

Mastergradsoppgave

Fysisk aktivitet på arbeidsplassen som et forebyggende helsetiltak

En studie av et aktivitetstiltak for arbeidstakere ved Kværner Verdal

Inga-Lill Westrum

MKØD0606

Mastergradsoppgave i

Kroppsøving

2012





CONSENT TO USE OF THE ACADEMY OF PHYSICAL EDUCATION MASTER THESIS

Forfatter: _____

Norsk tittel: _____

Engelsk tittel: _____

Kryss av:

Jeg samtykker i at oppgaven gjøres tilgjengelig på høgskolens bibliotek og at den kan publiseres på internett i fulltekst via BIBSYS Brage, HiNTs åpne arkiv

Min oppgave inneholder taushetsbelagte opplysninger og må derfor ikke gjøres tilgjengelig for andre

Kan frigis fra: _____

Dato:

underskrift

Forord

Da er det snart tid for å levere denne masteroppgaven, og det har vært en lang og ikke minst lærerik prosess fram mot dette målet. På tross av ”mange tåra og tunge stunder”, som en kjent trøndersk rockeartist synger, ville jeg ikke vært denne unike læringsprosessen foruten. Det har vært givende å få mulighet til å fordype seg innenfor et fagfelt man interesserer seg for, og det har vært lærerikt å jobbe med spennende teori og metode. Jeg har lært meg å jobbe selvstendig og strukturert, og føler jeg har styrket min kompetanse som fagperson etter arbeidet med denne masteroppgaven.

Jeg vil gi en stor takk til Kværner Verdal, som ga meg muligheten til å gjennomføre forskning ved bedriften i forbindelse med denne masteroppgaven. Særlig vil jeg takke lederen for bedriftshelsetjenesten for godt samarbeid og god tilrettelegging slik at forskningen lot seg gjennomføre. En stor takk rettes også til de tre prosjektdeltakerne som frivillig deltok i forskningen min, og som bidro med god informasjon gjennom påstandsskjema og intervju.

Mine to veiledere gjennom denne prosessen, Hilde Mikalsen og Idar Lyngstad, skal ha en stor takk for all god hjelp underveis i gjennomføringen av masteroppgaven. God veiledning til både det faglige innholdet og struktur, har vært til stor hjelp. Kontinuerlig, grundig og rask tilbakemelding på skriftlig produkt, har motivert meg til å fortsette driven fremover gjennom hele prosessen.

Tilslutt, men ikke minst, vil jeg takke familie og venner for motivasjon og støtte underveis i gjennomføringen av masteroppgaven. I perioder der man har hatt lyst til å gi opp hele masteroppgaven, har denne støtten gitt den nye gnisten som skal til for å fortsette fremover med godt mot. Tusen takk til Ida for god faglig prat underveis og mange kaffekopper med oppmuntrende ord. En stor takk må også gis til storebror, Geir-Emil, for god hjelp til siste finpuss helt på tampen.

Inga-Lill Westrum

Sammendrag

Et fundament for denne masteroppgaven er arbeidsmiljøloven § 3-4, og behovet for fysisk aktivitet i arbeidslivet. Stadiemodellen for atferdsendring (Prochaska og Di Clemente 1983), selvbestemmelsesteorien, teori rundt motiverende intervju og Banduras mestringsteori, omfatter teoridelen av oppgaven. Problemområdet i masteroppgaven er todelt. Første del tar for seg endringer i motivasjon knyttet til seks faktorer, mens den siste delen tar for seg bruken av motiverende intervju som metode for å oppnå varig økt fysisk aktivitetsnivå.

I metodedelen gis det en detaljert beskrivelse av påstandsskjema og halvstrukturert intervju, de to metodene som ble brukt i intervensjonen ved Kværner Verdal AS. Metodekapitlet gir en beskrivelse av hvordan jeg som forsker utførte intervensjonen ved bedriften.

Forskningsdeltakerne og metodene beskrives, før fokuset går over på informasjon og samtykke, anonymitet og konfidensialitet. Analytisk generalisering og kommunikativ validering avslutter metodekapitlet.

De mest sentrale resultatene fra påstandsskjemaet og intervjuene legges frem og viser til deltakernes motivasjon før, under og etter deltakelsen i "*Aktiv i arbeidstid*". Resultatene fra påstandsskjemaene viser små endringer i motivasjon for de tre prosjektdeltakerne. Skjemaene viser at ytre kontrollerende faktorer i liten grad styrer motivasjonen for å være fysisk aktiv, og at god helse er den viktigste motivasjonsfaktoren for de tre deltakerne. Resultatene fra intervjuene viser også at god helse er den viktigste motivasjonsfaktoren for å være fysisk aktiv for de tre prosjektdeltakerne. Med begrepet god helse, ser det ut til at de tre deltakerne er mest opptatt av den fysiske funksjonen. Psykiske faktorer som humør, livskvalitet og velvære ser ut til å være vanskeligere å sette ord på. Ytre faktorer som opplevelse av sosial status og oppfatning av eget utseende har liten betydning for motivasjon til å være fysisk aktive for de tre deltakerne. Resultatdelen viser at deltakernes opplevelse av stress til en viss grad kan virke negativt inn på motivasjon for å være fysisk aktiv. To av prosjektdeltakerne trekker frem at de føler noe stress ved å forlate kollegaer i arbeidstiden når de egentlig skulle bidratt med sin kompetanse. Sosialt samvær blant de ansatte har noe betydning for å være fysisk aktiv, men resultatene viser at deltakerne mener treningstiden bør brukes til trening fremfor prat med kollegaer. Når det gjelder opplevelsen av motiverende intervju med prosjektlederen, viser resultatene at alle de tre deltakerne er veldig fornøyd med dette. Kunnskap, bevisstgjøring og følelsen av tilhørighet er positive sider ved de motiverende intervjuene som trekkes frem hos de tre deltakerne.

Drøftingskapitlet innledes med å drøfte hvilket stadie de tre deltakerne befinner seg på i atferdsendringsmodellen (Prochaska og Di Clemente 1983). Det vurderes hvilken form for motivasjon deltakerne har for å være fysisk aktive, og i hvor stor grad den er indre eller ytre drevet. Deltakernes syn på fysisk aktivitet som et forebyggende helsetiltak ved arbeidsplassen drøftes opp mot Stortingsmelding 16 og Arbeidsmiljøloven § 3-4. Her blir behovet for tilrettelagt trening etter hver enkelt arbeidstakers nivå drøftet opp mot relevant teori. En viktig del av drøftingen stiller spørsmålet om de motiverende samtaler med prosjektlederen kan ha bidratt til en mer autonom motivasjon hos deltakerne gjennom bevisstgjøring, kompetanse og følelsen av tilhørighet. Dette er behov som er viktig innenfor selvbestemmelsesteorien, samtidig som de er sentrale i prinsippene ved bruken av motiverende intervju.

