opplevelser vil kunne bringe potensielt nytt.

3.5.2 Validitet og reliabilitet i intervjusammenheng

Validitet, ifølge Thagaard, dreier seg om overførbarhet ift konkrete situasjonsbetingelser eller teoretiske forutsetninger. Validitet handler om tolkning, forklaring, tydelighet og overbevisning med hensyn til operasjonalisering og relevans. Kan det bekreftes? Har man målt det man ønsker å måle?

Validitet håndteres på to måter, ved nødvendig dokumentasjon på oppfattelse og forståelse av det som sies. Dessuten må fakta og vurderinger benyttes slik at etterprøvbarehet og holdbarhet i forhold til undersøkelsens referanseramme og formål sikres (Andersen, 2006).

Om intervjuers validitet, sier Guldvik:

1. Validitet er koplet på selve intervjuet.
2. Idealet er at fortolkning skjer underveis i intervjuet ved at intervjueren forsøker å verifisere sin fortolkning sammen med intervjuperson (2002).

Forskning har diskutert om intervjupersoner faktisk lyver og konklusjonen er nok positiv. Det trenger ikke nødvendigvis være med hensikt, men å pynte på sannheten kan nok ofte være fristende for mange. Hydén oppgir nettopp tilliten til intervjupersonene, når det gjelder validitet i selve intervjusituasjonen (2000). I disse syv intervjuene opplevdes en særlig ærlighet, tross for til dels sensitive, sårbare emner. Usannheter ble ikke registrert. Men oppsummerende refleksjoner ved slutten av intervjuet, for å kontrollere om situasjonen er korrekt oppfattet, er nok alltid en god ide og blir anbefalt i litteraturen (Repstad, 2007). Andersen oppgir nettopp at aktiv intervjuing gir større mulighet for håndtering av reliabilitet og validitet. Hensikt er å utdype forståelse av et problem eller teori (2006).

Validitet oversettes som gyldighet og handler om forskningen har gitt korrekt svar på forskningsspørsmål. Det er nødvendig å adressere fire tema:

Intern validitet tar for seg gyldighet i den kausale fortolkning av data, eller årsakssammenhenger i kjede. I oppgaven er dette relevant, der effekter av kurs og trening antas en omstendighet som kan gi annen betingelse eller andre omstendigheter. Analyse og drøfting vil vise hvordan årsakssammenhenger er blitt trukket. Kritikkk til både kilder og egen teori fremgår.

Ekstern validitet handler om resultatenes generaliserbarhet, noe som kan være vanskelig i kvalitative studier. Det teoretiske rammeverk valgt, har tatt et semester å få på plass, og er omhyggelig bygget opp, for å styrke ekstern validitet. Gode funn vil kanskje kunne gi implikasjoner om en viss grad av overførbarhet? Det var intensjonen.

Begrepsmessig validitet adresserer målingsmessige problemer. Dette ble ikke oppfattet som et stort problem her. Informantene var klare og tydelige i sine svar. Forsker opplevde en sjelden ærlighet og rett frem kommunikasjon. Er det mulig at seriositeten og sensitiviteten på emnet, gjorde at informantene var mer årvåkne? Er det kanskje mindfulness-effekten som demonstreres?

Konklusjonsvaliditet oppsummerer om det er dekning for konklusjonene i teori, metode, data. Dette er i oppgaven gjort etter beste evne, når teori møter empiri. Teoretisk rammeverk mot anvendt metode, primært dypdeintervju, og empiriske funn, henger sammen og gir mening. Teori er satt sammen for en generell belysning av et stort tema, intervjuene beriker teori med individuell kunnskap, og funn om mindfulness mot stressmestring i arbeidslivet synes interessant.

Reliabilitet

Dreier seg om datas troverdighet og bekreftbarhet, ifølge Thagaard (Andersen, 2006). Analyseprosessen skal også holde standard uten mangler. Kvale oppgir troverdighet i intervjuopprosess, analyse, transkribering og ved lydopptak, som særlig viktig (2009). Intervjuene hadde en god atmosfære og samtalene fløt lett, oppfølgings spørsmål ble velvillig besvart. En forsikring muntlig og skriftlig om anonymitet og frivillighet, ga trygghet for ærlighet. Semistruktur av intervjuguiden, åpnet for informantenes refleksjoner og ledende spørsmål ble bevisst utelatt for å unngå styring. Kvalitet på

lydopptak var god. Transkribering ble gjort etter forskriftene. Utvalg av informanter av andre (kursansvarlig) enn forsker selv, antas også en fordel for troverdighet i design

For å sikre oppgaverelabilitet, er viktig informasjon, teori, litteratur, kontinuerlig notert i ”protokoll”. Tre kladdebøker er fulle. Selvkritikk på studiens rekkefølge, trinnvis, tas dog. Det har vært kaotisk og frem og tilbake, slik Blaikie beskriver runddansen. Å kopiere mitt arbeid direkte, etter samme oppskrift, blir dermed umulig. Reliabilitet menes tross det innfridd.

3.5.3 Generaliserbarhet

eller overførbarhet betyr en ikke tids- eller stedsspesifikk avhengighet når det gjelder resultat. Forskningsdesignet skal også kunne anvendes på en annen del av populasjonen. Generalisering i kvalitative studier blir oppgitt av Blaikie som mer utfordrende enn i kvantitative (2009). Denne studien har en intensjon om å belyse effekter av mindfulness i relasjon til stressmestring, og søker dermed primært dybdebeskrivelse av opplevde fenomen. Slik kan dette ha overføringsverdi for andre grupper friske arbeidstakere som har stor stressbelastning. Kvale oppgir at analytisk generalisering på grunnlag av en intervjuundersøkelse, kan foretas, uansett utvelgelses – eller analysemetode. Analytisk generalisering baseres på kontekstuelle, rike beskrivelser fra informanter og inkluderer forskers argumentasjon for overføring (2009, p. 269).

3.6 Forskningsdesignets svakhet

En svakhet ved metodevalg og datakilder, kan være at alle deltakerne kom fra det samme kurskonseptet. Det var intensjon om informanter fra to forskjellige konsept, med forskjellige instruktører, men dette lot seg ikke gjennomføre, da ingen respondenter fra den ene gruppen meldte seg. Det ble delvis løst ved at det ble valgt deltakere fra to forskjellige kurs med et halvt års mellomrom. Prosjektet ville nok kunne blitt styrket med innspill fra mindre like kurs. Det er likevel slik at dette internasjonale kurskonseptet krever en relativt stringent gjennomføring og uten stor mulighet for egne føringer. Likevel er det jo personer som legger sin kompetanse, omsorg og personlighet i kursgjennomføring. Kurs blir aldri helt like.

Det er allerede omtalt som en mulig feilkilde at forsker selv har tatt det samme kurset som informantene har vært igjennom, dog ikke sammen med informantene. I forhold til tolkning av informantene i intervju situasjonen, var det et mindre problem, da kurset for egen del enda ikke var gjennomført. På den andre siden vil en påvirkning og ”fordom” i selve analysejobben måtte årvåkes nøye, da det kan være enkelt å anta at den personlige opplevelsen fra dette kurset, er den samme informantene opplevde. Og det er det selvsagt ikke. Totalt er det likevel ansett som en fordel at forsker har kunnskap om emnet og kunne stille ”gravende” spørsmål, for å få frem mer dybde og klargjøring i svar og de opplevde fenomen. Når en forsker intervensjoner gjennom interesse og spørsmålsstilling, kan dette i seg selv gi en påvirkning, også kjent som ”Hawthorneeffekten”. Det er mulig denne intervensjonen i seg selv har påvirket informantenes svar. De kan ha kommet på ting og reflektert annerledes. Denne usikkerheten er det vanskelig å kontrollere og akkurat i dette prosjektet er det nok av mindre betydning i forhold til pålitelighet i undersøkelsen.

”By letting it go all gets done. The world is won by those who let it go. But when you try and try, the world is beyond winning.” - Lao Tsu

4. Analyse – teori møter empiri

”Den historien som flest forteller, er den som virker som den sanneste.” Dette er beskrevet av Abbot i 1992 (Jacobsen, 2005, p. 209). Han sier også at hvilke fortellinger informantene beskriver, er avhengig hvilke konstruksjoner de gjør og den unike kontekst de befinner seg i. Datamaterialet har gitt et rikt tilfang og de mest generelle funn vil være de mest interessante i analysen. Disse gjenspeiler en endring som har foregått i informantenes tilnærming til både seg selv og jobben, etter kurset i mindfulness. Det kan synes som en nyinnramming av ”deres etablerte sannheter,” har skjedd i tankesett og væremåte. Dette kan tyde på en mer bærekraftig holdning, og en sunnere innstilling.

Det vil tilstrebes en forklaringsverdi som er generell mer enn spesifikk, og kategorisk analyse mot parabler som økt effektivitet i arbeidet, større stressmestring, bedre jobbhelsetilstand og stigende humør, som mest interessante, også i lys av organisasjonsmessige

standpunkt. Med skråblikk til forskningsspørsmålene, må det adresseres nettopp hvilke konsekvenser mindfulness har gitt på arbeidsmestring og jobbtrivsel. Om de har opplevd endring i vaner og tenkningen om seg selv og ikke minst etterspør forskningsspørsmål 3, hva som vektlegges som serumet. Hva er den aktive ingrediensen i treningen for den enkelte?

Hva er det slående fellestrekk som alle informantene forteller, eller som oppfattes, fortolkes av forsker? Jo, alle har hatt utbytte av mindfulnesskurset, de fleste særdeles stort utbytte og alle har hatt en stressreducerende effekt. Alle virker positive, reflekterte, effektive, glade og lite stresspåvirket i dag. Alle fortalte om noe stress, flere om til dels ekstrem stressbelastning, i forkant av kurset, men kun to av syv forteller at de daglig mediterer ennå. Hvordan henger dette sammen? Hva har skjedd? Og hvilken læring har foregått, som har gitt et slikt resultat, nå et halvt til ett år etter at de gjennomgikk intervensjonen?

”Suksess er ikke nøkkelen til lykke. Lykke er nøkkelen til suksess. Hvis du elsker det du gjør, vil du bli vellykket.” – Albert Schweitzer

4.1 ”Multi-tasking” er avlyst!

Det er slående hvordan beskrivelsen av å slutte å forsøke å gjøre flere ting på en gang, hos samtlige, har vært et element i prosessen. Det å gjøre en ting om gangen, til dels med så omfattende innsats at selv radiolytting under bilkjøring velges bort, kan virke noe sært, men utvilsomt effektivt. Intensjonen om økt tilstedeværelse, mindfulness eller oppmerksomt nærvær, er å være ikke-dømmende og med en aksepterende holdning til seg selv. Aksept er ikke passivitet, tvert om, en endring i holdning til både egen og andres person, ser ut til å gi et større handlingsrom og mer hensiktsmessig adferd. Deltakerne oppgir at øvelsene gir ro, tilstedeværelse, fokusert nærvær, intensjon om og forsøk på, å gjøre kun en ting om gangen, og derigjennom bedres effektiviteten. De gir seg selv ”slakk,” med aksept, slik at de klarer å gjøre nødvendig prioritering. Slik kan stresset dempes. Kabat-Zinn utdyper nettopp disse elementene i mindfulness, som både livsførsel og utviklingsmetodikk. Informantene har opplevd en tilstedeværelse gjennom kurset som har satt en utvikling i sving. Nyere hjerneforskning har påvist at mindfulness

gir effekt på følelsesregulering med mer ro og mindre følelsesmessige stressopplevelser (Holzel, 2010). Informantene beskriver en økende arbeidseffektivitet, fordi de er flinkere til å sortere, si nei og gjøre oppgavene suksessivt;

Jeg prøver å gjøre meg helt ferdig, før jeg tar neste oppgave, er blitt mer bevisst, men trenger stadig påminning om å fokusere. Er klar over at kontinuerlig trening er nødvendig for å opprettholde effekten.

Fra en annen travel person;

Den mest brukte teknikken jeg gjør; tidligere alltid mange ting på en gang, nå kun én ting om gangen. Det gir mindre kaos i "håve," mer ro, ting går fortere egentlig, i stedet for 10 baller i luften.

Enda en; Jeg "puster," og er tilstede Nå!, dette gjør meg mye mer effektiv på kortere tid. Dessuten at ikke alt trenger å være 100 %,... 80 % er nok!

En informant som hadde hatt en årelang, omfattende stressbelastning, hadde også vært sykemeldt pga stress tidligere og var klart stresspåvirket i forkant av kurset. Hans beskrivende kommentar; *"Wow, dette var et kraftfullt verktøy,"* vitner om en måte å raskt ta til seg de stressreducerende effektene blant kurskomponentene. Han oppga at allerede ved andre gangs meditasjon, skjedde en betydelig reduksjon i hans uro og stressnivå. Det har medført at han har fortsatt med mindfulness praksisen:

Jeg kjente at dette virket umiddelbart. ...når jeg nå blir overbelastet, finner jeg et rolig rom, låser og setter meg og mediterer 10 minutter, det hjelper. Da kan jeg etterpå være effektiv og ta de beslutninger som kreves.

Dette kan støttes i Kabat-Zinns lære om at mindfulness får oss til å akseptere det som er, uten å forsøke å endre noe. Problemet er jo ofte ikke det som skjer, men hvordan vi reagerer på det (Kabat-Zinn, 1990). Avlastning for jobberelatert stress diskuteres også i studien; *To Cut Office Stress, Try Butterflies and Meditation* og flere teknikker inkludert MBSR, trening i kognitiv atferdsutvikling, samt tilgang til meditasjonsrom i skjønne omgivelser ga effekt på stress (Shellenbarger, 2012; Wolever et al., 2012).

En person mente ved intervjustart at han ikke hadde hatt særlig utbytte av kurset, primært fordi han ikke hadde hatt anledning til å gå dypere inn i materien, dvs gjøre øvelser og "lekser". Dette var forhindret av travelhet, men også manglende interesse.

Likevel utover i intervjuet refererte han til flere poenger han hadde tatt til seg og opplagt både lært og implementert. Han var selv litt forundret da han sa at; *”jo jeg hadde nok noe utbytte,”* selv om han mente det nok ikke var noe for ham, egentlig. Det han oppgir som hoved effekt, er at han er blitt mye flinkere til å sette fingeren på problemet, finne årsaken bak stresset og gjøre noe med det. Han oppgir at småting hjelper mot stresset og er blitt mer bevisst det, som f.eks å skru av radioen i bilen og ”bare” kjøre og gjøre en ting.

”If your compassion does not include yourself, it is incomplete.”

– Siddhartha Gautama

4.2 Grensesetting er kjærlighet

”Den eg e nå kontra for 1,5 år siden, det er nesten to forskjellige mennesker; Nå e eg tilbake til den eg engang var, det er himmelvid forskjell”.

To av informantene har hatt en alvorlig konflikt med sin leder, mens en tredje oppgir sterkt forskjellige holdninger og verdier, som problematiske for samarbeid. Den ene oppgir konflikten som del av årsak for hennes utbrenning. Denne informanten mente seg trakassert og utsatt for destruktivt lederskap og opplevde sin leder som helsefarlig. Hun var klar for en stor oppgave, flink og ambisiøs, men møtte lite støtte fra sin leder. Hun beskriver avmaktfølelse, hun ikke klarte å komme seg vekk fra, eller gjøre noe konstruktivt med (Brochs-Haukedal, 2010). ”Burn out”-diagnosen, beskrives både kroppslig og mentalt. Hun hadde ikke lengre hukommelse og mistet følelsen i armer og ben, etter kontinuerlig jobbing, uten ferier, med 12 timers dager. Litteraturen beskriver spesifikt tap av konsentrasjons- og oppmerksomhetskapasitet, blant de viktigste kognitive stressreaksjoner (2010, p. 398). Konsekvensene ble store for denne personen, både personlig, sosialt og jobbmessig. Behov for sykefravær og profesjonell bistand ble sluttresultatet. Ved hjelp av psykolog, samt at mindfulnesskurset startet opp, kom hun gradvis tilbake etter to måneder. *”Disse to tingene hjalp meg; Gud vet hva som hadde skjedd meg ellers.”* Hun beskriver likevel tilnærming til kurset, med stor skepsis.