Stikkord: Motiverende intervju, tilrettelagt fysisk aktivitet, autonom motivasjon, forebyggende helsetiltak, Arbeidsmiljøloven § 3-4

Summary

A foundation for this thesis is the Working Environment Act § 3-4, and the need for physical activity at work. Stage Model of behavior change (Prochaska and Di Clemente 1983), self-determination theory, theory about motivational interviewing and coping theory, Bandura, includes the theoretical part of the task. Problem area of the thesis is twofold. The first part deals with changes in motivation related to six factors, while the last section deals with the use of motivational interviewing as a method to achieve sustained increases in physical activity level.

The method section provides a detailed description of the claim form and semi-structured interview, the two methods that were used in the intervention by Kværner AS. The methodology chapter provides a description of how I as a researcher carried out the intervention of the company. Research Participants and methods are described, before the focus passes to the information and consent, anonymity and confidentiality. Analytical generalization and communicative validation method concludes the chapter.

The most important results of the claim form and the interviews are presented and show the participants' motivation before, during and after participation in the "*Aktiv I arbeidstid.*" The results of the claim forms showing small changes in motivation for the three participants. The forms show that external controlling factors, to a small extent control motivation to be physically active, and that good health is the most important motivational factor for the three participants. The results of the interviews also show that good health is the main motivation factor to be physically active for the three participants. With the concept of good health, it seems that the three participants are most concerned with the physical function. Psychological factors like mood, quality of life and well-being seems to be more difficult to put into words for the participants. External factors such as perception of social status and perception of their own appearance have little impact on the motivation to be physically active for the three participants. The results section shows that the participants' experience of stress to some extent, adversely affect the motivation to be physically active. Two of the project participants point out that they are feeling some stress by leaving colleagues during working hours when they actually should have pooled their expertise. Socializing among employees has something important to be physically active, but the results show that participants believe training time should be used for training rather than chat with colleagues. When it comes to the experience of motivational interviewing with the project manager, the results show that all three participants are very satisfied with this. Knowledge, awareness and sense of belonging are

positive aspects of the motivational interviews are highlighted by the three participants.

The discussion section is preceded by discussing at which stage the three participants are on the behavioral change model (Prochaska and Di Clemente 1983). It considered what form of motivation for participants to be physically active, and to what extent it is inner or external driven. Participants' views on physical activity as a preventive health at the workplace are discussed against the White Paper 16 and Working Environment Act § 3-4. Here, the need for suitable training for each employee's level are discussed against the relevant theory. An important part of the discussion is the question whether the motivational talks with the project manager may have contributed to a more autonomous motivation of participants through awareness, competence and sense of belonging. These are needs that are important within self-determination theory, and they are central to the principles of the use of motivational interviewing.

Keywords: motivational interviewing, adapted physical activity, autonomous motivation, preventive health measures, the Working Environment Act § 3-4

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	10
2. TIDLIGERE FORSKNING OG TEORI	12
2.1 Stadiemodellen for atferdsendring.....	12
2.2 Tilrettelegging for individer på stadie 1 og 2.....	13
2.3 Atferdsendringsprosessen.....	13
2.4 Motiver for å delta i fysisk aktivitet: teoretisk status.....	14
2.5 SDT og motiverende intervju innenfor fysisk aktivitet.....	17
2.6 Motiverende intervju.....	18
2.6.1 Fire grunnleggende prinsipp ved motiverende intervju.....	19
3. PROBLEMSTILLINGER	21
4. METODE	22
4.1 " <i>Aktiv i arbeidstid</i> ".....	22
4.2 Forskningsdeltakere.....	22
4.3 Påstandsskjema.....	23
4.3.1 Bakgrunnsopplysninger.....	23
4.3.2 Utvikling av påstandsskjema.....	24
4.4 Halvstrukturert intervju.....	25
4.4.1 Utvikling av intervjuguiden.....	26
4.4.2 Gjennomføring av intervjuene.....	27
4.4.3 Analyse og tolkning av intervjudata.....	27
4.5 Informasjon og samtykke, samt anonymitet og konfidensialitet.....	29
4.6 Analytisk generalisering og kommunikativ validering.....	31
5. RESULTATER	34
5.1 Påstandsskjema.....	34
5.2 Gjenfortelling av intervjuene.....	35
5.2.1 Opplevelse av humør, livskvalitet og velvære.....	35
5.2.2 Opplevelse av sosialt samvær blant ansatte ved arbeidsplassen.....	35
5.2.3 Opplevelse av stress.....	36
5.2.4 Opplevelse av sosial status.....	36
5.2.5 Oppfatning av eget utseende.....	37

5.2.6	Oppfatning av helse som motivasjonsfaktor.....	37
5.2.7	Motiverende intervju ved arbeidsplassen.....	38
6.	DRØFTING.....	41
6.1	Påstandsskjema.....	41
6.2	Halvstrukturert intervju.....	44
6.2.1	Opplevelse av humør, livskvalitet og velvære.....	44
6.2.2	Opplevelse av sosialt samvær på arbeidsplassen.....	44
6.2.3	Opplevelse av stress.....	45
6.2.4	Opplevelse av sosial status.....	47
6.2.5	Oppfatning av eget utseende.....	48
6.2.6	Oppfatning av helse som motivasjonsfaktor.....	50
6.2.7	Motiverende intervju ved arbeidsplassen.....	51
7.	AVSLUTNING.....	56
	LITTERATURLISTE.....	58
	VEDLEGG.....	62
	Vedlegg 1: Kontrakt.....	62
	Vedlegg 2: Påstandsskjema.....	63
	Vedlegg 3: Intervjuguide.....	64
	Vedlegg 4: Informasjonsskriv.....	65
	Vedlegg 5: Samtykkeerklæring.....	66

1. Innledning

Store deler av den voksne befolkningen oppholder seg mye på arbeidsplassen. Undersøkelser tyder på at fysisk aktivitet og god fysisk form har en positiv effekt på arbeidsmiljøet og produktiviteten (Departementene, 2005-2009). I arbeidsmiljøloven står det en bestemmelse i § 3-4 om at alle arbeidsgivere skal vurdere tiltak på arbeidsplassen for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne. Tiltakene må ha som siktemål å redusere effekten av inaktivitet på arbeidsplassen. Bestemmelsen gir kun plikt til å vurdere mulige tiltak, det er ikke et krav at tiltakene faktisk skal iversettes. Arbeidstakerne er heller ikke pliktige til å benytte et eventuelt tilbud om fysisk aktivitet dersom dette er gjeldende på arbeidsplassen (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2005). Arbeidsmiljøloven vil likevel kunne sies å være et viktig redskap for å øke arbeidstakernes aktivitetsnivå, og dessuten i større grad gjøre fysisk aktivitet til et kollektivt ansvar, heller enn et individuelt anliggende.

Lite fysisk aktivitet bidrar ofte til muskel- og skjelettplager, og samfunnsmedisiner, Brenne Drøyvold (2009), trekker frem at fysisk aktivitet som et kollektivt system kan bidra til at arbeidstakerne opprettholder en fysisk grunnform og at flere når pensjonsalder. Forskning viser til at fysisk aktivitet er bra for oss, men det kan være vanskelig å vise til de økonomiske gevinstene av å prioritere dette ved arbeidsplassen. Oftest blir det økonomiske budsjettet prioritert foran mennesket.

Brenne Drøyvold framhever også at samfunnet har behov for at fysisk form blir en tydelig og systematisert kompetansefaktor i arbeidslivet, og at dette ikke minst er noe arbeidslivet trenger i seg selv (Brenne Drøyvold, 2009).

Forskning på sammenhengen mellom fysisk aktivitet og helsegevinster for voksne arbeidstakere, viser at det er en sammenheng mellom fysisk aktivitet og god helse, men sammenhengen er ikke så tydelig som man skulle tro (Gran 2010; Sveen 2004; Strand 2003; Baksaas 2007). Undersøkelser i forbindelse med tiltak for å øke fysisk aktivitetsnivå hos arbeidstakere i ulike bedrifter, viser at det er mange faktorer som påvirker den enkeltes opplevelse av egen helse, ikke bare i hvilken grad de er fysisk aktive. Dessuten kan det se ut til at tiltaks- eller intervensjonsperiodene bør ha varighet over en relativt lang tidsperiode for at sammenhengen mellom fysisk aktivitet og helse skal kunne bekreftes. I tillegg har gjerne arbeidstakere ulikt helserelevante ståsted, og har dermed behov for individuelt tilrettelagte helsetiltak (Gran 2010; Sveen 2004; Strand 2003; Baksaas 2007).

Industribedriften Kværner Verdal har initiert flere aktivitetsprosjekt for sine arbeidstakere. De velger altså å bruke ressurser på tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant de ansatte. I denne masteroppgaven har jeg valgt å se nærmere på aktivitetsprosjektet *"Aktiv i arbeidstid"*, ved Kværner Verdal, der fagpersoner står for individuell oppfølging av arbeidstakerne gjennom bruk av motiverende intervju kombinert med tilrettelagt trening i arbeidstiden.

Aktivitetsprosjektet foregår over tre måneder for hver enkelt deltaker, og har til hensikt å hjelpe de ansatte i gang med å øke sitt fysiske aktivitetsnivå. *"Aktiv i arbeidstid"*, er med andre ord en hjelp til å komme i gang med fysisk aktivitet, og etter tre måneder er det opp til de ansatte selv å fortsette med fysisk aktivitet. Undersøkelsen er rettet mot motiverende intervju som metode for å oppnå vedvarende økt fysisk aktivitetsnivå, og kan dermed betraktes som et forebyggende helsetiltak.

Oppgaven er bygd opp på følgende måte:

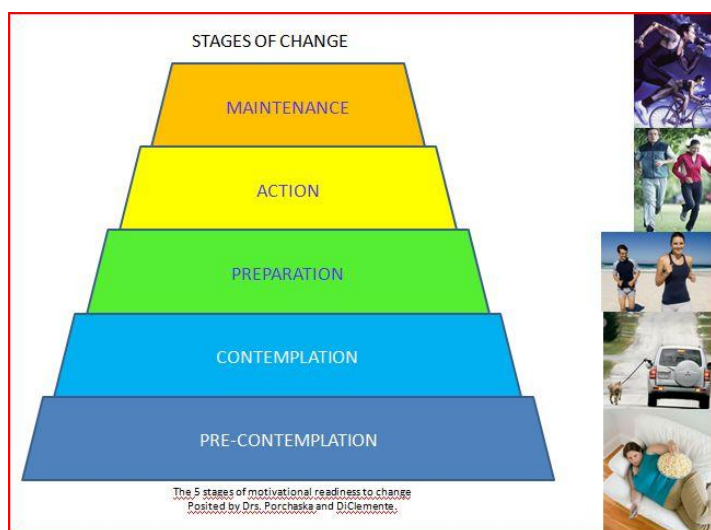
Teorikapitlet presenterer Stadiemodellen for atferdsendring (Prochaska og Di Clemente 1983), Selvbestemmelsesteorien (SDT), Banduras mestringssteori (1977) og teori rundt motiverende intervju (MI). Metodedelen beskriver bruken av påstandsskjema og halvstrukturert intervju, samt intervensjonsgjennomføringen ved Kværner Verdal. Deretter presenteres resultatene av intervensjonen, som deretter drøftes opp mot teorien for masteroppgaven.

2. Tidligere forskning og teori

Her gjøres det rede for teorigrunnlaget for masteroppgaven. Stadiemodellen for atferdsendring (Prochaska og Di Clemente 1983), Selvbestemmelsesteorien, Banduras mestringsteori (1977), samt teori rundt motiverende intervju, er sentrale teoriene som legges frem.

2.1 Stadiemodellen for atferdsendring

Mange av teknikkene som tas i bruk for å fremme fysisk aktivitet er basert på psykologiske teorier om motivasjon og atferdsendring. Stadiemodellen for atferdsendring (Prochaska og DiClemente 1983), fokuserer både på motivasjon for endring og den reelle atferdsendringen. Den viser at vi mennesker innehar ulik grad av motivasjon for endring når det gjelder livsvarig atferdsendring. Variasjonen går fra å ikke ha noen motivasjon til det å faktisk oppnå en varig endring (Marcus og Forsyth 2003). Stadiemodellen til Prochaska og DiClemente (1983), ble videreutviklet av Marcus og Simkin (1993), vedrørende fysisk aktivitet.



(Prochaska og DiClemente 1983)

Fig. 1 Stadiemodellen for atferdsendring

Modellen viser til at det er fem stadier for hvor klar man er for endring. For en endring mot å bli mer fysisk aktiv, er stadiene definert på følgende måte:

De som er inaktive og som ikke vurderer å bli mer fysisk aktiv. Dette er personer som ikke deltar på noen fysisk aktivitet, og som ikke har planer om å begynne med dette i de nærmeste seks månedene. Dette stadiet refereres til som *ingen vurdering om endring* (Marcus og Forsyth 2003).