Mennesker med et høyt engasjement har økt risiko for stress. De fleste tilfeller av alvorlig utbrenthet ses hos høyengasjerte, travle folk. De fortsetter sitt høye, men lite

bærekraftige engasjement helt til det går galt. Stressignalene overses, eller bortforklares og alvorlig sykdom er ofte et faktum innen personen sykemeldes. Dette er typisk for stressykdom, som har den egenskap at man på et tidspunkt selv mister erkjennelsen av sitt eget stress (Kroese, 2012).

Det stress kan gjøre med oss er ikke bra, eller ønskelig, menneskelig eller i organisasjoner. Det vil heller ikke være gunstig i et samfunnsperspektiv eller i forhold til arbeidslivet. Under høy stresspåvirkning vil mennesker foretrekke automatiserte handlinger over intellektuelle strategikrav og ny læring blir dermed vanskelig. Intellektuell planlegging krever intellektuell kapasitet, som ikke er tilgjengelig under stress. Selvutvikling forhindres dermed under negativ stresspåvirkning, siden kun rutineoppgaver da blir favorisert (Karasek, 1990, p. 172). Dette kom tydelig frem i intervjuene, særlig hos informanten som hadde vært sykemeldt. Problemet på arbeidsplasser med mye stress blir dermed mangefasettert. Negativ individpåvirkning med læringshinder, gir også negativ utvikling på organisasjonen. Læringsmiljø og kreativitet hindres og innovasjonen kan gå til grunne. Som vi ser, er det nettopp på disse områdene mindfulness kan vise seg å ha en misjon. De atferdsmessige konsekvensene av stress er nettopp relevante i forhold til arbeidssituasjonen, da sosiale relasjoner ofte rammes og samarbeidsforhold kan bli skadelidende. I organisasjoner som krever samhandling, som de fleste, blir derfor stress ødeleggende. Dessuten øker ofte ulykkesrisiko, fraværstatistikken og turnover i arbeidsstokken (Brochs-Haukedal, p. 399). Særlig elementet i mindfulness som handler om å unngå å agere på autopilot, ”mental skyttergravs taktikk” ved hjelp av f eks prinsippet Dr. Kroese betegner SOAL (Stopp-Observer-Aksept-La gå), kan gi bedre samhandling, aksept for andre og færre konflikter (Gran, 2011, pp. 178-180). Det beskrives hvordan mindfulness er et våpen mot stressende tanker og vanskelige situasjoner i dagliglivet. Du gjør deg ferdig med problemene hodet okkuperer seg med, på en måte som gjør deg i stand til å gå videre og ikke bære med deg uoppgjorte ting. Den nye studien til Chiesa et al konkluderer også med kognitive effekter etter mindfulness, som bedring i hukommelse og oppmerksomhet (A. Chiesa et al., 2012).

Informanten med vanskelig forhold til sin leder beskrev det slik; *”jeg er flinkere å vente til han får tømt seg, til han er ferdig med alt han vil si, da kan jeg komme med mine*

ting.” Dette er den utvidete modell Kroese beskrive i SOA(r+r)L, der (r+r) betyr at du reflekterer innen du reagerer, du tenker deg om først (p. 180). Dette er også i tråd med Tharaldsens MbC-konsept, affektregulering og relasjonshåndtering. Å kunne kontrollere sine følelser anses hensiktsmessig for å handle effektivt, med effektivt menes her å gjøre det som nytter (Tharaldsen & Otten, 2012, pp. 172, 210).

Victor Frankl, kjent innen fagfeltet, oppga nettopp tomrommet mellom stimulus og respons, som kilde til vekst og frihet, der du kan velge ditt svar eller reaksjon, til å bli mer hensiktsmessig. Det er dette mindfulness lærer oss; ta en dyp innånding, koble deg på øyeblikkets tilstedeværelse, legg merke til impulsen, tenk deg om og så respondere. Det er sannsynlig at dette gir reduksjon i konflikt og stress. En dekobling mellom mentale hendelser og frivillige og ufrivillige handlinger, gir i lengden en mer rendyrket og balansert følelsesmessig tilstand, som gir større stressresiliens (Walach et al., 2007). Flere studier har også beskrevet evne til å inngå i sunne relasjoner og sosial fungering, assosiert med mindfulness (Allen, 2009). Informanten oppgir:

...men eg tror det som eg har blitt flinkere til er å fordele arbeidet, ka ska eg sei, det er merr kommunikasjon, lettere å få hjelp til ting, det er mer åpenhet for at du ikje sitter aleine og kaver deg opp.

Mennesker med mye stress, har ofte lav selvaktelse, dårlig selvtillit og føler seg sårbare og uverdige (R. S. Lazarus, 1999). Lav selvaktelse er et sykdomstegn i vårt travle, vestlige samfunn og slik beskrivelsen av Dalai Lamas tristhet ved oppdagelsen av dette fenomenet i USA, er det et sykt element i den vestlige verden. Her er mangel på materielle goder gjerne ikke er det største problemet. Vi har alt, men det er også alt vi har. Mindfulness praksis intenderer en bevissthetsforståelse, der fokus på tilstedeværelsen i nuet, uten en dømmende holdning og med aksept til seg selv, gir en bedring på disse momentene (Kabat-Zinn, 1990; Tolle, 2001). Etter kurset har det skjedd en innsikt i forhold til å ta bedre vare på seg selv og at de er verdifulle. En av informantene forklarte oppvåkningen på dette området;

Min viktigste læring i kurset, tror eg nesten eg har greid helt; 1. Sluttet å kjefta på meg selv og 2. Sluttet å bekymre meg så "jekla" mykje. Kurset er jo å ble bevisst ka du holder på med og når eg tenker på kor mye eg kjefter på meg sjøl; djizuschrist!

Dessuten er alle informantene positive og glade ved intervjuet. De har virkelig endret sin tankesett, etter kurset. Carr beskriver at det etter hvert er mye bevis for at meditasjon gir god effekt på umiddelbar og langtids psykologisk velbehag, både for friske og pasienter med fysisk eller psykisk diagnose (Bohlmeijer et al., 2010; Chiesa & Serretti, 2009; Murphy & Donovan, 1999; Shapiro, 2009) i (Carr, 2011, p. 263). En annen av informantene sier hennes viktigste læringseffekt var; *”Bevisstgjøring og konsekvensene det får.”* Hun sier at hun har lett for å få fikseringstanker, særlig med stort ansvar og stress som oppstår offshore, med korte tidsmarginer og stort press på henne som leder:

Kurset ga verktøy mot dette; for å komme utav stresset, fysisk, psykisk bevisstgjøring.... Hele bedriften burde vite dette!.. Men mest effektivt i forhold til stressmestring, har vært de dype tingene i kurset: som høytlesing av dikt og filosofering rundt dem; årsaken til at du stresser... Diktene traff meg rett i hjertet!

Det opplyses fra intervjuet, en tolkning av at denne informanten hadde dårlig samsvar mellom hennes psykologiske behov for trygghet og forutsigbarhet og det jobben faktisk krever. I denne situasjonen kan det oppleves som en dårlig kombinasjon, hvilket ga henne et urimelig høyt opplevd stressnivå.

En annen med personalkonflikt oppgir;

Eg ble trakassert og mobba. Eg var nok lett å ta, ny inn fra fusjonert bedrift. Men med mitt store ansvarsfelt og min erfaring, sjefen følte seg kanskje truet? Han kan jo ikke faget, han e ingeniør. Men nå e eg mye flinkere å gi beskjed. Eg måtte lære meg å ikke bli såret og sint, men håndtere situasjonen, ikke ta ting personlig. Diskusjonen i kurset og samtalene hjalp meg. Eg kjente eg ble tryggere på meg sjøl, sterkere, mer i stand til å stå imot. Nå kan eg velge å ignorere det!

Mestringsstrategi og mestringsressurs enten som formell eller uformell, kan hjelpe ved stressbelastning. Strategi er gjerne en planlagt fremtidig ønsket situasjon eller tilstand, og typisk noe en setter i stand for å beherske en utfordring, ved hjelp av støtte i struktur eller mer formelt. Mestringsressurs er på den annen side noe en har tilgang på eller besitter fra før, egenskaper, ferdigheter og teknologiske hjelpemidler. Verdien av en mestringsressurs vil vise seg i strategien for å nå sitt mål. I oppgaven er det stressreduksjon og mestring av travle jobber og krevende liv. Suksesskriterier kan kanskje være en strategi mot mestring ved hjelp av dette kurset, siden deltakerne øver opp og tilegner seg ressurser de har behov for. Slik kan vi si dette også henger sammen

med flow; med større mestringsressurser og en strategi mot mestringskapasitet, kan utøverne få en høyere opplevelse av selvverd og selvtillit, dette kan igjen hjelpe dem mot en flytsone, slik at både de selv og arbeidsomgivelsene profiterer på dette (Csikszentmihalyi & Ørsted Andersen, 2008) (Bandura, 1997) (R. S. F. Lazarus, S, 1984).

Informantene har etter kurset oppnådd en egenstyrke, de enten ikke hadde hatt eller hadde mistet i stresset. Selvtillit og selvhevdelse vises tydelig gjennom dybdeintervjuet av samtlige: *"eg e god nok!" " 80 % er som regel nok..." " Føler ikke lengre at jobben gjelder liv eller død. Det er bare en jobb" "eg gjør mitt arbeid, sjefen får gjør sitt."*

De gir beskjed og setter grenser. De sier NEI. De kan være tydelige på egne behov. Og de kan trekke seg tilbake ved behov. *"Nå kjenner eg mer etter; ka e godt for meg?" "Men nå har eg generelt lært å sette grenser, mot mor mi og!"*

Organisasjonsmedlemmer som har disse egenskapene, vil kunne bidra på en helt annen måte. De har en realisme i hva de kan greie å få til og ikke. De har overskudd og interesse i å bidra og kan dermed være et aktivum for bedriften.

" The mind is a superb instrument if used rightly. Used wrongly however, it becomes very destructive." – Eckhart Tolle

4.3 Ro i kroppen gir klare tanker

Mer RO, tilstedeværelse, fokusert nærvær, har ført til økt effektivitet

Hvordan mindfulness meditasjon virker, kan kort rekapituleres fra teoridel, som en prosess der du blir klar over dine tanker og følelser. En kombinasjon av flere mekanismer, som oppmerksomhetskontroll, kroppsbevissthet, følelsesregulering og en endring i persepsjonen rundt selvet. Slik økes kapasiteten til selvregulering. Informantenes erfaringer beskriver nettopp dette: De opplever mer ro, bedre konsentrasjon, er mer fokusert og dermed mer effektive. De opplever seg mindre stresset og får også tilbakemelding fra familie og kolleger om dette;

Mannen min sier jeg er mye mindre stressa. Jeg kjefter mye mindre på ungene. Jeg greier å samle meg og hente mer energi. ...jeg mister heller ikke kontrollen så fort. Jeg merker faresignalene raskere og jeg bruker mindre tid på å bekymre meg. Jeg henter meg raskere inn igjen. Vennene mine uteble i stresset, men nå har eg venninner på besøk heile tiden. Eg drikker vin og bare koser meg. Før så eg ingenting, bare stresset og gikk tur, fordi det var sunt... nå går eg tur og nyter havet og solnedgangen.

Dette støttes også med nyere studier; "Fordi jeg er roligere, klarer jeg tidsfrister og gjør det bedre," (Gold et al., 2010). Vehler oppsummerer fra sine samtaler med personer som har stress, nedsatt prestasjonsevne og energitap, at de oppgir tankevirksomhet i fortid eller fremtid, mens de f.eks spiser frokost, er på vei til et møte osv. De er dermed ikke tilstede her og nå, slik intensjonen med mindfulness er. Vehler sier slike spørsmål kan oppfattes banale, men at effekten av å spise, når du spiser, er enorm. Da får du kontakt med den kraft og energi som gir tilstedeværelse i "orkanens øye." Slik kan du redusere ditt stress. Flukten ut i en forestillingsverden gjør jo at oppmerksomheten spaltes. Energitap og stress kan derfor komme fra at fysisk kropp og bevissthet er på forskjellige steder, og ikke at du egentlig har for mye å gjøre (2011, pp. 50-52). Dette går sammen med Kabat-Zinns rapportering fra sin stressklinikk. Han oppgir pasienters erfaring som et skifte og en gjennomgående transformasjon og dette medfører en mulighet til å handle, leve og opptre med en større livsbalanse og indre sikkerhet og selvreguleringskontroll. Nettopp slik informantene oppgir at de har bedre kontroll og mindre stress:

Nei, nå... eg e ikje spesielt stressa lenger nå, nei. Jeg er bevisst på å nyte i nuet, nyter å være rolig, sier oftere nei! Jeg gjør det for å tenke i fred og ro, planlegger mer, ...delegerer mer og har mer oversikt. Det er lettere å lede, jeg er blitt styrket^{xiii}.

Slik mindfulness synes å ha hatt en effekt på informantene, passer teoriene Csikszentmihalyi beskriver om flow. Fra teoridel oppsummeres flow som en hårfin balanse i flytsonen, mellom kjedsomhet og engstelse. Enhver aktivitet kan romme flow,

^{xiii} Et av flere eks fra utenlandske aviser i fjor høst; Bill George, professor of management practice, Harvard Business School og tidligere styreformann/ CEO Medtronic, er blant topp businessfolk som beskriver hvordan mindfulness kan være en hjelp i å bli en bedre leder. <http://blogs.hbr.org/hbsfaculty/2012/10/mindfulness-helps-you-become-a.html>

fra enkel hverdagsaktivitet til avansert hjernekapasitet. Fokussetting er første tegn på denne bevissthetstilstanden. Engasjement, målretting og konsentrasjon via tilbakemeldingsmekanismer, gjør at vi fortsetter aktiviteten i ”flow” mot målet. Konsentrasjonen i aktiviteten blir så sterk i flow-situasjoner, at daglige bekymringer og ”tankestress” må vike plass midlertidig, og vi er i ett med aktiviteten vi engasjerer oss i (p. 16). Forfatter sammenligner en følelse av transcendens når dette skjer, vi er i noe som er større enn oss selv, glemmer oss selv, slik en seiler kan bli ett med bølger, båt og vind (pp. 16, 228-230). Her er sammenhengen med meditasjon og effekten av denne ganske sammenfallende. Tankestress vil som regel avta kraftig under og etter meditasjon, men det viktigste er jo hva denne aktiviteten gjør med deg etter at du har meditert.

Fire personer oppgir at de har hatt stort utbytte, men praktiserer ikke meditasjon i dag. Likevel har de enkelte emnene vært nyttige og gitt læring for livet. I tillegg sier alle disse fire at de nå har meditasjonen på mobiltelefonen ”i lommen” og kan lytte til den ved behov! Men så langt har de holdt stresset unna og ikke hatt behov. Kurset har styrket deres selvfølelse og medført en positiv mestringsforventning, slik det beskrives av Bandura, Snyder og Csikszentmihalyi.

Alia Crums ferske artikkel; *Rethinking Stress, The Role of Mindsets in Determining the Stress Response*, viser til gunstige effekter når det gjelder å ta kontroll med stress. Mindfulness kan ha hatt en rolle i informantenes stressreduksjon tilsvarende denne studien. Crums forsøk fra 2011 lar 200 bankfolk legge merke til stress, hvorfor det stresser og lære å dirigere reaksjonen til positiv benyttelse. Slik blir de mer produktive samtidig som helseparameterne påvirkes positivt (Frank, 2013). Stressmestringskurset med MBSR har tilsvarende vært gunstig for informantene. Forskingen til Wolever og Fries dokumenterer det samme (Fries, 2009; Wolever et al., 2012). Ved i større grad å være bevisst og velge sin holdning og atferd til ting, tar informantene kontroll med sin stressende tilværelse.

” Finn en jobb du elsker, og du vil aldri trenge å jobbe en eneste dag til i ditt liv.” - Confucius

4.4 Arbeidsglede er helsebringende

Alle informantene fremstår glade, energiske, fornøyd og utstråler arbeidsglede. De sier seg fornøyd med jobben og har tiltro til egen kompetanse.

I Norge er arbeidsmiljøloven, sammen med et godt regulert avtaleverk, arbeidstakernes beskyttelse mot urimelige, helsefarlige forhold, samt for mye overtid. I kunnskapssamfunnet er likevel den typiske leder eller ansatte, tilsatt for å gjøre en jobb, og har ikke nødvendigvis en fast kontortid. ”Fleksitid” er ofte i kontrakten. På et visst nivå i organisasjoner, er ofte overtidsbetaling ikke eksisterende. Arbeidstid blir heller ikke registrert og arbeidstakere som benytter mye tid hjemme, for å få unna arbeid på kveldstid, blir ikke ”oppdaget.” I dette systemet, og med ærekjære ansatte, er det lett å forstå at mange kan ta på seg for mye og ha en stor belastning over tid. Lederne vil ofte være fornøyd og berømme godt arbeid, uten at de faktisk har oversikt over hvor mange timers ekstraarbeid som ligger bak. Flere av informantene oppgir denne type innstilling og årsak til at de i snitt arbeider mer enn normen:

..men arbeidsoppgavene synes eg e kjekke. Eg synes det e kjekt å få til noe, når me lykkes. Eg har ingenting imot å jobbe lenge og masse eg. Men ikke sånn så det har vært, ikke sånn... Du har et ansvar for en jobb, ikke en arbeidstid.

Positiv psykologis nytte i arbeidssammenheng, gjennom begrepsstørrelser som emosjonell intelligens og subjektiv mestringsevne, definerer grunnlaget for ansattes evne og lyst til konstruktivt å bidra i jobben (Carr, 2011). Modenhet, mestring og velvære knyttes til det prinsipielle grunnlaget definert av Seligmann og Csikszentmihalyi. Støtten og motivasjonen informantene er tildelt gjennom aksept for kurset og den situasjonen som medførte at de trengte kurset, har nok bidratt både direkte og indirekte til den gunstige ”konstitusjon” de fremstår med i dag. Bedrifter som tar sine ansatte på alvor, oppnår gjerne både økt arbeidsinnsats og redusert fraværstatistikk (Brochs-Haukedal, p. 399). Ansatte representerer mulighet for økt verdiskapning, gjennom vekst, utvikling og endringsberedskap. Arbeidsgiver må gjøre seg fortjent til

lojalitet, identifisering og arbeidsetikk fra sine ansatte (Brochs-Haukedal, 2010, pp. 25-30).

Fem av syv informanter oppgir at de enda, etter kurset, i snitt jobber ti timer ekstra pr uke. De mener det er nødvendig og en del av ”pakken,” men oppgir at de ikke er spesielt stressbelastet nå. I hvert fall ikke sammenlignet med hvordan de var før. At det er kjekke oppgaver, at de opplever støtte og ikke minst frihet til å gjøre sine prioriteringer, kommuniseres som årsak til at arbeidssituasjonen virker god. De oppgir alle meningsfylt arbeid, trivsel og gode kolleger og medarbeidere, som drivere. Dette rimer veldig godt med teoriene i Karaseks Job Demands-Resources modell, (fig. 3 i kap. 2), der krav som er store, i kombinasjon med følelsen av kontroll og ikke minst, meningsfylt arbeid, kategoriseres som ”aktivt arbeid.” Opplevd støtte, som ressurs på den andre siden, er motivasjonsfaktoren, som balanserer bildet (Demerouti, 2011; Häusser et al., 2010; Karasek, 1990). Informanten skryter: *”Vil si jeg har en enestående leder, med tanke på hjelp og støtte...”*

”Movere” er latin og betyr bevege. Motivasjon, kommer derfra, og betyr å bevege oss til handling. Hva er det som ligger til grunn for våre anstrengelser og utholdenhet? Hvorfor ”gidder” noen å jobbe så mye og uten ekstra godtgjøring? Frihet oppgis som jobbglede:

Eg styre meg sjøl, er leder for fire andre. Hadde eg ikke likt det eg holder på med, hadde eg slutta, men det blir lett 3-4 timer ekstra på kontoret og dessuten 12-15 timer hjemme ekstra pr uke.

Sosial sammenligning, sosial læringsteori eller sosial kognitiv psykologi og ”self-efficacy” eller opplevd mestringssevne (Bandura, 1997), er alle begrep som kan forklare slike fenomen. Vi mennesker lever normalt i en konstellasjon, der det å sammenligne seg med andre i tilsvarende situasjon, er en kontinuerlig kilde til utvikling, korreksjon, samhandling og egendriv. Når andre i tilsvarende jobb som deg, synes å ha tilsvarende jobbkraav, og du dessuten sannsynligvis har anstrengt deg for å få den stillingen, vil belastningen lettere aksepteres. Når det dessuten oppfattes som meningsfullt arbeid, som gir god tilbakemelding (belønning) og du jobber i flytsonen, vil det lett kunne bli et ”nødvendig onde.” Som allerede omtalt, er tempoet i regionen høyt og krevende, men også optimistisk. Folk vil gjerne ”levere”:

Ja eg har den flink-pike greien, eg va livredd for ikkje å ver god nok! Det er mye krav her, et rotteres i heile byen, en rivende utvikling, du må jo bare henge med! Den praktiske greien er at det bare skal fungere. Det betyr; bare du levere...

Mestringsstrategier, som beskrevet, inndeles i problemfokuset eller aktiv mestring, følelsesfokuset eller passiv mestring og unngåelsesatferd (R. S. F. Lazarus, S, 1984). Brochs-Haukedal nevner to strategier, å fjerne eller redusere antall stressfaktorer, alternativt styrke individet slik at det får en større kapasitet til å leve med stressfaktorer som ikke kan elimineres (2010, p. 402). I et organisasjonspsykologisk perspektiv er det naturlig å tenke strategiene på både organisasjonsnivå, gruppenivå og individnivå. Hvordan stressmestring etter mindfulnessopplæring, eventuelt gir ansatte en bedre arbeidshverdag, vil dermed kunne være en gevinst ikke kun for den enkelte, men også i arbeidsmiljøet. Kjernen i stress og hvordan du kontrollerer belastningen og opplever noen grad av kontroll, beskriver Vehler i *Orkanens Øye*; Lederbevissthet er avgjørende for hvordan du leder deg selv og andre, at du kan velge hva som er rett og viktig for deg og dine. Hvordan du ser at det handler om deg og dine valg (2011, p. 127). Hvordan kan du lettere ta et steg tilbake ifra orkanens sentrum og betrakte og vurdere din umiddelbare respons? Slik har informantene også rapportert; at de kan få en opplevelse av ” å være litt betraktende og tenke; ”*jaja bare ta den æren du, det e ikke så farligt for meg, eg kan leve med det, folk vet hvem som har gjort jobben uansett...*”

Slik Vehler poengterer at de beste lederne er de som klarer å ha et balansert forhold mellom jobb og fritid, har vi også behov for restitusjon kroppslig, utenom arbeid. Han sier også at de beste lederne er de som er balanserte. Da bør de passe på å gå hjem på normaltid, i hvert fall av og til. Og oppfordre sine ansatte til det samme. Som beskrevet i teori kan forbrenning av stresshormoner gi en nyttig effekt både mentalt og fysisk. MBSR kurset gir også en kombinasjon av meditasjon og fysisk yoga. Men slik informantene beskrev sin stressende tilværelse, i forkant av kurset, var det liten plass for trening og restitusjon i dagliglivet. De slet med å finne overskudd og tid.

jeg kunne ta helt av med stress, så ingenting annet./ eg hadde ikke håve over vann, ingen tid til bedriftsidretten. / ...så stress å aldri være ajour. / Det var kolsvart, ingenting annet, bare jobben 24 timer i døgnet.

Sammenhengen stress i arbeidslivet og redusert fysisk aktivitet på fritiden (Fransson, 2012), er nylig vist i en omfattende studie publisert i tidsskriftet *American Journal of Epidemiology*, (omtalt i teori). Det konkluderes med sammenheng mellom stress i arbeidslivet og fysisk aktivitet. Personer med mindre kontroll i arbeid, var 25 % mindre fysisk aktivitet på fritiden, sammenlignet med de to beste kategoriene.^{xiv} Informantenes fortellinger rimer fullstendig med dette bildet, men det gledelige er jo at etter kurset, har de alle funnet sin måte for restitusjon: ” *Eg jobbe overtid i korte bolker, når eg MÅ! Og så prøver eg å legge opp treningstimen klokken fem, med trener, og det er dyrt, så eg MÅ nå det!*”

Studier viser at det kan det være enda en grunn til å tilby fysisk aktivitet / mindfulness i arbeidstiden. Suksesseksempler er belyst og blir implementert i økende grad, også i Norge.^{xv} Men det er fra utlandet studier er kommet (Grossman P, 2004) (Wolever et al., 2012) (Shellenbarger, 2012).

Det er stadig mer fokus på arbeidsglede og en bevissthet om sammenhengen med bedriftens resultater. Alle kan sannsynligvis tjene på at arbeidsgleden er tilstede, kontinuerlig utvikles og styrkes. Innovasjonsgrad og sykefravær korrelerer også med dette. Vi ser mikro- og mesoeffekter, individuelt og på bedriftsnivå, som er gunstige. Ved å utvide perspektivet på arbeidsmiljø, fra det tradisjonelle belastningsperspektivet, til også å omfatte berikelsesperspektivet, føres vi over mot Job Demands-Resources modellen (Kaufmann, 2009, p. 394).

J D-R studiens relevans til informantene, er dens konsistens mot at ansatte viser den beste jobbutførelse i utfordrende, ressursfulle arbeidsmiljø, fordi slike miljø fasiliterer arbeidsengasjement. Implikasjoner går derfor i retning av å tilby ansatte tilstrekkelig

^{xiv} Sammenhengen stress i arbeidslivet og fysisk aktivitet, trenger ikke være denne rekkefølgen. Arbeidsstress kan medføre lite fysisk aktivitet, men liksom vel kan det være at de som trener til vanlig opplever mindre stress i arbeidslivet. Oppfølgingsstudier ble utført for å fastslå rekkefølgen, og det ble konkludert med at det var økt fare for at man gikk fra å være fysisk aktiv til å være fysisk inaktiv, ved stressende arbeidssituasjon. At treningsmengden blir påvirket av jobbstress ble derfor sannsynliggjort.

^{xv} Lokalt er i år satt opp time med mindfulness for ansatte på Barne- og ungdomspsykiatrisk avdeling, SUS, hver onsdagsmorgen. (Personlig meddelt fra klinikkleder Lars C. Moe).

jobbressurser, inkludert feedback, sosial støtte og arbeidsvariasjon. Forskningen fastslår at ledelsen kan influere ansattes jobbkrav og – ressurser, og derigjennom indirekte influere ansattes engasjement og utførelse (Bakker, 2008, p. 7). Det poengteres også viktigheten av ressurser når jobbkravene er høye, i forhold til mestringshypoteser. Mestringshypotesen slår fast at under stressende forhold, vil individene benytte ressursene som en mestringsstrategi eller stressreducerende handling (Bakker, 2008, p. 3). Støtten kan påvirke mestring både direkte og indirekte. Kunnskap om tilgjengelig støtte kan være nok og gi den ønskede påvirkning. Her er vi ved en kjerne som kan virke vanskelig: Vil forventning om tilgjengelig kurs i stressmestring, ved behov, i seg selv kunne virke stressmestrende, nesten i forkant av kurslæring? Kan det resultere i at ansatte allerede ved kursoppstart har fått skuldene ned pga ”omsorg,” (støtte), i form av kursaksept fra arbeidsgiver? Empiri kan gjenkjennes som J D-R relevans. *”Noen ledere som kjenner meg har sagt: ro deg ner, de vet eg tar av med stress. Noen er flinke å si; ikje bekymre deg, jeg tar ansvar...”*

Gjennom en kontinuerlig læringsprosess som involverer observasjon av tanker, følelser og atferd, har mennesket innflytelse over egen atferd (Bandura, 1997). Videre poengterer Brochs-Haukedal at etablering av målsetting både privat og i arbeid og sørge for en ærlig tilbakemeldingsordning om disse, kan være en selvreguleringsstrategi med stor nytteeffekt i forhold til å øke stresstoleranse (p. 404). Dette beskrives av to informanter som blant viktigste motivasjonsfaktorer,

Å få tilbakemelding på den gode jobben eg gjør, er viktig for motivasjonen. Når stresset auge, kan leder hjelpe meg med prioritering og de viktigste mål, det hjelpe meg. Eg har aksept for å prioritere vekk, når det blir for mye på min pult.

Det er slående hvordan informantene alle på sitt vis har tatt til seg kurselementer individuelt, som har hjulpet dem. Slik forskningsspørsmål # 3 etterspør hvilket treningselement som har vært avgjørende, er svarene forskjellige for den enkelte. Ingen sier det samme. Alle har likevel profittert på kurset. Nettopp at det er så ”dypt”, omgripende og gjennomtenkt, gjør at det passer for ”alle”. Informantene anbefaler det også videre. I seg selv er ikke akkurat det så interessant. Evaluering av kurskonseptet er ikke oppgavens intensjon, men det sier likevel noe om opplevd kvalitet.

Praktiske implikasjoner fra metastudien, poengterer JD-R modellen som et rammeverk som kan brukes av organisasjoner til å forbedre ansattes helse og motivasjon, samtidig som forskjellige organisasjonsutfall forbedres (Demerouti, 2011; Van der Doef & Maes, 1999). Med andre ord; bedriftene tar vare på sine ansatte og tjener på dette. Ressursanvendelsen av å tilby ansatte denne type stressmestringskurs, kan på flere områder antas lønnsomt. For det første vil jo både enkeltindividet og bedriftsmiljøet profitere på stressreduksjon generelt. Men så antas det også at den kostnaden bedriften tar, gir en dobbelteffekt i at den ansatte føler seg sett og investert i. Det kan øke motivasjonen og innsatsviljen, slik at det blir flere positive ringvirkninger mellom ansatt og arbeidsgiver.

JD-R modellens jobbressurser (støtte), refererer til fysisk, psykisk, sosial eller organisatorisk aspekt i jobben, som enten er / eller:

- i. funksjonelle i arbeidsoppgåelse
- ii. reduserer jobbkraav og de assosierte fysiske og psykiske kostnader
- iii. stimulerer personlig vekst, læring og utvikling.

Karasek poengterer at jobb-helse i fremtiden må anses som satsingsområde tilsvarende profitt, hvilket stadig er relevant, om boken er skrevet i 1990. Om arbeidsmotivasjonsteorier og de aktive læringshypoteser, sier Healthy work at deres første definisjon på motivasjon, er at den er miljøfasilitert, aktiv tilnærming til læring, nye atferdsmønstre eller ny problemløsning. "Originalhypotesen" deres var at effektiv læring oppstår i situasjoner som er utfordrende nok til å være interessante, men ikke så krevende at kapasiteten overkjøres" (Karasek, 1990, p. 170). Dette kan føyes inn tilsvarende Csikszentmihalyis flowteose og likeledes hva informantene opplever:

Folk må få jobbe med styrkene sine. Fortelle du ein fisk at han skal klatre opp på et fjell, vil han føle seg som en idiot. Det som motiverer meg er tydelige krav og at eg har forutsetninger for å klare oppgavene, samt at eg liker arbeidet. Noen ser hele skogen, men jeg ser alle trærne. De som ser helheten gjør det bra i organisasjonen, men begge deler trengs!

De aller fleste takler stresset sitt på et eller annet vis, og jobbengasjementet eller flytsonen er kanskje akkurat i vippeposisjonen mellom litt mye travelhet og i grenselandet til at det blir for mye. Flinke folk må ha utfordringer, som gir dem noe å bryne seg på, ellers vil det blir for kjedelig. Da forsvinner jobbengasjementet, og veien

mot å finne nye ”jobb-beiter”, kan bli kort. Seniorforsker ved arbeidsforskningsinstituttet Asbjørn Grimsmo, sier at forskning viser at vi må jobbe med ressursene i arbeidssituasjonen, for å komme over på den positive siden av stressopplevelsen (Tvedten, 2013). Dette korresponderer med Csikszentmihalyis flow-teori, og en slik ressurs, som omtalt over, kan være mindfulness. Dette kan styrkes av et utsagn i Healthy work, der det sies at det ikke er grunn til pessimisme i forhold til det store antall saker som må adresseres i å restrukturere arbeidslivet i en mer bærekraftig retning; ”*Alt som trengs å gjøres, er å styre i en mer human retning!*” (Karasek, 1990, p. 227). Det poengteres at jobb-helse i fremtiden må anses som minst like viktig målsetting som profitt, og vi kan se relevans til vår tids diskusjon rundt ”lykke-økonomi”.