De som er inaktive og som vurderer å bli mer aktiv. Dette stadiet appellerer til de personene som ikke deltar på noen fysisk aktivitet, men som har planer om å starte opp innen seks måneder. Stadiet refereres til som *å vurdere en endring* (Marcus og Forsyth 2003).

De som er noe fysisk aktiv. Dette er de som er noe fysisk aktiv, men ikke på det nivået som de nasjonale anbefalingene råder til om minimum 30 minutter per dag med moderat intensitet. Stadiet refereres til som *noe fysisk aktiv* (Marcus og Forsyth 2003).

Det fjerde nivået i modellen refereres til de som *utfører nok fysisk aktivitet*. Dette er personer som er aktive i tråd med de nasjonale anbefalingene, men som kun har vært på dette nivået i under seks måneder. Det er derfor usikkert om de vil fortsette å være på dette nivået enda (Marcus og Forsyth 2003).

I siste stadiet finner vi de som *har gjort fysisk aktivitet til en vanlig rutine*. Dette er personer som har vært fysisk aktive i tråd med de nasjonale anbefalingene i seks måneder eller lengre (Marcus og Forsyth 2003).

Bevegelsen mellom stadiene i modellen blir sett på som syklisk i stedet for lineær, på grunn av at mange individer ikke lykkes med å oppnå en varig livsstilsendring. Å endre en vane kan kreve lang tid og både nedturer og oppturer. Man kan med andre ord si at det er vanlig å forflytte seg fram og tilbake mellom stadiene i modellen (Marcus og Forsyth 2003).

2.2 Tilrettelegging for individer på stadie 1 og 2

De fleste tilrettelegginger for fysisk aktivitet er lagt opp for de som allerede er i fysisk aktivitet. Det blir dermed viktig å tilby tilrettelegging for de inaktive som virkelig har behov for å komme seg i aktivitet. Individer på stadie 1 og 2, er ikke motiverte nok til å oppsøke de tilrettelagte aktivitetene på egen hånd. Når det er et misforhold mellom deltakernes stadie og tiltakene som settes i verk for fysisk aktivitet, vil de fleste etter hvert avslutte aktiviteten uten å ha oppnådd noen form for endring. Et balansert forhold mellom stadie ut fra modellen og tiltakene for fysisk aktivitet vil kunne fremme det fysiske aktivitetsnivået hos deltakerne gjennom realistiske mål etter deres nivå (Marcus og Forsyth 2003; Marcus og Lewis 2003; Marcus m.fl. 1992).

2.3 Atferdsendringsprosessen

Stadiemodellen for atferdsendring tar også for seg atferdsendringprosessen. Rettet mot fysisk aktivitet kan denne prosessen deles inn i to kategorier: den kognitive prosessen rundt endringen, og den fysiske prosessen rundt endringen (Marcus og Forsyth 2003; Marcus og Lewis 2003). Den kognitive prosessen omhandler økt kunnskap, å bli kjent med risikoer og å

se konsekvenser dersom en endring uteblir, å se hva man kan tjene på en endring og å se de økte helsegevinstene ved en endring. Den fysiske prosessen omhandler det å se alternativer, å verdsette sosial støtte, å godta seg selv, å forplikte seg og det å minne seg selv på endringsprosessen. Behandling basert på stadiemodellen for atferdsendring, jobber for å tilpasse tilretteleggingen slik at tiltakene er i tråd med det stadiet som individet er på i endringsprosessen. Tiltak for individer på de første stadiene er ofte mer kognitivt rettet enn på de senere stadier i modellen, hvor fysiske tiltak gjerne tar mer av plassen (Marc og Forsyth 2003; Marcus og Lewis 2003; Marcus m.fl. 1993).

Strategiene i endringsprosessen er et resultat av flere psykologiske teorier og modeller, og brukes ofte i rådgivings situasjoner. I denne oppgaven har jeg valgt å la Stadiemodellen for atferdsendring, SDT, Banduras mestringsteori, og teori rundt MI, danne det teoretiske fundamentet. Bandura (1977), trekker frem gevinsten av å øke klienters selvtillit når det gjelder å bli mer fysisk aktiv. Endringsprosessen er ofte svært krevende, og det er viktig å hjelpe klientene til å forstå og overkomme deres personlige barrierer for en atferdsendring. Selvtillit og barrierebryting, blir med andre ord sentrale dimensjoner i en endringsprosess (Marcus og Forsyth 2003; Marcus og Lewis 2003; Marcus m.fl. 1993).

Mestringsforventninger gir individene oppfatning om at en kan mestre å utføre en gitt atferd i en spesifikk situasjon. For eksempel vil en person som har kommet over noen barrierer kunne tenke at *"Jeg klarer å jogge runden min i morgen før jobb selv om det regner"*. Marcus og Forsyth (2003), viser til at mestringsforventninger knyttet til fysisk aktivitet øker etter hvert som man kommer opp i høyere stadier innenfor stadiemodellen. I stadie 5, der fysisk aktivitet har blitt en daglig rutine, er mestringsforventningene tydelig høyere enn i lavere stadier.

Banduras teori om mestringsforventning dreier seg både om forventninger om hva en atferd kan føre til, og i hvilken grad personen tror han/hun kan gjøre det som skal til for å oppnå det resultatet, for eksempel å endre livsstil (McAuley 1992). Mestringsforventninger er på denne måten et uttrykk for selvtillit, og høy grad av mestringsforventning er påvist å ha sammenheng med evnen og utholdenheten til å endre atferd i flere situasjoner.

Mestringsforventning påvirkes hovedsakelig på 4 måter: konkrete mestringsopplevelser, å imitere andre man kan sammenligne seg med, sosial påvirkning av andre, og hvordan man evaluerer fysiologiske reaksjoner i situasjonen (McAuley 1992).

2.4 Motiver for å delta i fysisk aktivitet

Innenfor selvbestemmelsesteorien (SDT), bruker man begrepet målinnhold om motiver for å delta i en aktivitet. Målinnholdet beskriver hvilke mål individer vedtar, og i følge SDT bidrar disse målene til å bestemme individets motivasjon, enten autonom eller kontrollert.

Målinnholdet har blitt inndelt etter om det er indre eller ytre drevet, og dette kan ha en avgjørende effekt på individets velvære (Deci og Ryan 2000).

Målinnhold basert på indre motivasjon, som for eksempel personlig utvikling, vil styrke velværefølelsen. Dette forklares i at de i stor grad vil tilfredsstillende de grunnleggende psykologiske behovene for autonomitet, kompetanse og tilhørighet (Deci og Ryan 2000).

Målinnhold basert på ytre motivasjon, som for eksempel utseende, vil derimot kunne oppfattes som kontrollerende og dermed svekke velværefølelsen (Deci og Ryan 2000).

Motiver som glede, personlig utfordring og sosialt samvær vil kunne oppfattes som autonome, og de vil kunne styrke den indre motivasjonen for deltakelse i fysisk aktivitet. Når indre motiver for deltakelse dominerer, vil individet føle mindre press og kontroll, og dermed vil det kunne føre til en varig livsstil som følge av positive opplevelser (Markland og Ingledew 2007). Motiver som vektning, vil derimot kunne oppleves som kontrollerende og preges av ytre motivasjon. Mindre positive opplevelser vil kunne hindre at fysisk aktivitet blir en del av livsstilen dersom det er ytre motiver som først og fremst råder (Markland og Ingledew 2007).

Ingledew m.fl. (1998), undersøkte hvordan motivasjon for å delta i fysisk aktivitet forandret seg mellom de ulike stadiene i modellen til Prochaska og DiClemente (1983). Ansatte i den britiske regjeringen ble fulgt opp i tre måneder i denne intervensjonen. Resultatene viste blant annet at i de første stadiene dominerte ytre motiver fremfor indre. Etter hvert ble indre motiver mer gjeldende, men under de første dagene med aktivitet ble det igjen ytre motiver som kom på banen. Etter hvert som aktiviteten ble et daglig gjøremål for de ansatte, ble det indre motiver for trening som i størst grad ble nevnt igjen. Intervensjonen indikerer at prosessen fra lavere til høyere stadier i stadiemodellen for atferdsendring, kan assosieres med en gradvis økning i indre motivasjon etter hvert som aktiviteten blir en del av hverdagen (Markland og Ingledew 2007). De ytre motivene som kommer frem igjen under de første dagene med aktivitet, kan forklares ved at for inaktive vil den første tiden med aktivitet sjelden føles veldig givende. Det kan være at økning i motiver som vektning ga forsøkspersonene en ekstra fordel ved trening som gjorde at de kom seg gjennom den vanskelige oppstartsfasen (Markland og Ingledew 2007).

Undersøkelser (Frederick og Ryan 1993, Maltby og Day 2001), viser at indre motiver for fysisk aktivitet assosieres med positive utfall, mens ytre motiver, særlig kroppsrelaterte motiver, assosieres med mindre velvære og dårligere selvtillit. Det er dermed indirekte påvist at å trene med indre motivasjon oppleves som autonomt, mens det å trene med motivasjon for å endre vekt og utseende oppleves som internt kontrollerende (Markland og Ingledew 2007). Et av hovedbidragene fra SDT til forståelsen av motivasjon er imidlertid at teorien har gått utover todelingen av indre-ytre motivasjon. Ytre motivasjon kan være kontrollerende, indre krefter, men den kan også oppleves som autonom og bidra til positive effekter. Å drives av ytre motivasjon trenger ikke å være uheldig dersom individet i hovedsak styres av indre motiver. Det er når den ytre motivasjonen fullstendig tar overhånd at utfallet kan få en alvorlig konsekvens for individets velvære. (Markland og Ingledew 2007).

Innenfor SDT trekkes det frem ulike typer ytre motivasjon, rangert fra de som er kontrollert av ytre faktorer til de som har en egenverdi og dermed er viljebestemt og autonom. *Ytre regulering* blir innenfor SDT sett på som en veldig kontrollert form for ytre motivasjon. *Intern regulering* er en annen form for ytre motivasjon, hvor individet kontrollerer seg selv med interne former av belønning og straff i stedet for at atferden kontrolleres av ytre faktorer. Både ytre og interne former for regulering er kontrollerte former for motivasjon hvor individet er kontrollert av press og eventualiteter (Deci og Ryan 2000). Ytre motivasjon kan likevel være nokså autonom, som når individets atferd styres etter *identifisert regulering*. Her engasjeres individet i ytre handlinger fordi det identifiserer seg med formålet og verdien ved handlingen. Et eksempel kan være en dame som trener fordi hun har personlig tro på at dette fremmer energi og helse. Denne damen er ytre motivert, men også autonom fordi atferden er noe hun har tro på og noe som har verdi for henne. *Integrert regulering* er en enda mer autonom form for ytre motivasjon. Her er verdien av atferden reflektert tatt med i samspill med andre verdier og behov og dermed er den ikke bare viljebestemt, men også stabil og vel forankret i personligheten. Det er solid dokumentert at disse formene for regulering representerer et kontinuum fra lite til mer autonom (Deci og Ryan 2000).

Indre motivasjon refererer til at belønningen ved aktiviteten er iboende i selve aktiviteten. I stedet for å være bundet til biologiske behov, er indre motivert atferd et utfall av psykologisk tilfredshet, særlig følelsen av kompetanse. Følelsen av å være en initiativtaker av sin egen atferd er også sentralt innenfor indre motivasjon. SDT fremhever opplevelsen av kompetanse og autonomi som nødvendig for vedlikehold og driv av indre motivasjon. Et miljø som støtter opp om følelsen av kompetanse og autonomi ventes å legge til rette for indre motivasjon,

mens miljø som minsker disse følelsene vil trolig undergrave indre motivasjon (Deci og Ryan 2000). SDT foreslår at indre motivasjon i størst grad slår rot i kontekster der behovet for tilhørighet får støtte. Dette er kontekster der individer føler tilhørighet og kontakt. Selv om behovet for tilhørighet ikke trenger å være så proksimalt som støtte til autonomi og kompetanse, er det likevel essensielt for at den indre motivasjonen skal opprettholdes. I kontrast til dette ser man at individer med usikre og fremmede relasjoner, er mer hemmet og defensive og i mindre grad opplever interesse og glede ved aktiviteten. Med andre ord kan man si at å føle seg avvist og lite til nytte, ser ut til å undergrave indre motivasjon (Deci og Ryan 2000).

Alle typer av regulering, både indre og ytre som er lagt fram ovenfor, representerer en form for motivasjon. SDT trekker også fram amotivasjon, hvor individet bokstavelig talt er uten motivasjon for aktiviteten. Det er flere kilder til amotivasjon og de kan ha ulike konsekvenser. En kan være amotivert når en føler seg uten kompetanse til å gjennomføre aktiviteten fordi en slik situasjon ikke fører til ønsket utfall. Videre kan en være amotivert når en føler at aktiviteten ikke har verdi eller når man har negative opplevelser og konsekvenser med aktiviteten fra før av. Amotivasjon er særlig vanlig i situasjoner der aktiviteten ikke er frivillig valgt (Deci og Ryan 2000).