Denne oppgavens intensjon var ikke å fokusere negative helsemessige- eller miljøfaktorer, primært, men å sette modellen inn i et større perspektiv, der elementet ”Mindfulness”, ses som ressurs eller støtte og derigjennom bidrar til stressmestring, økt motivasjon og bedre jobb-helse / jobbmestring (Se fig 1 i innledning). Relasjonelt samspill i form av emosjonell eller instrumentell støtte ser ut til å oppleves sterkere, og derfor kanskje mer effektiv, etter opplæring i mindfulness, som gir mer tilstedeværelse, aksept og effektivitet. Dette er hva informantene har erfart og respondert positivt på, samtlige:

...i denne avdelingen er det overhodet ikke noe problem, kollegialt er det veldig bra, har superbra kolleger./ Noen er flinke å si; ikke bekymre deg, jeg tar ansvar.../ ..kan gi støtte, ved å gi fleksibilitet, man gir og tar./ Har en enestående leder for hjelp og støtte./ Eg har ekstremt gode kolleger.

Du kan tro at du kan. Og du kan tro at du ikke kan. I begge tilfeller har du rett. – Henry Ford

4.5 Å ha tro på seg selv hjelper

“ ...ikke sant det har noe med å snu tankegangen; det er felt å si det, men eg e jo grevli fornøyd med meg sjøl nå, eg takle ting på en helt annen måte.”

Alle informantene oppgir en styrket selvfølelse og bedring av selvbilde, etter kursing. Det skjer mange positive ringvirkninger når stresset kontrolleres og personen påny oppnår likevekt og oversikt. Den positive mestringsforventning som bl.a. Bandura er talsmann for, kan også knyttes mot attribusjonsteori og aktørtenkning, en mer aktiv enn passiv holdning. Selvopplyllende profetier kan sies å være blant den sterkeste livspåvirkning vi har. Det vi tror på, påvirker hvordan vi opplever, betrakter og får ting til, når det kommer til mestring. Bevisstgjøring rundt disse temaene og å innta en klar holdning til oss selv og også hva vi tror om andre, er viktig for å få til positiv og hensiktsmessig forventning og mestring (Gjerde, 2003, p. 75). Ved å åpne for forskjellige typer ”virkeligheter,” andre ståsted og perspektiv, slik det kan virke som mindfulnesskurset har bidratt, vil større tilfang av valgmuligheter åpenbares og den enkeltes påvirkningskraft kunne styrkes. Senere forskning har bekreftet og oppsummert Banduras refleksjoner om subjektiv mestring og prestasjon, som minst like viktig som objektive evner (Kaufmann, 2009). Gjerde viser til tre viktige områder Bandura sier subjektiv mestringssevne har betydning på; Målsetting, innsats og vedvaring (2003). Dette betyr hvor høye mål, hvor stor innsats og evne til å ikke gi opp, en person legger i arbeidet sitt. Igjen vil positive føringer gi implikasjoner mot gode ringvirkninger, og motsatt:

...men summasummarum eg har det greit på jobb eg! Det e spennende og kjekt å få ting til, kjekt å se ting lykkes og funker! En annen sier: Eg stortrives på jobben! Med kolleger og arbeidsoppgaver. Å kunne hjelpe, å få folk et skritt videre; det er motiverende og kjekt.

Psykolog og forsker Jeremy Jamieson, University of Rochester, har nylig vist forskjellen på positiv versus negativ mestringsforventning, i et kontrollert studie 2011 (Frank, 2013), slik informantene også viser god mestringsstrategi i det at de jobber mye. De har overskudd og klarer det, de vet med seg selv at de har ressursene som skal til. Den erkjennelsen har de ervervet gjennom kurset. De synes å ha endret egenoppfattelse og kognitivt rekonstruert sitt tankesett. Slik kan det gjerne hentydes at mindfulness har bygget selvfølelse. Jamieson sier den kunnskap vi har om stress kan utgjøre en vesentlig forskjell, om den integreres i vår mentalitet. Dette var akkurat hva informantene la vekt på. Det å lære hva som fysisk skjer med oss, hvordan stressrespons trigges og hvordan det stanser, ga dem en ro og styrke. Csikszentmihalyis flow-tese handler mye om det samme; å mestre en oppgave, som er krevende, og levere på tid, må vel være et godt

tiltak for mestringsopplevelse? Attribusjonsteoretisk, i hvilken grad informantene opplever at de kontrollerer det som skjer med og rundt dem, er tilsvarende styrket som følge av kursintervensjonen. Der de tidligere, som stressbelastet, rapporterte om brikkeforståelse i forhold til ansvar eller omstendighet, er de i dag klart på aktørforståelse med kontroll og stabilitet:

Jeg har gode forutsetninger for å fylle stillingen, har kurset meg underveis og bygget kompetanse hele veien./ Eg føler meg trygg på at eg kan mestre jobben min./ Å ja; dette kan jeg, etter 30 år i gamet./ Eg e nå mye tryggere på meg sjøl, eg har det bedre med meg sjøl, det e mye lettere å sette foten ner, men når du ligge helt nede, kan du ikje gjøre det i det heile tatt.

Snyder snakker om 80 % suksess-regelen (Snyder, 2001). I denne ligger at det ved stress og dårlig oppgavemestring, blir et for stort gap å gå fra å ”ikke-levere” til komplett leveranse. Mer realistisk og oppnåelig er 80 %. Positiv attribusjon, slik det tolkes ut fra informantmaterialet, demonstrerer hvordan dette anses en gylden regel på flere områder. Det avføder gjerne suksess, større grad av å bli fornøyd og oppnådd mestring:

Mange damer jobber 150 %, har vært der sjøl. Er redd for at de en dag ikje orke mer. Mange ser det som et nederlag å ikje kunne fortsette med det høye tempoet. Vektlegger at det er nok med 100 %, evt 80 %, men ser at det er vanskelig... ...men eg sier stopp iblant og jobber selv med at 80 % ofte er nok. En annen sier: Jeg har ikke lenger overtid! ...går stort sett hjem 4 hver dag. Vi er enige om at det som ikke er gjort, ikke brenner før neste dag...

Selvfavoriserende attribusjon, at egen suksess tilskrives indre årsaker, mens ytre årsaker får skylden når det går mindre bra (Brochs-Haukedal, 2010, p. 98), kan synes som en god strategi, der selvtillit har vært nede i en stressreaksjon: ”Det var et beksvart håll, eg forsto ingenting, husket ingenting, gjorde ingenting, skrev alt på lapper.” Likevel oppgis flere feilkilder i attribusjonsprosesser og som vi må være oppmerksomme på. Det interessante sier forfatter, er hva vi attribuerer årsakene til og under hvilke forhold (2010, p. 95).

En tro på menneskets potensial, salutogen tenkning, med tilrettelegge for mestring og kontroll, på både individ – og systemnivå, kan redusere stress, ved støtte fra omgivelsene, samarbeid og fellesskap mot mer helsebringende og ressursfremkallende inspirasjon hos individet (Häusser et al., 2010; Karasek, 1990; Van der Doef & Maes,

1999). Den nye forskningen av Jeremy Jamieson og Alia Crum viser også dette (Frank, 2013). Det er denne tanken som ligger bak den forenklete skissen over prosjektet i kapittel 1. Håpet er at kurset i mindfulness gir den støtten eller ressursen som skal til for at individets potensial styrkes i en slik grad at stress reduseres, effektiviteten øker og arbeidsgleden blomstrer.

”Flow-personer” har lettere for å finne meningsfylt liv og lykke. Videre poengteres at ikke kun individets utvikling profiterer på flow-tilstander, viktige teknologiske og kulturelle endringer kan frembringes og slik kan det gode samfunn utvikles (Csikszentmihalyi & Ørsted Andersen, pp. 332,335). Dersom de gode intensjonene virkelig oppleves og etterleves i mindfulness, slik ”reklamen” hevder, ser det ut til at medarbeiderne kan hjelpes mot en ”flow”-tilværelse, som også vil kunne være til stor nytte for organisasjonen. Det er likevel ikke slik at flow-sonen er enkel å oppnå, det er gjerne en smal nisje mellom utfordringen i et spesielt tilfelle og personens kapasitet og forutsetning. Det trengs også utvikling for at flow-opplevelsen skal kunne bestå, ellers blir det for lite utfordrende. Csikszentmihalyi poengterer at en kontinuerlig flyt ikke er mulig eller ønskelig, men for likevel å oppnå dette så ofte som mulig, må det både disiplin, trening og utholdenhet til (p. 230). Dette i kombinasjon med rolig og avslappet psyke, kan lette innsetting av flyt. Her ligger noe av rasjonale for å benytte meditasjon og mindfulness og kanskje også nettopp ilt arbeidsdagen, der flow tilstanden er spesielt ønskelig, sett fra et arbeidsperspektiv. Vi ser her en videreføring av bruken av mindfulness, fra opprinnelig stressmestringsmiddel til et potensielt verktøy for økt prestasjon, innovasjon og kreativitet i arbeidslivet. Det må sies å være paralleller mellom flow og mestring. Rammeverkene henger sammen og ulike aspekter forklares og går over i hverandre. Nesten som lykkefølelse beskriver informanter gleden over mestring. *”Der som eg e nå, kontra for et år siden, det er himmelvid forskjell!”* *”Det koster meg heller ingenting å be om hjelp, få til løsninger, se i praksis. Eg hopper gjerne på tynn is. Dette gir mestringsfølelse er motiverende.”* Motivasjon, mestring og mening gir mening (Bandura, 1997).

Mening er i følge Martin Seligman det som gjør mennesket virkelig lykkelig. Hans forskning på ”life satisfaction” betoner gode følelser og opplevelser, engasjement, (f eks i jobben), eller mening (som å bidra i samfunnet eller for en god sak). Ekte lykke er ikke bare avhengig fravær av fysisk og psykisk sykdom, men livskvalitet begrunnet i meningsfullt engasjement i noe som er større enn oss selv (Carr, 2011; M. Seligman,

1998). Dette støttes også av Csikszentmihalyi, som snakker om å transcendere oss selv mot noe større, som et gode for menneskeheten (Csikszentmihalyi & Ørsted Andersen, 2008). Vehler tar dette ned igjen ved å antyde til at du ikke kan prestere godt, dersom du ikke er våken og tilstede her og nå (Vehler, 2011). Selvledelse blir evnen til å lede sin egen kapasitet, for å sikre gode prestasjoner og et godt liv, slik informantmateriellet fortolkes:

Jeg er mer bevisst å være tilstede i hverdagen og kun ta en ting om gangen. ... er flinkere til å håndtere stress og komme raskt på banen igjen. Får like mye gjort som før, men bruker færre timer overtid.

Csikszentmihalyis menneskesyn med vekt på holisme, personlig utvikling, spontanitet, nysgjerrighet og læringsglede, har sterk relevans i dag. Potensialfokus heller enn på svakheter, og mot, sammen med ansvar for fellesskap, er egenskaper vi gjerne ser i organisasjonssammenheng (p. 337). Hans redegjørelse for vår psyke, via evolusjon, historisk og samfunnsmessig utvikling, og hans flow-teori, gir mening til diskusjonen rundt selvets utvikling, med livslang læring og engasjement som kan komme til nytte både for den enkelte og bedrift / samfunn. Dette korresponderer godt med teorien i forhold til motivasjon og støtte i J D-R-modellen (Demerouti, 2011).

Å få lov til å oppleve en tilstand av flow, å befinne seg i flytsonen, er et privilegium. Mennesker elsker det og å erfare å være rett person på rett plass, kan gi et vinn-vinn perspektiv på mikro, meso og makronivå.

Men eg tror alt dette har vært ned å skutt litt fart, satt tankene i sving, våger å kjenne på koss eg egentlig har det, koss hadde eg det på jobb i dag? Ka vil eg?

4.6 Hva er serumet?

I forsknings spørsmål 3 etterspørres hvilke treningselementer i mindfulness deltakerne vektlegger som forklaring på sin stressmestring? Det er interessant at alle har hatt god effekt av kurset og at alle har mestret det stresset de for et halvt til ett år siden, gikk inn i kurset med. Det er noen sammenfallende forklaringer på virksomme elementer, men hovedinntrykket er at alle har profitert på en egen spesifikk kurs del og vektlegger et individuelt element.

Den sittende oppmerksomhetstreningen, den har betydd mest for meg og den drar eg frem når eg kjenner at presset auge. Fant etter hvert utav å lage meg en rutine, hver dag etter eg kom hjem fra jobb, bare satte eg meg ner med denne og en dag kjente eg; å herregud, det var noe som skjedde, som var godt, og dette bruker eg ennå, den dag i dag, når det trengs! .. når eg trengte en time-out!

Det er viktig å være oppmerksom og tilstedeværende, for våre barn, familier, kolleger og i samfunnet. Konflikter og ulykker skjer gjerne der mennesker ikke har agert med tilstrekkelig årvåkenhet. ”Menneskelig svikt”, blir gjerne opplyst årsak i mediene. Når mindfulness utøves er det lettere å bli bevisst vår reaksjonsmåte og egen atferd, tanker og følelser. Slik kan vi oppnå bedre selvinnsikt, selvfølelse og selvtilit. Dette kan gjøre livet lettere å leve, med mindre stress og bedre kommunikasjon i arbeidslivet og for øvrig. I boken *Full Catastrophe living*, oppfordres til å observere hva som skjer uten å være dømmende. Det som blir lært kommer innenfra deg selv. Filosofien er at du er ekspert i ditt liv, kropp og sjel (Kabat-Zinn, 1990). En del av meditasjonserfaringen er å bruke deg selv som laboratorium for å finne ut hva du er i stand til.

”Det var også en veldig god ting å dele erfaring med de andre, du føler deg litt dum og smårar, men at andre faktisk slet med akkurat de samme tingene..., det var bra!”

Det er beskrevet av fire av de andre at det med å dele erfaring var effektivt og givende.

Teknikkene, det å være tilstede, oppmerksomhetstreningene. Fokuseringen samler meg og jeg henter ny energi.

Nå gjør eg kun en ting om gangen, det er det viktigste... og PUSTING!, heilt ner i magen. Så nå e eg flinkere til å stoppe opp og starte påny.

Det viktigste elementet for meg var øvelsene, yogaøvelsene, det er konkret. Og liggende yoga, det er trening både mentalt og fysisk. Eg e blitt mer bevisst i nuet.

Mest effektivt var de dype tingene; dikt og filosofering rundt dem. Viktigste læringseffekt; bevisstgjøringen, slappe av i nuet. Det å ikke bruke energi på det negative.

Bli mer bevisst; Hva ligger bak stresset? Identifisere og jobbe med det. Dessuten liggende oppmerksomhetstrening.

Liggende og sittende oppmerksomhetstrening. Og; ta kun en ting om gangen!

Informantene rapporterer større grad av tilstedeværelse, men majoriteten mediterer ikke. Årsaken kan ligge i den nye hjerneforskningen som sier det er imot hjernens evolusjon å ikke gjøre beregninger: Hvorfor lever vi ikke bare i øyeblikket, slik Middlebrooks nye studie beskriver? (2012). Det er spennende funn fra hjerneforskningen og flere av slike arbeid kan fremover kanskje illustrere hvorfor noen ikke får til å meditere. Hjernen er muligens for rasjonell? At kun to av syv fortsatte med sin meditasjons praksis og allikevel enda har en god stressmestrende effekt, er muligens et spesielt funn? Det poengteres nemlig i meditasjonskretser, ved kursopplæring og ikke minst som krav til instruktører, at det må finnes en daglig praksis, for at effekter skal vedlikeholdes og utvikles. Det refereres til teori for utdyping, men Middlebrooks og Sommer fant i fjor bevis for at hjernen kontinuerlig sammenligner bak og frem i tid, for å kunne overleve, (eller i hvert fall kontinuerlig få til gunstigere ting). Å være i nuet er derfor ikke naturlig for oss og kan forklare at mange ikke finner meditasjon gjennomførlig. Kanskje årsak til at fem ikke mediterer i dag ligger her? Ved oppstart meditasjon og trening av nærvær oppnås avspenningseffekt og du blir mer rolig. Men så kommer vi i kontakt med de dypere lag av oss, også de ubehagelige. Det krever tålmodighet, trening, vennlighet og disiplinert innsats og er ikke lett. Forklaringsrasjonale ligger kanskje også her?

Selv om materialet i denne studien er lite, gir det klart funn på det effekt, til tross for få mediterende. Disse menneskene har det bra, både fysisk og psykisk og ikke minst i sitt arbeidsliv. Så selv om de ikke har en daglig praksis med meditasjon, har de blitt bevisstgjort og lært nye tankemønstre. De har en ”mindful” tilnærming i dagliglivet, større grad av tilstedeværelse, agerer mindre på autopilot, håndterer en ball om gangen, gir seg selv mer ”slakk” og er mindre perfeksjonistiske. Da får de gjort mer og oppnår høyere effektivitet.

Det er vår evolusjons svøpe at vi for å overleve som art, konstant ville ha mer kunnskap, for å utvikle oss og gi genene videre til neste generasjon. Professor Wenk oppsummerer med at mindfulness ikke var noe vår hjerne utviklet seg for å oppnå, og med å innse dette kan det være lettere å holde ut neste meditasjon, eller i hvert fall ha aksept for at det er vanskelig (Wenk, 2013). Det gir også mer forståelse for at noen mennesker ikke klarer å hengi seg til en meditasjonspraksis over tid.

Lazarus' oppgir også at mennesker primært responderer på livets realiteter hensiktsmessig, for å kunne overleve. Og omvendt er deres persepsjon også påvirket av deres personlige mål. Slik mener han at vi lever i en illusjon, til en viss grad (p. 17). Kjernen i hans teori om stress og følelser poengterer han er nettopp vurderingsprosessen og mestringsprosessen, hvilke dreier seg om hvordan enkeltpersoner konstruerer den personlige betydning av hva som skjer rundt dem og om hvordan de kan forholde seg til det (p. 22). Dersom vår indre retningsviser peker mot å ” få det bedre,” fremover i tid, men parallelt gjør adekvate beregninger av det som har virket før, bakover i tid, kan den gjøre det vanskelig å være tilstede akkurat her og nå (Middlebrooks, 2012).

Oppmerksomheten rundt Aspaas' bok *Raushetens tid*, kan tyde på at en ny tid er kommet og sprer seg i samfunnet: Vi må utfordre oss selv og andre til å være rausere. Er dette mulig i organisasjoner? Hvordan blir bedrifter bedre og mer attraktive arbeidsplasser? Omsorg som den nye effektiviteten kan synes opplagt. Sannsynligheten for at medarbeidere som ses, får gode tilbakemeldinger, og trives, gjør en bedre jobb og gir høyere effektivitet og produksjon til sine bedrifter, kan antas. Raushet er også å være uenig, kritisk, men få aksept for det. Dette er tanker som rimer til J D-R modellen og når alle egenskapene informantene har fått styrket via mindfulness, er ønskelige i organisasjonsmessig sammenheng, er det da rimelig å anta at Mindfulness kan fortjene en plass som ressurs eller støtte i denne modellen?

De er kloke og krever alt, er overskrift i Aftenpostens kronikk om den nye generasjon Y, som nå inntar arbeidslivet. Den amerikanske forskeren Daniel Pink refereres om sitt arbeid i emnet motivasjon, at uavhengig alder, kjønn, stilling, nasjonalitet, kultur, beskrives tre ting som får oss til å hoppe ut av sengen om morgenen og glede seg til jobb; autonomi, mestring og mening. Vi vil ikke kontrolleres, men få tillit og respekt og påvirke eget arbeid. Å mestre handler om å få utvikle seg, utnytte potensialet til fulle. Og med mening forklares følelsen av å bidra til noe større enn oss selv. Her kan mange faktorer være drivere, som sluttproduktet, fornøyde kunder, bærekraft i å gjøre verden litt bedre, eller å gjør folk gladere. Det poengteres at generasjons Ys ønske om frihet og å ha det gøy på jobb, ikke er en tåpelig tanke. Lykkeforskning er etterhvert bredt dokumentert på harde fakta som økonomiske endepunkter. Dessuten påstås at glade

mennesker er friskere, lykkeligere, tjener mer og lærer fortere. At de i forlengelsen av dette også leverer bedre resultater er dermed kanskje ikke så rart? Derfor imøteses det stadig økende forskningstilfanget rundt lykkeøkonomi (Rød, 2013). Som vi har sett over, kan det synes som at mindfulness også kan bidra til de ovenstående hyggelige adjektiv. Det vil uansett synes som et gunstig organisasjons- og velferdsgode, som kanskje kan hjelpe til å holde på ansatte, spesielt den kommende generasjon Y ? At mindfulness kan være gunstig for ansatte i alle aldre, synes denne studien og vårt materiale å ha vist.

Den store NextGen Millenium undersøkelsen, avslører at et nytt arbeidsstedsparadigme er under oppseiling. De synes å vektlegge andre verdier og krever mer fleksibilitet rundt ”work-life balance.” At de kan komme til å velge utradisjonelle karrierevalg er høyst sannsynlig. Men studien avslørte at eldre generasjoner også i stor grad knytter ønske om fleksibilitet til sin jobb (PwC, 2013). Informantene oppgir nettopp den fleksibiliteten de har, til å komme og gå når de vil, til å jobbe hjemme, kunne følge opp ungene og selv bestemme innsatsfaktorer- og tid, som blant de tyngste årsakene til at de blir i en jobb som egentlig krever mye mer enn de normale 40 timers uker . Motivasjon, mestring og mening, *pluss* fleksibilitet, ser altså ut som vektstangen.

4.7 Hovedutfordringer

Utfordringene i prosjektet har vært mange. Særlig knyttet til å begrense tema, samt finne og bestemme teoretiske perspektiv og kilder. Det har vært interessant å se hvor godt tenkningen i mindfulness-perspektivene passer inn med de gamle teoretikerne, Lazarus, Banduras og Csikszentmihalyi med stress, følelser, mestring og flow, samt de nye grenene i arbeids- og organisasjonspsykologi, som positiv psykologi og lykkeforskning. Mindfulness som restitusjon gis også oppmerksomhet i det nye fagfeltet pedagogisk nevrovitenskap. Kunnskap om at hjernen trenger avlastning og ”rens” etter belastning, for å kunne yte og lære, erkjennes. Ikke minst vil evne til å inngå i fruktbare samarbeidskonstellasjoner og team, med en positiv og løsningsorientert, konfliktfri tilnærming, etterspørres i arbeids- og næringsliv (A. Chiesa et al., 2012).

Et mangfold av artikler rundt mindfulness, ga noenlunde sikkerhet for relevant tema og problemstilling. Det er ennå mange studier som ikke kan klassifiseres som

”bestestandard”, men flere doktorgrader er på vei og mye forskning vil i nærmeste år belyse anvendelse av mindfulness på mange samfunnsarenaer, ikke bare mot pasientgrunnlag. Der er det positive funn allerede.

Denne forskning har i stor grad kunnet støtte seg på og relatere funn til eksisterende. Inspirasjon og læring i prosjektet har vært stor, ikke minst kjekt å kunne gjøre oppdagelsen av et eget lite, funn, som alt omtalt. På bakgrunn av informantmateriellet, om enn begrenset i størrelse, kan det synes som at det kan være en ide å anbefale MBSR kurs til arbeidslivets travle bidragsyttere, også innen de eventuelt blir veldig stresset. Profylakse vil alltid være bedre enn reparasjon.

Alle informantene anbefaler kurset, for det første. For det andre kom en klar anbefaling fra en av informantene med lang fartstid i HR:

Bedriftene burde være tjent med å kjøre disse kursene for sine ansatte og ikke bare for de som er sykemeldt. Tvert imot. Som et velferdstilbud. På linje med annen trening, sunn kantine osv. Folk trenger dette og det kan virke enormt forebyggende.

Det kan virke som en god profylakse å holde folk friske, effektive og glade i arbeidslivet. De som greier å holde på sine medarbeidere vinner?

Det bør også betones at ”pakkeløsningen” i stressmestringskurset, sannsynligvis er den viktigste suksessfaktoren og ikke kun meditasjon i seg selv. Dette begrunnes i at kun to av syv har fortsatt med meditasjonspraksis. Likevel er alle stressmestret og i de samme jobbene og arbeidskonstellasjonene som før. Dette var et uventet funn.

Flere studier har vist høy grad av måloppnåelse. Slik sett var det kanskje å forvente at mange var fornøyd? Men at så mange viste seg så bra stressreduert, var også et gledelig funn.

Det er ikke gjort funn eller undersøkelser hvorvidt bedriftsøkonomi er styrket, som resultat av kurset. Men med mer effektive ansatte, som har mindre stress, kan kanskje antas gunstigere økonomiske forhold?

En annen ting som ikke er funnet, er hvorvidt andre deltakere med andre komponenter ville kunne utnytte andre elementer? Deltakernes erfaring, robusthet og persepsjon på seg selv og omverden, selvbilde og mestringsforventning har mye å bety. Kjønnsmonster er det heller ikke gjort spesifikke funn på. Kvinner har ofte andre

virkemidler å spille ut, menn antas ofte mer robuste, men er det slik? Det kan ikke studien si noe om, men kanskje videre forskning kan belyse noe av dette?

4.8 Implikasjoner

J D-R modellen affiserer både produktivitet og helse gjennom forskjellige mekanismer (Demerouti, 2011; Kabat-Zinn, 1990). Aktiv læring og motivasjon på den ene siden, versus jobbstress på den andre, impliserer behov for gode jobbdesign, slik at tap av innovasjon og negativ stresspåvirkning unngås. Autonomi, mening og mestring vil på den andre siden kunne motvirke stresspåvirkning. Dette kan legge føringer for et mer moderne jobbdesign med humane arbeidsforhold, medvirkning og toleranse, der ledelsens påvirkning på krav og ressurser gir motivasjon og redusert stresspåvirkning. Dette korrelerer med mange av informantenes uttalelser. Å ha tilgang på ”kjekke, meningsfylte oppgaver”, og få en klapp på skulderen i travle tider, og å bli sett, er god hjelp mot overbelastning, når den ekstra innsatsen behøves og utføres. Seligmann sier også at mening og meningsfylte oppgaver, er det som gjør mennesket virkelig lykkelig (Carr, 2011).

Mindfulness benyttet som ressurs i J D-R modellen kan virke fruktbart, da en slik kursintervensjon informantene har vært igjennom, har medført stressreduksjon og positive utfall både individuelt og organisasjonsmessig. Med en ”mindful” tilnærming har informantene utviklet en robusthet og større fleksibilitet som styrker samhandling og indre likevekt. Både kvalitative og kvantitative studier har gjennom oppgaven belyst dette, i tillegg til teoretisk litteratur (A. Chiesa, Calati, R. & Seretti, A., 2011; Gran, 2011; J., 1982; Jacobs, 2013; Kabatt-Zinn, 2008 norsk, 1994 1.utg.; Walach et al., 2007).

Relevans til oppgaven og informantene har vårens store, nye publikasjon NextGen Millenium. Studien fant at generasjon Y har større forventninger til støtte, positiv tilbakemelding og fleksibilitet, fra sine organisasjoner. De kritiseres til en viss grad som krevende, men vil bidra med innovasjon og kunnskap under gode betingelser. Det som oppfattes som uventet, er at generasjonene over Y også omfavner de nye forventningene (PwC, 2013). Arbeidsplassene må derfor forvente å måtte tilby slike endringer. Informantmateriellet har vist slik ønske om fleksibilitet, som blant de viktigste for at de yter over forventet innsats. *”Eg kan ta fri når eg trenger det, for å følge opp ungene*

med idretten og en datter som ofte må til sykehus. Dette hindrer meg fra å skifte arbeidsgiver, selv om eg jobber mye. Er avhengig den fleksibiliteten.” Mindfulness benyttet som ressurs i J D-R modellen, kan dermed muligens tilby en vinn-vinn situasjon. Mikro, meso og makro effekt, med støtte til den enkelte, kreativitet og innovasjon til bedriften og økonomisk samfunnsnytte med lavere sykemeldingsgrad. I introduksjonen til sin doktorgrad diskuterer Hilde Hetland nye utfordringer med et endrende arbeidsmarked og implikasjoner for ledelse og organisasjon. Arbeidspress og omstrukturering angår mange og ansatte må forvente å være mer fleksible, både mot team orientering og sterke individuelle kunnskaper. På sin side krever ansatte mer versus autonomi og motivasjon og med sin unike kompetanse, kan mange, lettere enn før, endre jobb. Ny norsk forskning, med ref. til Goderham, Nordhaug og Ringdal, slår fast at blant de fleste ansatte er ytre motivatorer som høy lønn og rask karriereutvikling mindre viktige enn indre verdier, som et interessant og variert arbeid, med mulighet for egenutvikling og oppnåelse av sosiale behov (Hetland, 2004, p. 7). Dette rimer med teoriene fra Bandura, Csikszentmihalyi, Seligman og Lazarus. Millenniumsundersøkelsen viser også at produktivitet bør fremkomme som resultat, ikke antall arbeidstimer og at ”arbeid” er en ”ting” og ikke et ”sted” (PwC, 2013).

”I believe the very purpose of our lives, is to seek happiness,” – Dalai Lama

5. Konklusjon

Intensjon var å studere effekten av mindfulnesskurs i relasjon til stressmestring, for friske arbeidstakere i et krevende arbeidsliv. Informantenes erfaring med bedre mestring, oppleves som langvarig holdningsendring og ikke kortvarig kurseffekt. Det ser ut til at opplevelsesevnen, med erfaringen av ro og nærvær i nuet åpner for stressmestring, økt effektivitet, velvære og bedre samarbeid i arbeids- og privatliv.

Kvalitativ metode med dybdeintervju, er anvendt for å finne om og hvordan informantene, etter kurs i mindfulness, opplevde redusert stress og bedre mestring. Opplevelsen av gode, dekkende svar, kan være en forsikring om god validering, og at

forskningsspørsmålene sto i stil til intervjuguiden. Kurslæringen har generelt medført en endret innstilling. Etterhvert oppdaget kursdeltakerne dermed nye muligheter og ble i stand til å gjøre flere vurderinger og nyttiggjøre seg andre konstellasjoner. Stresset ble redusert og samarbeidet bedret. Dette i overenstemmelse med flere av studiene (A. Chiesa, Calati, R. & Seretti, A., 2011; Jacobs, 2013; Wolever et al., 2012).

Hovedfunn er at alle har tatt til seg læren om å gjøre en ting om gangen. ”Multi-tasking” ble avsluttet. Dette økte effektiviteten. Grensesetting, med høyere selvtillit og opplevelsen av egenverd, medførte bedre kommunikasjon og samhandling. Ro og tilstedeværelse ga mindre stress, enklere liv og mer jobbglede. Det som var et uventet funn, var hvor positive deltakerne var, hvor mye de hadde lært og hvor få som mediterte i dag. Konklusjonen kan være en forklaring om et fasettert bilde, at kursmodellen er så omfattende, at mange forskjellige typer personligheter, kan finne noe som gir god klangbunn hos dem. De er godt på vei hjulpet ut av sitt stress, tross for at fem av syv ikke har en meditasjonspraksis i dag.

Resultatene svarer på problemstillingen og de tre forskningsspørsmålene. Det ser også ut til at det kan være en mulighet for å anvende mindfulness som element til ressurs eller støtte i Karaseks modell J D-R, som figur 1 foreslår i innledning. Og at det da kan anses som en motivasjonsfaktor som gir arbeidsglede og innovasjonsmulighet, til felles nytte på individ og systemnivå.

I *Now* spør Tolle; ”dersom det er kvaliteten på din bevissthet i dette øyeblikket som bestemmer fremtiden, hva er det da som bestemmer kvaliteten på din bevissthet? Graden av tilstedeværelse.” Det betyr at det eneste sted sann endring kan skje og fortiden kan løses er “Nå” (Tolle, 2001). Kan en slik innstilling bli en operasjonalisering av endringsledelse? Ledere som benytter mindfulness, ser ut til å ha skjont dette. Bedrifter som i større grad inkorporerer og tilbyr ansatte dette verktøyet, kan muligens oppnå en mer vital organisasjon? Kreativitet og innovasjon kan kanskje oppleve bedre kår og endringsvilje? Endringsledelse blir kanskje verktøyet næringslivet trenger for å takle de hurtig skiftende vilkår i arbeidslivet vi står foran?