SDT baserer seg på fundamentet om at individer har en iboende tendens til å internalisere og integrere ytre motiver til å bli autonome selvregulerende atferd (Deci og Ryan 2000). Denne tendensen økes når det sosiale miljøet støtter opp om de tre psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Det blir dermed viktig å oppmuntre og støtte opp om individer som har behov for å bli fysisk aktiv. De må identifisere seg med og personliggjøre gevinster ved trening, slik at atferden blir mindre kontrollerende og mer autonom. Motiverende intervju tilbyr betydelige løfter rundt dette temaet (Markland og Ingledew 2007).

2.5 SDT og motiverende intervju innenfor fysisk aktivitet

Det store fokuset på fordelene ved å være fysisk aktiv har økt oppmerksomheten mot hva som kan motivere individer til en fysisk aktiv livsstil. Råd og overtalelser alene er lite effektive metoder på veien mot en vedvarende atferdsendring. Selv om råd kan være en nøkkelkomponent til endring, er måten rådene blir gitt på avgjørende for utfallet. Press og direkte tale kan ofte føre til motstand og mindre sjanse for endring hos individet (Miller og Rollnick 1995). Sett fra SDT sitt teoretiske ståsted, vil press kunne hindre frivillig deltakelse i aktiviteter fordi individer som reguleres på denne måten ikke vil oppleve autonomi og eget

engasjement (Deci, Koestner og Ryan 1999). Å fremheve konsekvensene av å ikke trene vil sannsynligvis oppleves autoritært eller kontrollerende av individer som trenger å bli fysisk aktive. Under slike forhold vil fysisk aktivitet sjelden bli noe som er personlig viktig, men heller noe som føles som et evig press (Deci, Koestner og Ryan 1999).

Tilnærminger til en mer aktiv livsstil har endret seg noe de senere år. En kan se at tilnærmingene har gått fra å være en generell overtalelsesmodell til å bli mer individrettet der individuelle behov og ressurser blir tatt i betraktning. Motiverende intervju, MI, er en rådgivende tilnærming som er spesiallaget for å unngå tvang og for å fremme individets autonomi for å fremme motivasjon. Metoden har blitt populær blant treningsutøvere, og flere forfattere (Miller og Rollnick 2002, Markland m.fl. 2005), har bekreftet at MI kan forstås i lys av SDT (Markland og Vansteenkiste 2007).

2.6 Motiverende intervju

Motiverende intervju oppstod som en behandlingsform innenfor rusomsorg, og ble først beskrevet av psykologene William R. Miller og Stephen Rollnick. De definerer metoden som:

En pasientorientert, førende metode til å fremme indre motivasjon for endring ved å utforske og løse ambivalens gjennom kommunikasjon (Miller og Rollnick 2002).

MI og kortere tilpasninger av metoden har bredt seg ut som behandlingsmetode innenfor atferdsendring, og den er en godt akseptert tilnærming blant helsepersonell i arbeidet med å øke motivasjon (Markland og Vansteenkiste 2007). Review artikler som tar for seg effekten av MI viser relativt konstant positiv effekt innenfor ulike kontekster, særlig innenfor rusomsorg (Bruke, Arkowitz og Dunn 2002; Resnicow m.fl. 2002).

I det teoretiske fundamentet for MI blir indre motivasjon for endring sett på som motivasjon som kommer fra individets indre, i motsetning til motivasjon som er pålagt og påtrengt av andre. Indre motivasjon kan her altså likestilles med autonom motivasjon, som er egen motivasjon for atferden og ikke motivasjon påtvunget av ytre faktorer (Miller og Rollnick 2002). I motsetning til MIs teorifundament skiller SDT mellom ulike typer av autonom motivasjon, som varierer i grad av autonomitet. Innenfor denne teorien representerer autonom motivasjon bare en type av indre motivasjon. Innenfor SDT er ikke begrepene indre og ytre motivasjon synonym med intern og ekstern. Indre motivasjon er her en form for intern autonom motivasjon. Ytre motivasjon kan også være intern for individet og oppleves autonom og viljestyrt, som når en atferdsendring er identifisert og integrert (Deci og Ryan 2000). MI

kan dermed muligens defineres som en metode som i større grad fremmer autonom motivasjon for endring enn indre motivasjon. Dette er særlig viktig med tanke på atferdsendingsprosesser fordi individer i en slik situasjon sjelden kun er indre motivert for endring. Motiver som vektreduksjon og bedre helse kan også være effektive motivatorer for fysisk aktivitet, og selv individer som har en svært aktiv livsstil vil kunne drives av ytre motiver (Markland og Vansteenkiste 2007).

Når individer vurderer en atferdsendring oppstår gjerne ambivalente følelser. På den ene siden kan de se gode grunner til å endre seg, men på den andre side er de også klar over at en endring vil føre til kostnader eller tap for dem (Markland og Vansteenkiste 2007). Denne interne konflikten kan resultere i at en blir "hengende", i en permanent tilstand hvor de konstant veier fordeler og ulemper ved en endring uten å noen gang virkelig starte endringsprosessen. Motiverende intervju fremhever at å direkte overvinne denne ambivalensen gjennom å argumentere i favør av fordelene ved en endring, kan ha totalt motsatt effekt på individet. Årsaken til dette er at direkte overtalelse ofte fører til at individet får motsatt holdning og argumenterer mot en endring. Det vil oppstå en "motpol", som reduserer sjansen for en atferdsendring (Miller og Rollnick 1995). I stedet for å hige etter å overvinne ambivalensen hos individet, hevder MI at man må akseptere at ambivalens er normalt i en endringsprosess. Individene må guides til å selv komme over på den "positive polen", slik at de tipper over mot den siden hvor fordelene ved atferdsendring dominerer (Miller og Rollnick 1995).

2.6.1 Fire grunnleggende prinsipper ved motiverende intervju

Fire generelle prinsipper henger sammen og danner grunnlaget for teknikker og strategier ved motiverende intervju: *å uttrykke empati, utvikling av diskrepans, "å rulle med motstanden" og å skape selvtilitt* (Miller og Rollnick 2002). En rådgiver som uttrykker empati er grunnleggende ved MI. Når klienten føler seg verdsatt og akseptert øker sjansen for at metoden lykkes i å oppnå varig endring. Empati skaper et trygt og støttende miljø slik at det blir lettere for klientene å uttrykke vanskelige følelser og spørsmål rundt endringsprosessen (Miller og Rollnick 2002). Å utvikle diskrepans gir klientene muligheten til å sirkle rundt sin ambivalens, slik at de ser fordeler og ulemper ved en atferdsendring. De får mulighet til å sammenligne sin livssituasjon ved en atferdsendring, sammenlignet med dagens situasjon. Ambivalensen blir ikke slått ned på, men brukt som en mulighet til refleksjon som kan lede mot et ønske om endring (Miller og Rollnick 2002). "Å rulle med motstand", er et viktig prinsipp ved MI og poengterer at man ikke skal jobbe i mot klientens argumenter mot en atferdsendring ved å bruke press. I stedet for å presse på med fordeler ved å endre seg, er

intensjonen å motivere klientene til selv å ville gå i gang med endringsprosessen.