Helt kort oppsummert kan det kanskje sammenfattes som før; at det ikke handler om hvordan vi har det, men hvordan vi tar det? Lazarus fant nettopp at stress har mindre med en persons faktiske situasjon, enn hvordan personen oppfatter styrken i egen ressurs (1999). Dette er det sagt en del om i oppgaven.

5.1 Evaluering av forskningsspørsmål

De tre forskningsspørsmålene er adressert og funn gir svar, som langt på vei må sies dekkende. Men alt er ikke funnet. Det er et stort spørsmål om hva som faktisk har hatt den største effekten og det er sannsynlig at det er en kombinasjon av flere elementer, samt at forskjellige personligheter profiterer på ulike elementer. Likevel, dette kurskonseptet, mindfulness basert stress reduksjon, har eksistert i over 30 år og har vist gjentatte positive resultat. Kombinasjonene meditasjon og yoga, kognitiv læring, samtaler og diskusjon, er gjennomprøvd som effektivt. Kabat-Zinn refereres av Gran, med årsak til at mindfulness anvendes, er at det virker (Gran, 2011; Kabat-Zinn, 1990).

Det er likevel betimelig å være skeptisk. Slik Dr. Vibe oppsummerer i intervjusamtalen om emnet sist måned, er det et stykke igjen før forskningen på dette som hovedregel kan sies å være "bestestandard." Dette betyr at det enda er slik at studier som følger vitenskapelige standard på mindfulness, er færre enn de som ikke gjør det. Mange av de gode resultater som er fremkommet, er dermed ikke "gyldige." Men også her går verden fremover og god forskningsmessig standard, ses stadig hyppigere. Det er en genuin, økende interesse, for å se hvilke mulige implikasjoner det å bringe nærvær inn i forskjellige deler av forskning og samfunnsliv får. Det som kanskje er viktigst, er likevel det "vanlige folk" sier og mener, om dette fenomenet. Og når stadig flere benytter seg av, og helsemessig profiterer på, å anvende dette verktøyet, er det et hardtslående argument som ser ut til å virke og gir god klangbunn i samfunnets travle kretser. At alle informantene tilkjennega god effekt, er i seg selv kanskje et uventet funn, siden de var svært ulike personlighetstyper.

Forskningsspørsmål 1; Kan mindfulness sies å ha konsekvenser for opplevd arbeidsmestring og jobbtrivsel? Hvilke, hva slags, hvordan?

Ja, mindfulness kan sies å ha konsekvenser for arbeidsmestring og jobbtrivsel, slik det er kommet frem i analysen. I forhold til stress og mestring, er dette teoretisk belyst med bl. a Lazarus og Banduras, er mange samsvarende funn. Når det gjelder effekter til tross for at majoriteten ikke mediterer i dag, er studien litt utenfor samsvar med bestående teori, eks fra Gran, Kroese og Kabat-Zinn.

Forskningsspørsmål 2; Hvordan opplever deltakerne endring i forhold til stressmestring, etter kursing i mindfulness? Hvilke eventuelle nye vaner i atferd eller tenkning om seg selv har de etablert?

Opplevd endring og nye vaner og tenkning om seg selv, er tydelig demonstrert i intervjuene. Teoriene f eks om attribusjon, positiv psykologi og flow, kan synes som gode og dekkende. Informantene er styrket på personlig plan, er rausere til seg selv, samarbeider bedre med andre og har mer arbeidsglede.

Forskningsspørsmål 3; Hvilke treningselementer i mindfulness vektlegger deltakerne som forklaring på stressmestring?

Treningselementene i mindfulnesskurset som informantene vektlegger, er diversifisert. Det er tydelig fremkommet av analysen, at de vektlegger forskjellige ting som årsak til sine forbedrede effekter. Det antas at kompleksiteten i kurset, den solide tradisjonen gjennom 30 år, er årsak til at det passer og gir nytte for mange.

5.2 Samsvar med tidligere forskning

Funn fra tidligere som viser at mindfulness er effektivt mot stress kan, bekreftes med det som er funnet her. Det utelates tidligere sterke funn på pasienter og vises til et lite utvalg nyere forskning på friske og arbeidsføre mennesker som i (Gold et al., 2010), med sterke funn på stress og depresjon. Siden informantene har hatt mye stress tidligere, ble Wolever tatt med. 239 ansatte viste signifikant forbedring på opplevd stress, søvnkvalitet og hjerterytme (Wolever et al., 2012). MBSR som metode for personellutvikling, ses som aktuell og interessant. 82 % nådde sine personlige mål

(Walach et al., 2007), slik oppgaven beskriver. Fries undersøker spesifikt endrende arbeidsmiljø, transformert av globalisering og ny teknologi og hvordan ledelsen kan hjelpe med å håndtere problemer ved hjelp av mindfulness (Fries, 2009). I denne sammenheng er modell 1 relevant. Jacobs ferske studie viser fysiologiske effekter, med reduksjon av stresshormoner etter en tre måneders mindfulnessintervensjon. Den har også et godt forskningsdesign (Jacobs, 2013). Ikke minst er de to kritiske studiene interessante. Ligger årsaken til at fem av syv informanter ikke har en daglig meditasjonspraksis her? (Middlebrooks, 2012; Wenk, 2013).

Disse siste tre, samt studien til Chiesa, vil på mange måter oppsummere ”state-of-the-art” her, siden de er ferske, kritiske og med seriøst design. Og selv om de viser til fysiologiske funn, i motsetning til denne oppgaven, er det kanskje nettopp det, som gir akseptable, ”synlige” bevis for skeptikere. Chiesa har demonstrert endringer i hjernen som er forskjellig fra annen type ”terapeutisk” intervensjon enn mindfulness (A. Chiesa et al., 2012). Noe av mangfoldet i mindfulness studier, er søkt vist foran i oppgaven.

Denne korte oppsummeringen av noen få nyere, aktuelle studier, vil føye seg inn i en stort tilfang som er kommende. Det kan synes som det er synergieffekter mellom elementene i kurset og også i relasjon til de teoriene som er drøftet. *Kan det delvis kalles et nytt ”funn,” eller teoriutvikling, dersom kurset i mindfulness aksepteres som del av J D-R modellen og at det kanskje kan omtales som et støtte- eller ressurselement, som gir motivasjon, stressmestring og arbeidsglede?*

En liten sak om lite samsvar mellom det psykologiske behov for trygghet og forutsigbarhet og det som jobben faktisk krever, ble funnet som en dårlig kombinasjon og ga informantene et urimelig høyt stressnivå. Men dette er ikke noe som er generaliserbart i fra denne lille studien. Noe som er aktuelt er sosial sammenheng og kjønnsmonster. Det kan synes som funn i dette materialet, at mennene oppga spesielt stort utbytte av å høre andre slite med de samme stressplagene som dem. Kvinner har gjerne andre virkemidler, eller kanaler å spille på og ta ut dette, mens menn ofte er alene med sine stressplager. Det er ikke gjort spesifikke undersøkelser rundt dette, men kunne vært interessant for ny forskning.

Alle informantene har blitt til dels betydelig stressmestret, i tillegg til en generell oppfattelse om at disse menneskene har det godt og er fornøyd. Likevel har de fortalt mye om stress, hver enkelt av dem. Intervensjonen ligger henholdsvis et halvt til ett år

bakover i tid, hvilket tyder på at resultatene holder seg og at relativt permanent læring er etablert. Dette stemmer med også med tidligere forskning. En vane tar gjerne 6 måneder å etablere og 3 år å manifestere.

Siden få av disse informantene mediterer i dag, (kun to av dem), hva er så årsaken til stressmestringen? Intervensjonen som sådan? Støtte / aksept i forhold til JD-R? Eller er det ”time-out” som kurset ga, som oppnådd refleksjon og ansvar for sin egen situasjon? Dette kan bekreftes med Kabat-Zinns lære om at kun du selv kan ta ansvar for deg. Er det en generell styrking av selvet, kognitiv mestring, tilsvarende tanker fra Csikszentmihalyi og Bandura, mestringstro og positiv psykologi? Tilslutt raushet til egen person, slik det beskrives i meditasjonene i kurset og Katrine Aspaas bok-farsott, at raushet er den nye effektiviteten? Det er mange ubesvarte spørsmål.

Til sist; er de blitt mer effektive? Ja det kan tyde på det; det at alle konsekvent nevnte dette med å slutte å ”multi-taske”, nærmest som et mantra, kan tyde på stor innsikt og læring på det område.

5.3 Begrensninger og muligheter

Svakheter ved studien er primært at den er begrenset i tid og størrelse. Antall informanter gir en pekepinn, men flere deltakere, eventuelt sammenligning av to forskjellige grupper i to forskjellige konsept, ville kunne gitt en annen forklaringsmodell. Diskusjon rundt funn på noen tema er basert på sekundær og ikke kun primær data, men teorier syntes viktige for å belyse emnet.

Det er ikke nødvendigvis riktig å trekke konklusjoner fra en populasjon til en annen. Mindfulness resultater fra forskning på pasienter er relativt godt dokumentert, men det er enda ikke mye forskning på friske folk og prestasjonsfremmende effekter. Men det er på gang og vil publiseres fremover. Stress, søvnproblem, angst og depresjon, er ikke uvanlig, heller ikke hos ”friske arbeidsfolk”, derfor er ikke pasientstudier direkte irrelevante. Studier gjort i andre land og i andre arbeidsmarkeder, er heller ikke direkte generaliserbare nødvendigvis. Men de gir en pekepinn. I Norge vi det bli flere arbeider fremover som blir interessante å følge.

En caseundersøkelse kunne kanskje vært interessant. Tilgang i en bedrift, gjerne med oppfølging og med engasjement, kanskje på flere nivå i organisasjonen, ville gjort trekning av implikasjoner og resultat av forskningen mer sannsynlig (valid) og kanskje også mer troverdig, (sikret høyere reliabilitet). Det er likevel viktig å være realistisk: Mindfulness er ikke kommet dit at det blir innført over en lav sko i flere bedrifter, selv om det er en sterkt yrende oppblomstring på flere samfunnsområder.

Studiens funn har avdekket potensielle forbedringsområder for stressmestring hos aktive arbeidstakere. Mindfulnesskurs benyttet på en slik populasjon gir implikasjoner for nytteeffekt, hvilket antas også gjeldende profylaktisk. Det kan synes som at denne type intervensjon vil kunne være nyttig som prestasjonsfremmende og ikke bare gi den enkelte ansatte mindre stress, mer overskudd og mestring i jobb og privatliv, men at dette også gir gevinst på bedriftsnivå.

Slik mange typer kurs og videreutdanning gjerne gir lojalitet til arbeidsgiver, er det også sannsynlig at denne type kurs bidrar til å bygge kultur og takknemlighet, aksept og forståelse, for travle nødvendige innsatsperioder. Dersom individet takler, greier og liker mer av sitt arbeidsområde, vil bedriften sannsynligvis også tjene på dette. Alle vil antakelig nyte godt av at personer som er stressrammet blir hjulpet ut av dette, og profylaktisk vil implikasjoner mot å unngå slike belastninger klart være en fordel. Det å kunne bidra positivt, er noe de fleste ønsker og for en bedrift å drive med profitt og samtidig ha glade, fornøyde, sunne og trivelige ansatte, er en ”force” og betydelig bedre for omdømme og en mer bærekraftige tanke i det lange løp. En styrket hms-kultur er en dobbelt-vinn-effekt. Et motsvar til ”det grenseløse arbeidsliv”, er betimelig og etterspurt.

5.4 Fra hode til hale

Igjen henvises til figur 1; denne beskriver totalprosjektet fra hode til hale. Starten er et tiltakende samfunnsproblem og mye stress, i et globalisert, online-arbeidsliv, der mange har problemer med å mestre de økende krav til produktivitet og profesjonalitet. Samtidig er krav til tilstedeværelse på mange fronter synkront, også tiltakende.

Så ble det satt opp en modell: JD-R, der intervensjonen mindfulness kan gå inn i støtte/ressursdelen og kursintervensjonen deltakerne opplevde, kanskje kan vise en stressreduert hverdag, både yrkesmessig og privat. Dersom dette kan impliseres, og økt arbeidsglede og effektivitet ble resultatet, hva var årsakene? Dette er adressert i både metodedel og drøfting, sammen med forskjellige teoretiske perspektiv i analysen. Et kvalitativt dybdeintervju ga mye relevant informasjon fra syv informanter. Spennende funn og forklaringer fra engasjerte, tidligere kursdeltakere beriket forskningen. Attribusjon, flow, positiv psykologi, kognitiv mestring, osv, er teorier som sammen med mindfulness elementer kan virke fornuftige, utfyllende og gi synergieffekter. Det er flere elementer som kan sies effektfulle, men hvilke er serumet? Ble det mulig å si at deltakerne opplevde større jobbglede og i tillegg, ga økt fokus, nærvær og tilstedeværelse, skapt av mindfulness, virket det også på bunnlinje?

De store linjene kan gi noen svar, som kan synes som at det er noe å hente i dette kurskonseptet, for krevende arbeidsorganisasjoner. Det kan se ut som en effektiv intervensjon på både individ og bedriftsplan. Og stemmer det, vil det naturlig gi effekter også på samfunnsplan, med mindre bruk av sykemeldinger, større arbeidstilstedeværelse og gunstigere samfunnsøkonomi? Det er å håpe.

Men dette er det store bildet og flere og større studier må nyttes for å kunne si noe bastant om dette. Et longitudinelt design, vil kunne si noe om oppfølging over tid, om effekter holder seg og evt forbedres ytterligere.

Dette studiets beskjedne design, synes likevel å kunne gi noen pekepinner på effekter i positiv og gunstig retning: Redusert stress, færre sykemeldt, mer arbeidsglede, større livsglede, høyere grad av egenaksept og generelt det å ikke ta alt så alvorlig, gi seg selv mer ”slakk”, synes alle viktige funn, som ble rapportert.

5.5 Behov for ny forskning?

Personlighetsforskjeller, i forhold til hvilke typer som profitterer mest på denne type kurs, kunne vært veldig interessant å se nærmere på i vårt land. Informantenes tilbakemelding rundt hvilket treningselement som er mest effektivt, synes veldig diversifisert. Eva Grinde refererer i DN vår 2013, hvor vanskelig det er å lede ”de skjøre kunnskapsarbeiderne” (Grinde, 2013). Det er en gruppe som er voksende i næringslivet,

kreative og innovative sjeler som etterspørres. Er de mer sårbare? Kan de gjøre seg større nytte av denne type kurs? Noen studier på mindfulness antyder det.

Mindre tidkrevende kurskonsept, kanskje tilpasset ulike målgrupper, vil muligens kunne appellere til næringslivet i større grad? Å sette av en halv dag i uken, samt en times egentrening i 8 uker, er nok en stopper for mange. På den annen side er det ikke lett å lære seg nye vaner på kortere tid. Når du har brukt et liv på å opparbeide stress, må du regne med at det tar tid å avlære. Dessuten er akkurat dette kurskonseptet gjennomarbeidet og med stor suksess i over 30 år (Zinn, 2001). Likevel, i år kom en spennende studie, intervensjon med web basert mindfulness, med like gode resultater som i gruppeundervisning. Dette var dog ledet av en veldig trent instruktør som tilbød oppfølging enkeltvis, på mail og telefon, så der var nok en personavhengig suksessfaktor. Men det kan virke som et bærekraftig og fremtidsrettet konsept (Krusche A, 2012).

Forfatter var i kontakt med Katrine Aspaas, fordi hun i sin bok refererer til ledergruppen i Veritas, som hadde gjennomgått kurs i mindfulness (Aspaas, 2012). Intensjonen var å intervju dem. En sammenligning med dem og gruppen her lokalt kunne vært spennende. Det ble likevel for krevende å gjennomføre på ett semester, med travle sjefer på reise, som dessuten var lokalisert i Oslo. Etter hvert som flere bedrifter kurser sine ansatte, kan slike sammenligninger kanskje by på interessante funn? Fokusgruppeintervju kunne sannsynligvis blitt fruktbart. Det sto på ønskelisten tidlig i prosjektet, men var ikke gjennomførbart.

Vi har sett et fasettert bilde og at samvariasjon med teori er stor, på en måte at kombinasjonen av ”alt” hjelper. Men spesifikt vil noen effekter ikke vises i en slik studie som her er gjort. Det er ikke et randomisert utvalg. Medcos bedriftskunder kommer alle fra solide bedrifter, med ordnet liv, økonomi og utdanning. De har alle dekket kursutgifter. De er åpne og nysgjerrige, har evne til analytisk tenkning og har et rimelig nivå av intelligens. Det er ikke tilfeldig hvem som deltar og en personpsykologisk studie, kan kanskje finne flere spennende funn? Men intervensjonen i seg selv og den positive mestringsforventning, i kombinasjonen med å få lov å (endelig) ta hensyn til seg selv, og at det blir ettertrykkelig betont som det riktige å gjøre, etter lang tids stressbelastning, antas av forfatter å være blant serumet. Å gjøre

seg sentral i eget liv, med anerkjennelse til seg selv, er sannsynligvis god læring for mange (Csikszentmihalyi & Ørsted Andersen, 2008; Kabat-Zinn, 1990; R. S. F. Lazarus, S, 1984; M. Seligman, 1998; Vehler, 2011). Hawthorneeffekten^{xvi} er kanskje litt av bildet, men det personpsykologiske plan, med bevisstgjøring, antas viktigst.

5.6 Oppsummering

Suksessrikt fremtidig arbeidsliv og ledelse, vil handle om å skape arbeidsglede og vekst gjennom balanse og fleksibilitet. Mennesket er viktigere enn organisasjonen, nytenkning er ikke å legge nye rammer rundt det samme innhold. Gamle tenkemåter, organisasjonsmønstre og ”vedtatte sannheter,” er sannsynligvis modne for nyorientering. Gamle tanker kan ha mye godt med seg, men det vil nok være av viktighet å gi individet mer plass enn hva som har vært tradisjon. Digitalisering av både arbeids- samfunns-og privatliv, en ny livsstil med andre krav og behov, vil sannsynliggjøre stadig endring i ledelse og organisering, vi ikke helt kan trekke rekkevidden av enda. Et arbeidsliv i harmoni og balanse, vil for mange ikke være forenlig med jobbstress og press, slik mange opplever i dag. Det vil bli kamp om å beholde talentene. Konkurransen fra en globalisert økonomi vil ikke bli mindre. Det vil bli sterkere og sterkere behov for å kontinuerlig spille på lag med sine ansatte, gjøre det beste for at de beholder et godt og rikt arbeidsliv, til gjensidig nytte, samfunnets tjeneste, bedriftens profitt og den ansattes arbeidsglede.

Professor, Dr Ingvard Wilhelmsen, diskuterer i sine foredrag rundt tema; ”Konge i eget liv.” Han sier det ikke er det som skjer i livet som er mest avgjørende for vår opplevde livskvalitet, men hvordan vi velger å forholde oss til det. Det meste i livet kan vi ikke gjøre noe med og flaks og uflaks er veldig undervurdert. Men våre handlinger og holdninger har vi råderett over og kan gjøre noe med; holdninger til oss selv, livet, usikkerhet og risiko (Wilhelmsen, 2012). Læringen gjennom mindfulnesskurset tar opp mye av dette og det er denne selverkjennelsen, flere i kurset har fått: Utsagn som; ”*det*

^{xvi} Etter studier i USA på 1920 tallet, ble erfaringene med Hawthornestudiene et begrep. Effekten er at det å bli undersøkt i seg selv frembringer endringer.

er ikke så farlig, jeg bestemmer selv, det er jeg som bor her og det er mitt liv,” vitner om en større raushet til seg selv og mer robust psyke, som kan tåle et kritisk blikk, en skjev kommentar, uten å vippest av pinnen privat eller i arbeidsliv. Da blir livet lettere å leve.

6. Referanser

- Allen, M. et al. (2009). Participants' Experiences of Mindfulness-Based Cognitive Therapy: "It changed me in just about every way possible". *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 39, 413-430.
- Andersen, Svein S. (2006, 2006). Aktiv informantintervjuing. *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*, 22, 2006, 20.
- Arendt, Hannah. (1998). *The human condition*. Chicago III: University of Chicago Press.
- Askheim, Ola Gaute Aas, & Grenness, Tor. (2000). *Fra tall til ord: kvalitativ metode i markedsforskning*. [Oslo]: Universitetsforl.
- Aspaas, Kathrine. (2012). *Raushetens tid. Fra misunnelse til beundring*. Oslo: H. Aschehoug & Co. (W. Nygaard).
- Bakker, A.B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behaviour*, 72, 400-414.
- Bandura, Albert. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Blaikie, Norman. (2009). *Designing social research*. Cambridge: Polity Press.
- Brochs-Haukedal, W. (2010). *Arbeids-og lederpsykologi*, 8. utgave. Oslo: Cappelen Akademiske forlag.
- Carr, Alan. (2011). *Positive psychology. The Science of happiness and Human Strengths*. East Sussex, USA, Canada: Routledge.
- Chiesa, A., Calati, R. & Seretti, A. (2011). Does mindfulness training improve cognitive abilities? A systematic review of neuropsychological findings. *Clinical Psychological Review*, 449-464.
- Chiesa, A., Serretti, A., & Jakobsen, J.C. (2012). Mindfulness: Top-down or bottom-up emotion regulation strategy? *Clinical Psychology Review*.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. (2005). *Flow og engagement i hverdagen*. [Virum]: Dansk Psykologisk Forlag.
- Csikszentmihalyi, Mihaly, & Ørsted Andersen, Frans. (2008). *Selvets utvikling: evolution, flow og det gode samfund*. [København]: Dansk psykologisk forlag.
- Danermark, et al. (1997). Generalisering, vetenskapeliga slutninger och modeller for forklarande samhellsvetenskap. *Studentlitteratur*, 50.
- De Lange, Annet H, Taris, Toon W, Kompier, Michiel AJ, Houtman, Irene LD, & Bongers, Paulien M. (2003). "The very best of the millennium": longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of occupational health psychology*, 8(4), 282.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job-DemandsResources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology /SA Tydskrif vir Bedriffsielkunde*, 37, 9.
- Fossåskaret, Erik. (2010). *Skapte virkeligheter. Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Frank, Lone (2013). Litt stressa nå? Forskere vil ha oss til å tenke mer positivt om stress. *Morgenbladet*, 194(Psykologi), 24-25.
- Fransson, E.I., et al. (2012, 17. April 2012). Job Strain as a Risk factor for Leisure-Time Physical Inactivity: An Individual-Participant Meta-Analysis Up to 170 000 Men and Women *American Journal of Epidemiology*.
- Fries, Mason. (2009). Mindfulness Based Stress Reduction for the Changing Work Environment. *Journal of Academic & Business Ethics*, 2, 1-10.
- Gjerde, Susann. (2003). *Coaching. Hva hvorfor hvordan*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke as.

- Gold, Eluned, Smith, Alistair, Hopper, Ieuan, Herne, David, Tansey, Glenis, & Hulland, Christine. (2010). Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) for Primary School Teachers. *Journal of Child & Family Studies*, 19(2), 184-189. doi: 10.1007/s10826-009-9344-0
- Gran, S. Lie, K.A. Kroese, A. (2011). *Oppmerksomhetstrening. En historisk, psykologisk og praktisk innføring i Mindfulness*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Grinde, Eva. (2013). Stakkars kunnskapssjefer. *Dagens næringsliv*.
- Grossman P, Niemann L, Schmidt S, et al. . (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: a meta-analysis. *J Psychosom Res*, 35e43.
- Guldvik, Ingrid. (2002). Troverdighet på prøve. Om gruppeintervju som metode for å produsere valide data om politiske diskurser. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 1.
- Hart, Chris. (2001). *Doing a Literature Review*.
- Hetland, Hilde. (2004). *Leading to the extraordinary? : antecedents and outcomes of transformational leadership*. Bergen: Department of Psychosocial Science, Faculty of Psychology, University of Bergen.
- Holzel, B. (2010). Mindfulness practice leads to increases in regional brain grey matter density.
- Hydén, Margareta. (2000). Forskningsintervjun som relationell praktikk, 24.
- Häusser, Jan Alexander, Mojzisch, Andreas, Niesel, Miriam, & Schulz-Hardt, Stefan. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35.
- J., Kabat-Zinn. (1982). An outpatient program in behavioral medicine for chronic pain patients based on the practice of mindfulness meditation: theoretical considerations and preliminary results. . *Gen Hosp Psychiatry*, 33e47.
- Jacobs, Tonya, et al. (2013). More mindfulness – less stress hormone *The Journal of Health Psychology*.
- Jacobsen, Dag Ingvar. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Jobbstress økar risiken for hjartinfarkt. (2012, 08-10-2012). *Arbetsliv - Sveriges største arbeidsmiljøtidning*.
- Kabat-Zinn, Jon (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. New York: Random House.
- Kabatt-Zinn, Jon. (2008 norsk, 1994 1.utg.). *Akkurat nå. Bevisst tilstedeværelse i hverdagen*. New York, Oslo: Arneberg forlag.
- Kaldhol, Bjarte. (2007). *Boken om yoga. Få kropp, sinn og sjel i balanse og harmoni*. Storbritannia: Spektrum forlag.
- Karasek, Robert, Theorell, Tøres. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. USA: Basic books.
- Kaufmann, Geir og Kaufmann, Astrid. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4. opplag ed.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Kroese, Andries J. (2012). *Stress meditasjon yoga avspenningsteknikker* (9. ed.). Oslo: Aschehoug selvutvikling.
- Krusche A, Cyhlarova E, King S, et al. . (2012). Mindfulness online: a preliminary evaluation of the feasibility of a web-based mindfulness course and the impact on stress. *BMJ Open* 2012;2: e000803. doi:10.1136/bmjopen-2011-000803.
- Kvale, Steinar, Brinkmann, Svend, & Anderssen, Tone Margaret A. Rygge Johan f. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.

- Kvarv, Sture. (2010). *Vitenskapsteori - tradisjon, posisjoner og diskusjoner*. Oslo: Novus Forlag.
- Kvittingen, Ida. (2013). En kur for alt. *Morgenbladet*, 194, 20,21.
- Lazarus, R S & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Lazarus, Richard S. (1999). *Stress and emotion. A new synthesis*. London: Springer Publishing Company, Inc.
- Lazarus, Richard S. (2006). *Stress og følelser - en ny syntese*. København: Akademisk Forlag.
- Middlebrooks, P.G, Sommer, Marc A. (2012). Living the moment not possible say scientists. *Neuron*, 75, 517.
- Peterson, Christopher, Maier, Steven F., & Seligman, Martin E. P. (1993). *Learned helplessness: a theory for the age of personal control*. New York: Oxford University Press.
- PwC, the University of Southern California and the London Business School. (2013). PwC's NextGen: A global generational study 2013 Summary and compendium of findings
- Evolving talent strategy to match the new workforce reality.
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rydberg, C. (2012). Splittrade chefer hittar inre frid. . *Dagens Industri*, 30-33.
- Rød, Annicken. (2013). De er kloke og krever alt. *Aftenposten*(En ny og klokere generasjon inntar arbeidslivet. De søker frihet, fleksibilitet og mening. Ære være dem for det!), 56-57.
- Saksvik, P. Ø., Nytrø, K. (2006). *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring. Nye perspektiver på samspillet organisasjon og menneske*. oslo: J.W. Cappelen Forlag as.
- Sapolsky, R. M. . (1996). Why stress is bad for your brain. *Science*, 273:749.
- Seligman, M. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Free Press.
- Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shellenbarger, S. U. E. (2012). To Cut Office Stress, Try Butterflies and Meditation? *Wall Street Journal - Eastern Edition*, 260(85), D1-D2.
- Snyder, C. R. (2001). *Coping with Stress Effective People and Processes*. Oxford new York: Oxford University Press.
- Tallis F, Davey GCL, Bond A. . (1994). *The Worry Domains Questionnaire, in Worrying: Perspectives on Theory, Assessment And Treatment*. John Wiley & Sons, Oxford, England.
- Tharaldsen, Kjersti B. (2012). *Mindful Coping*. (PhD Philosophoae doctor), University of Stavanger, University of Stavanger. (174)
- Tharaldsen, Kjersti B., & Otten, Henk. (2012). *Mestringsteknikker for livsvansker: mindfulness-based coping : MbC-manual*. Stavanger: Hertervig forl.
- Tolle, Eckhart. (2001). *Det er nå du lever: en veiviser til åndelig opplysning*. Oslo: Hilt & Hansteen.
- Tvedten, Hilde Marie. (2013). Så mye stress tåler du. *Dagbladet Søndag*, 14-15.
- Van der Doef, Margot, & Maes, Stan. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114.
- Vehler, Ivar. (2011). *Orkanens øye -Mindfulness og selvledelse-*. Oslo: Co-Create Publishing Ltd.

- Walach, Harald, Nord, Eva, Zier, Claudia, Dietz-Waschkowski, Barbara, Kersig, Susanne, & Schupbach, H. (2007). Mindfulness-based stress reduction as a method for personnel development: A pilot evaluation. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 188.
- Weiner, B. (1974). *Achievement motivation and attribution theory*. Morristown, N. J.: General Learning Press.
- Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer - Verlag.
- Wenk, Gary L. (2013, May 14, 2013). Blame your brain and evolution. *Psychology Today*.
- Wilhelmsen, Ingvard. (2012). *Det er ikke mer synd på deg enn andre - En bok om ansvar og frigjøring*. Stavanger: Hertervig Forlag.
- Wolever, Ruth Q., Bobinet, Kyra J., McCabe, Kelley, Mackenzie, Elizabeth R., Fekete, Erin, Kusnick, Catherine A., & Baime, Michael. (2012). Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: A randomized controlled trial. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 246-258. doi: 10.1037/a0027278
- Wormnes, Bjørn og Manger, Terje. (2008). *Motivasjon og mestring. Veier til effektiv bruk av egne ressurser* (3. opplag ed.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Zinn, Jon K. (2001). Full catastrophe living.

Webadresser

www.prosperity.com. The 2012 Legatum Prosperity Index

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

<http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article2512571.ece>

<http://www.stami.no/stress-til-besvar>

<http://www.stami.no/arbeidsliv-og-stress-grenselost-arbeid>

<http://unicarepsykolog.no/?Mode=Meny&HovedMenyId=744&UnderMenyId1=787&ThisMenyId=787>

<http://nfon.no>

<http://blogs.hbr.org/hbsfaculty/2012/10/mindfulness-helps-you-become-a.html>

<http://www.stami.no/stress-til-besvar>

<http://www.ukeavisenledelse.no/nyheter/arbeidsliv/topper-arbeidsplasskaring/>

http://www.huffingtonpost.com/2012/08/29/mindfulness-businesses-corporate-employees-meditation_n_1840690.html

<http://www.levevei.no/2013/05/episode-77-mindfulness-en-utfordrende-levevei/>

Avisreferanser

Gelles, D. (2012, 25. august). The mind business. Financial Times weekend, Life & Arts, s 1-2.

Muntlige kilder

Forelesning i Kvalitative metoder ved Oluf Langhelle, UIS 05.09.2012.

Gjesteforelesning i Kvalitative metoder ved Turid Rødne, UIS 25.10.2012

Mindfulness kurs ved Dr. Andries Kroese, mindfulness instruktør og forfatter, Confex kursleverandør, Oslo, 13.11.2012.

Intervju med psykolog Svein Gran, mindfulness instruktør og forfatter, Dialog psykologsenter Stavanger 16.11.2012.

Samtale med Ivar Vehler, mindfulness instruktør og forfatter, 18.04.2013.

7. Vedlegg

7.1 Informasjonsskriv og intervjuguide

Informasjon til kursdeltaker

Du har tidligere vært igjennom, eller er i gang med nå, et kurs/ oppfølging i mindfulness.

Dr Tonje Talberg og Cecilie Tveteraas Hauge eller psykolog Svein Gran har vært kursansvarlig.

Som deltaker og informant er din erfaring og eventuelle opplevde nytteeffekt eller læringseffekt interessant å få vite mer om.