Selvmotiverende argumenter og endringssnakk kan lede mot at klientene kommer over på den positive polen i sin ambivalens. Dette kan føre til at de i størst grad ser fordelene ved en endring og at et ønske om å starte endringsprosessen oppstår (Miller og Rollnick 2002). Å skape selvtillitt er av stor betydning for å lykkes med en varig atferdsendring. Selv om klienter er motiverte kan en endring kun skje dersom de har tro på sine egne ressurser og kapasitet til å overkomme barrierer. Ved å hjelpe klientene til å finne troen på seg selv, er sjansen større for at de lykkes med en varig livsstilsendring (Miller og Rollnick 2002). En assimilering av kjennetegnene ved MI, alliert med en forståelse av prinsippene til SDT, kan ruste rådgiverne med evnen til å fremme autonom motivasjon blant sine klienter som strever med å få inn fysisk aktivitet som en del av sin livsstil (Markland og Vansteenkiste 2007). Klientene vil dermed ledes fram mot stadie 5 i stadiemodellen, der de har internalisert fysisk aktivitet i hverdagen sin.

Søk på tidligere intervensjoner rundt MI som metode for å fremme fysisk aktivitet, viser at det er et stort fokus på denne metoden i behandlingen av diagnoser. De fleste intervensjonene går ut på å bruke MI for å øke aktivitetsnivået til personer som har en diagnose og et sykdomsbilde (Bennett 2008; Sjöling 2011; Smith West m.fl. 2007). MI som forebyggende metode for utsatte grupper, for eksempel inaktive, ser ut til å være et lite utbredt forskningsfelt. Inaktivitet er i dag en høy risikofaktor når det gjelder helsetilstand, og MI som en forebyggende metode på dette feltet burde vært sett nærmere på. Stortingsmelding 16, *Resept for et sunnere Norge*, slår fast at målet for helsetjenestene skal være å forebygge mer og reparere mindre. Dette skal skje ved å tilrettelegge for opplevelse av mestring, økt selvfølelse, positiv menneskeverd og trygghet. I stedet for å være passive mottakere av ekspertenes hjelp skal pasientene ta i bruk egne ressurser for å gjenvinne helse (Helsedepartementet 2002-2003). MI kan betraktes som et viktig redskap for å nå stortingsmeldingens målsetning.

3. Problemstillinger

Problemområdet i denne masteroppgaven er *fysisk aktivitet som forebyggende helsetiltak på arbeidsplassen*. Den belyser hvordan fysisk aktivitet kan bidra til å holde de ansatte lengre ute i arbeidslivet, ved en stor bedrift med høy arbeidsbelastning.

Masteroppgaven belyser problemområdet fra to perspektiv:

1: Endringer i motivasjon knyttet til seks faktorer.

Endringer av motivasjon studeres på bakgrunn av følgende seks presiserte problemstillinger:

Hvilken motivasjonell betydning har:

- opplevelse av humør, livskvalitet og velvære for Ole, Lars og Geir i forbindelse med treningen?
- Opplevelse av sosialt samvær blant ansatte på arbeidsplassen for Ole, Lars og Geir i forbindelse med treningen?
- Opplevelse av stress for Ole, Lars og Geir i forbindelse med treningen?
- Opplevelse av sosial status for Ole, Lars og Geir i forbindelse med treningen?
- Oppfatning av eget utseende for Ole, Lars og Geir i forbindelse med treningen?
- Oppfatning av helse for Ole, Lars og Geir i forbindelse med treningen?

2: Motiverende intervju som metode for å oppnå varig økt fysisk aktivitetsnivå.

Denne oppgavens andre perspektiv har følgende problemstilling:

- Hva mener Ole, Lars og Geir om de motiverende intervjuene med prosjektlederen i tilknytning til deres motivasjon for å trene?

4. Metode

I dette kapitlet gis det en detaljert beskrivelse av påstandsskjema og halvstrukturert intervju, de to metodene som ble brukt i intervensjonen ved Kværner Verdal. Kapitlet gir også en beskrivelse av hvordan jeg som forsker utførte intervensjonen ved bedriften. Deretter presenteres generell informasjon, samt min håndtering av, informasjon og samtykke, anonymitet og konfidensialitet, og analytisk generalisering og kommunikativ validering, underveis i gjennomføringen av denne masteroppgaven.

4.1 "Aktiv i arbeidstid"

Masterstudien min er en intervjuundersøkelse blant ansatte ved Kværner Verdal.

Undersøkelsen ved bedriften går ut på å følge tre ansatte som deltar i aktivitetsprosjektet "*Aktiv i arbeidstid*". De ansatte har selv tatt kontakt med bedriftshelsetjenesten på grunn av såkalte "vondter" i henholdsvis kne, rygg og skuldre. I løpet av tre måneder (desember-februar), har de blitt fulgt opp av lederen for bedriftshelsetjenesten, som er fysioterapeut og leder for prosjektet. Dette skjer gjennom treningstimer i arbeidstiden og oppfølgingssamtaler. Lederen for prosjektet bruker begrepet oppfølgingssamtaler i stedet for motiverende intervju, men samtalene kan kalles en form for motiverende intervju ved at de samsvarer med hovedprinsippene for MI som metode. Underveis i intervensjonsperioden har de tre ansatte mottatt et påstandsskjema fra meg rundt tema motivasjon for fysisk aktivitet (vedlegg 2). Dette ble utdelt første gang i startfasen av prosjekttiden, andre gang litt over halvveis og siste gang etter prosjekttidens slutt. Påstandsskjemaet ble tatt i bruk for å forsøke å få frem de ansattes motivasjon underveis i prosjekttiden. Jeg har også hatt løpende dialog med lederen for bedriftshelsetjenesten for å høre hennes syn på de ansattes ståsted underveis. Med utgangspunkt i påstandsskjemaet, som er utarbeidet med bakgrunn i stadiemodellen for atferdsendring (Prochaska og DiClemente 1983), gjennomfører jeg et halvstrukturert intervju med hver enkelt av de tre ansatte etter prosjekttidens slutt i februar. Ved hjelp av en intervjuguide (vedlegg 3), som er utarbeidet med tema som tas igjen i påstandsskjemaet, er hovedmålet å undersøke hver enkelts motivasjon rundt fysisk aktivitet under og etter prosjekttiden. Jeg vil forsøke å få frem deres syn på et prosjekt som bruker en form for motiverende intervju med hver enkelt for å oppnå økt fysisk aktivitetsnivå, samt å høre hvordan de mener en slik metode har påvirket motivasjonen deres for endring av livsstil.