Dette kurset har forsøkt å gi deltakerne mestringsferdigheter, bl. a. i forhold til stressproblematikk. I forbindelse med prosjektintervjuet, er det dine erfaringer på dette området som vil bli fokusert. En intervjuguide som er utarbeidet på forhånd, vil bli førende for intervjuet, men spørsmålene vil gi rom for dine tanker og refleksjoner, dersom du ønsker å utdype noen svar.

Det er ønskelig å bruke båndopptaker, men uten å knytte informasjonen til ditt navn. Opptaket vil bli slettet etter at oppgaven er sensurert.

Alle opplysninger er anonymisert og ingenting vil bli lagret elektronisk, på pc eller lignende.

Jeg opplyser om at jeg er utdannet sykepleier og har taushetsplikt for personsensitiv informasjon. Dersom noen opplysninger av slik karakter fremkommer i intervjuet, vil dette ikke bli brukt i undersøkelsen.

Min veileder er organisasjonspsykolog Kristin Engh.

Det er frivillig å bli med og jeg setter stor pris på din deltakelse. Materialet vil bli brukt i min Master i Endringsledelse som omhandler Stress i arbeidslivet og stressmestring

ved hjelp av mindfulness. Skulle det vise seg at det blir nødvendig med avklaringer eller tilleggsopplysninger, ber jeg om aksept for en påfølgende telefonsamtale.

Tusen takk!

Stavanger 4.2.2013.

Grete Hjorth Berge (99268598)

Intervjuguide

Kurset i mindfulness

1. Hvor lenge siden er det du deltok på kurset?
 2. Hva var din begrunnelse for å delta?
 3. Kurset har bestått av flere fokusområder/ kurselementer:
 - a) De formelle øvelsene:
 - sittende oppmerksomhetstrening
 - kroppsskanning
 - liggende yoga
 - stående yoga
 - b) Uformelle øvelser: trene på å gjøre dagligdagse aktiviteter med full oppmerksomhet
 - c) Samtaler/erfaringsdeling i smågrupper
 - d) Diskusjoner/erfaringsdeling i plenum
 - e) Formell undervisning om stressmekanismer, sammenheng mellom kroppslige fornemmelser, tanker og følelser, kompensatoriske mekanismer ved opplevd ubehag osv
 - f) Holdningene som øves på:
 - Nysgjerrighet
 - Åpenhet
 - Vennlighet
 - Tålmodighet
 - Aksept
- Hvilke elementer i kurset, mener du har hatt mest effekt ift endring av stressopplevelsen og å mestre stress?

Jobbsituasjon / arbeidsbelastning

1. Hvilke forhold i din jobb opplever du som stressende?
2. Arbeidsoppgaver, ledelse, organisering, samarbeidsforhold, kollegiale forhold, balanse jobb/familie.
3. Hvordan er forholdet mellom de kravene du utsettes for i jobbsammenheng og det du opplever som dine forutsetninger /ressurser?
 - Hva motiverer deg i ditt arbeid?
 - Hva gir deg arbeidsglede?
4. Hvilke påvirkningsmuligheter har du på forhold som skaper stress på jobb?
5. Hvor mange timer utenom ordinær arbeidstid jobber du i snitt pr uke? (på jobb/ hjemme?)
6. Hva er din begrunnelse for eventuelt å arbeide utover ordinær arbeidstid?

Støtte fra leder og kolleger

1. Hvordan forholder man seg fra arbeidsgivers side, om noe kommer opp uanmeldt? (f eks syke barn eller andre hendelser).
 - Hvordan opplever du i slike situasjoner støtte/ hjelp fra leder/kolleger?
 - Dersom stressbelastning bygger seg opp, hvordan opplever du da reaksjon fra din leder? (støtte eller avvisning?)

Livskvalitet /mestring

Det er nå gått X måneder siden du gikk på kurs:

1. Hvilke endringer, om noen, opplever du i forhold til din mestring av stressende situasjoner? (Forsøk å være så konkret som mulig).
2. Hvilke endringer ser du som en sammenheng med kurset i mindfulness som du deltok i?
3. Har noen konkret øvelser hatt ekstra stor innvirkning på dine stressmestringsstrategier? I så fall hvilke?
4. På hvilken måte tenker du annerledes om dine vaner til å håndtere stress?
 - Har strategiene du lærte vært til nytte? Hvordan?

Tilslutt, har du noe å tilføye?

- Ville du anbefalt dette kurset, eller tilsvarende, til andre?
- Kan jeg kortvarig beholde ditt mobilnummer dersom jeg trenger utfyllende opplysninger?

Tusen takk for intervjuet!

7.2 Vedlegg til Kapittel 2 – Teori

7.2.1 Om stress og hjernen

For å illustrere **Stress og hjernen**, målt med EEG (elektroencefalogram), samt de fem forskjellige hjerneaktiviteters påvirkning på hverandre, er lånt fra Bjarne Toftegårds hjemmeside, tre ulike situasjoner som demonstrerer hjernestress.

Fokus i denne oppgaven er primært psykologisk, ikke biologisk. Tema ”utbrenthet” vil heller ikke spesifikt drøftes, da det anses som element på en stresskala. Men et par av informantene har vært i tilsvarende situasjon. Med hentydning til temaets alvorlighetsgrad, og som kuriositet, gis dette dermed litt plass. Vi har fem forskjellige hovedtyper hjerneaktivitet:

Høy beta, klassifiseres som høy summing og er typisk ved stress og angsttanker.

Beta, vanlig tanke- og analyseaktivitet i hjernen, illustrert som masse snakking på fremmed språk.

Alfa aktivitet, er våken, men uten bevisste tanker, ”utrensing”, restitusjon av hjernen.

Theta bølger har vi under drømmesøvn, følelser og kreativitet. Det beskrives som knapt hørbar vibrasjon.

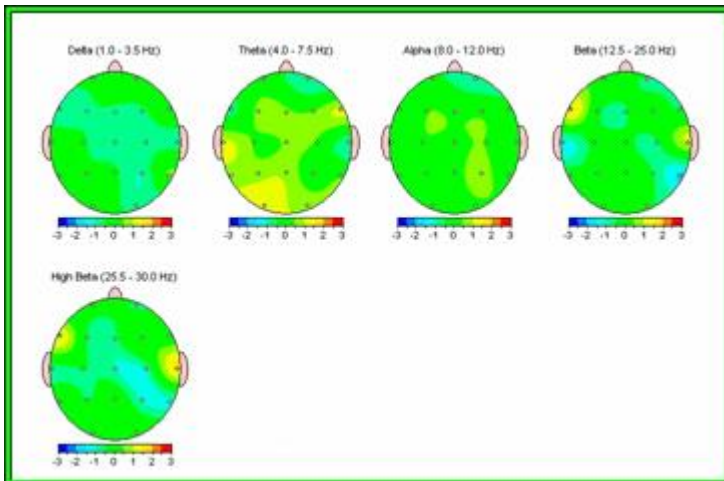
Delta, den siste, er den automatiske del, som har med overlevelse og basale funksjoner i organismen. Et slikt signal er ikke hørbart.

Hjernefunksjonen virker slik at forskjellige typer aktiviteter påvirker hverandre og ”beta” eller ”høy beta” er et hinder for ”alfa-aktivitet”. Høy beta, (stor stresspåvirkning), som du ikke kan styre er dermed ekstra farlig, siden den restituerende alfaaktivitet blir forhindret og hjernen vil fortsette og gire seg opp. Aktivitet fra theta, alfa og beta er stort sett fraværende, hvilket betyr at normal tankeaktivitet, restitusjon og kreativitet ikke lenger foregår.

Hjernebildene er tatt av personer i hvile, men vil likevel vise stresspåvirkning om den er tilstede. Illustrasjon # 3 viser hjernen med diagnose ”utbrent”.

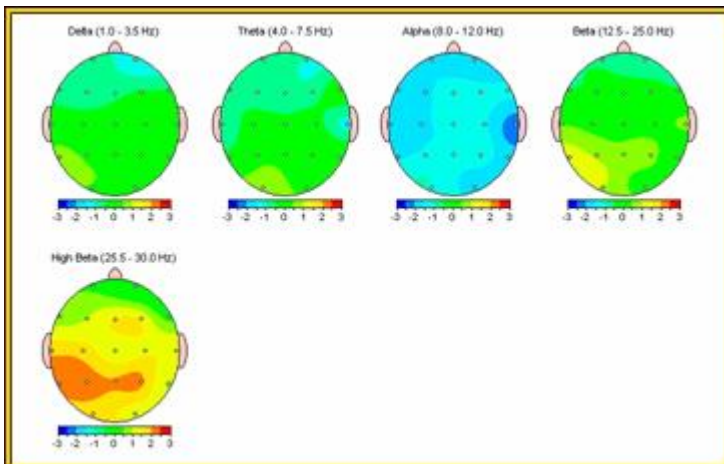
Disse fem hjernebølgeaktiviteter er nødvendige for oss og vil i et hjernekart gjerne illustreres med farger. Grønn viser normal aktivitet. Litt lysblå, eller gul er akseptabelt. Orange eller rødt viser høy hjerneaktivitet og motsatt blå, eller mørk blå, veldig lav hjerneaktivitet.

Dette første bildet viser normal hjerneaktivitet.

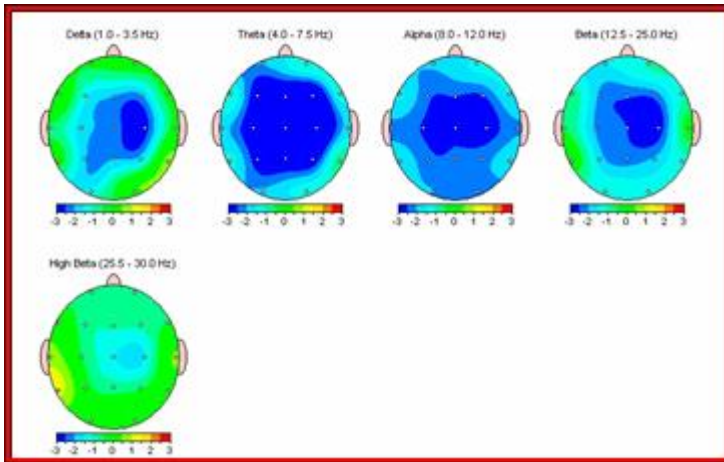


Det andre bildet viser hjernen med noe stresspåvirkning, men ikke alvorlig stress.

”Høy beta” er tydelig forhøyet, og ”alfa” er redusert. Selv om personen er i hvile, vises stressaktivitet i hjernen.



Bilde tre illustrerer langvarig stress. Toftegård beskriver en situasjon der hjernen er utbrent og begynner å stenge ned, pga for kraftig høyaktivitet over for lang tid (pågående høy beta aktivitet). Hjernens nedstengning skjer hormonelt. Bildet viser at aktivitet fra theta, alfa og beta stort sett er fraværende, hvilket betyr at normal tankeaktivitet, restitusjon og kreativitet ikke lenger foregår. Vi ser stadig høy beta, som er stresstankene summende i hodet. I siste instans vil de på et tidspunkt stanse og da er rent bokstavelig hodet tomt. Dette er situasjonen som omtales ”utbrent”. Det kan ligne depresjon og er svært uheldig, for når situasjonen har fått stå på så lenge, vil det ta lang tid å restitueres. Toftegård sier 1-2 år, men det er også beskrevet lengre rekonvalesens over flere år.



<http://www.forebygstress.dk/e-kursus01/lektion2.htm>.

7.2.2 Dikt til refleksjon rundt emnet mindfulness

En mann som hadde lang erfaring innen meditasjon ble spurt om hvordan han kunne være så avspent og rolig midt oppe i det daglige stresset

Han svarte:

Når jeg står, så står jeg

Når jeg går, så går jeg

Når jeg sitter, så sitter jeg

Når jeg spiser, så spiser jeg

Når jeg taler, så taler jeg

De som hadde spurt ham sa;

Det gjør jo vi også.

Du gjør vel noe mer?

Han svarte:

Når jeg står, så står jeg

Når jeg går, så går jeg

Når jeg sitter, så sitter jeg

Når jeg spiser, så spiser jeg

Når jeg taler, så taler jeg

Igjen sa folket:

Men det gjør jo vi også

Men han sa til dem:

Nei!

For når dere sitter, står dere allerede,

Når dere står, løper dere allerede,

Når dere løper er dere allerede fremme,

Og når dere spiser er dere allerede ferdige.

- Ukjent –

7.2.3 Kort om de formelle øvelsene i MBSR-kurset

Den første av de formelle øvelsene er kroppsskanning. Det er ikke en avslapningsøvelse hvor du skal sovne, men å øve på og hvile i deg selv, samtidig som du er helt og fullt tilstede med det hvert øyeblikk gir deg av opplevelser gjennom sansene, fornemmelser i kroppen, tanker og følelser. Du skal legge merke til det som er i øyeblikket, uten å ville ønske det annerledes, men ønske det velkommen med åpent sinn og åpent hjerte. Kanskje kan mønstre gjenkjennes, reaksjoner åpenbares?

Den neste av de formelle øvelser er liggende yoga. I yoga, fysisk oppmerksomhetstrening, øves på fokusering av kropp og pust, og å kjenne etter hvordan følelsen blir i kroppen. Ved regelmessig utførelse styrkes helse og velvære. Du skal gjøre det som kjennes riktig for deg, i forhold til dybde, intensitet og varighet i stillingen. Gjennom øvelsene styrkes evnen til å lytte til kroppen. Utforsk grensene dine, men ikke overskrid dem, aksepter dem.

Gjennom disse øvelsene utvikles aksept, toleranse og utholdenhet og det beste resultatet oppnås når du ikke prøver å oppnå noe som helst. Legg merke til om sinnet og tanker reagerer på det du kjenner. Vær nysgjerrig på informasjon fra kroppen. Øvelser du ikke kan eller vil gjøre, kan utføres mentalt med lukkede øyne, mens du i detalj ser dem for ditt indre blikk. Husk hele tiden å holde en fri og rolig pust gjennom nesene. Kanskje vil du merke at dette hjelper på din konsentrasjon?

Sittende oppmerksomhetstrening er tredje øvelse. I sittende meditasjon, øver du på å være i deg selv med fokus rettet på det som er tilgjengelig for deg gjennom sansene, kropp og sinn, øyeblikk for øyeblikk. Se om du kan være i dette med et åpent sinn, nysgjerrighet, tålmodighet og med en aksepterende holdning til hva du opplever. Lukk eventuelt øynene og rett oppmerksomheten mot hvordan du sitter, kontakten mellom kropp og underlag, og kjenn at du sitter stolt og rank i ryggen. Rett oppmerksomheten på pusten og følg den inn og ut av kroppen. Underveis vil du merke at tankene vandrer og oppmerksomheten vandrer med dem, det er naturlig og slik sinnet er. Når du legger merke til at det skjer, skal du vennlig og bestemt igjen rette fokus mot pusten, igjen og igjen. Pusten din er som et anker, som en livbøye, som holder deg fast i øyeblikket. Du skal bare være her, det er ingenting du skal oppnå. Se om du kan ta med deg noe av den våkne tilstedeværelsen i andre aktiviteter gjennom dagen?

Den fjerde av de formelle øvelsene er Stående yoga : Det er stadig stort fokus på pusten som den drivende kraft i både mental fokusering (anker), men også for å beholde ro i meditasjon og øvelser. Du står barbent og utfører øvelser i rolig tempo i følge instruksjon og fokus er tøyning og strekkeøvelser, en side av kroppen om gangen, hele tiden mens du skal kjenne etter og lytte til kroppens signaler. Ikke overskrid dine grenser, men du kan gjerne kjenne på dem og utfordre litt, mens du stadig er oppmerksom på hva dette gjør med ditt sinn. Når du er i ytterste tålegrense av behag, hvordan tenker du da? Du skal hele tiden være i balanse og med tid vil balansen trenes opp. Pust deg gjennom vanskelige posisjoner og forsøk å slappe av i muskelgrupper som er strammet når du sliter med posisjoner. Vær tilstede, følg pusten, bruk din oppmerksomhet mentalt og fysisk parallelt. Avslutning i liggende posisjon i ro og avslapning, med fokusering på hvilke positive bidrag dette har gitt til din helse. Prøv å ta erfaringen, roen og oppmerksomheten, med deg videre i dine gjøremål utover dagen.^{xvii}

xvii Informasjonen om de formelle øvelsene i MBSR kurset, er hentet fra kursets fire cd plater