4.2 Forskningsdeltakerne

Forskningsdeltakerne i intervensjonen ved Kværner Verdal er tre menn som har oppsøkt bedriftshelsetjenesten med "vondter" i kne, rygg og skuldre. De er litt aktive på fritiden

gjennom jakt, men mangler det jevne fysiske aktivitetsnivået og spesifikk forebyggende trening. De tre forskningsdeltakerne er henholdsvis 41, 43 og 62 år, og samtlige har fysisk krevende yrker som sveising, stilasbygging og vedlikehold av utstyr. Jeg har valgt fiktive navn på de tre intervjudeltakerne som deltok i undersøkelsen ved Kværner Verdal AS i denne oppgaven. De tre deltakerne omtales som Ole, Lars og Geir. Ole er 62 år og deltar i ”Aktiv i arbeidstid”, for å komme tilbake i normal funksjon etter en skulderskade etterfulgt av en omfattende operasjon. Lars er 41 år og deltar i prosjektet for å bli kvitt ”vondter” i muskulatur. Geir er 43 år og deltar i prosjektet etter lengre tid med ryggplager.

4.3 Påstandsskjema

4.3.1 Bakgrunnsopplysninger

I desember 2011 hadde jeg et møte med lederen for ”Aktiv i arbeidstid” ved Kværner Verdal, der jeg fikk informasjon om gangen i prosjektet og arbeidsmetodene. Hun jobber tett på deltakerne gjennom konsultasjon og oppfølgingsamtaler underveis i prosjektiden, og påpeker at det er særlig viktig å unngå at man påtvinger et syn på fysisk aktivitet som et glansbilde. De ansatte som kommer til henne må selv oppdage treningsgleden og lysten til å fortsette. Det vil føles vanskelig i perioder, særlig de første ukene, før man forhåpentligvis oppdager gevinsten ved å være fysisk aktiv. Hun påpeker at ansatte ofte kan føle seg ambivalent og veier for og i mot om dette er noe de kan gjøre til en dagligdags rutine.

Lederen for prosjektet understreker også at det i flere tilfeller må gjøres individuelle tilpasninger. For mange er det viktig ”å være på jobb når de er på jobb”, som de uttaler det, og da kan det å gå fra jobb til trening to ganger i uka gi dem dårlig samvittighet. Antall deltakere i ”Aktiv i arbeidstid” varierer mye, og det viser seg at særlig i perioder med mange oppdrag og mye arbeid, synker deltakerantallet. Årsaken er ofte at de ikke har tid til å ”kjenne på vondter”, og at de ikke vil forlate kollegaer med store arbeidsmengder. Enkelte ansatte har også avlyst prosjektiden på grunn av at det å gå til trening i arbeidstida bare ble en ekstra stressfaktor der de hadde arbeidet som ventet etterpå i bakhodet. De så på det mer som å kaste bort verdifull arbeidstid, og følte behovet for individuelle tilpasninger dersom de skulle gjennomføre prosjektperioden på tre måneder.

Avslutningsvis i møtet med lederen for prosjektet, fremhever hun at forebygging er en vanskelig oppgave, men at det likevel er enklere enn å reparere. Av de ansatte som deltar i ”Aktiv i arbeidstid” er flertallet ”friske” individer uten noen diagnose. De ”friske” er likevel ofte inaktive som kommer med såkalte ”vondter”, og ligger i faresonen for å utvikle

helseplager som kan sette de utenfor arbeidslivet. De er kanskje ikke i fare for å bli sykmeldt i nærmeste framtid, men som lederen påpeker, vil de mest trulig møte helseutfordringer i framtida dersom de ikke tar tak i dagens situasjon. Hun håper at ”Aktiv i arbeidstid” kan øke de ansattes fokus på eget aktivitetsnivå og livsstil, slik at ”vondtene” forsvinner og bedriften sitter igjen med ansatte som er rusta for et langt og godt arbeidsliv.

4.3.2 Utvikling av påstandsskjema

På bakgrunn av prosjektinformasjonen fra lederen, samt stadiemodellen for atferdsendring (Prochaska og Di Clemente 1983), utarbeidet jeg et påstandsskjema som omhandler motivasjon for fysisk aktivitet (vedlegg 2). Påstandene er utarbeidet med tanke på ulike stadier innenfor atferdsendringsmodellen, og flere av dem faller sammen med informasjon jeg fikk fra lederen av prosjektet ved Kværner. For eksempel kan det såkalte ambivalente stadiet der man veier for og i mot en endring trekkes frem. Påstandsskjemaet skal samtidig være til nytte med tanke på de senere intervjuene. Forhåpentligvis vil påstandene få deltakerne til å vurdere og reflektere rundt sin egen endringsprosess underveis i prosjektiden, og målet er at dette kan styrke intervjusituasjonen.

Utprøving av påstandsskjema

Etter at jeg hadde utarbeidet påstandsskjemaet bestemte jeg meg for å teste ut dette ved hjelp av en utenforstående intervjuperson med relevant bakgrunn. Denne personen fikk tilsendt et eksemplar av påstandsskjemaet på e-post. I etterkant ba jeg henne også om å sende en e-post der hun ga en tilbakemelding på hva hun mente om påstandsskjemaets utforming og bruksnytte:

”Jeg synes påstandsskjemaet gikk veldig greit å krysse av på, for det var enkelt og greit å forstå. Mener du har fått med de viktigste faktorene for å drive med fysisk aktivitet. Bra at du har fått med et så bredt spekter av faktorer på bare 10 spørsmål/påstander. Hadde det vært mange flere påstander hadde det kanskje blitt sånn at man krysser litt i hytt og pine til slutt og ikke gidder å lese ordentlig, bare for å bli ferdig. Men når det er bare 10 tar man seg tida til å tenke nøye gjennom hver påstand før man krysser av”.

Intervjupersonens ståsted vil jo være annerledes enn for de tre ansatte jeg møter på Verdal, og det kan tenkes at det var lettere for henne å forstå og sette seg inn i påstandene på skjemaet enn det er for de tre ansatte, men denne personens vurdering og tilbakemelding var såpass positiv at jeg ikke valgte å endre på noen av påstandene. De 10 påstandene i skjemaet får med

viktige motiver for å være fysisk aktiv, og antallet av påstander er passelig nok til at man orker å sette seg inn i hver enkelt påstand.

4.4 Halvstrukturert intervju

Det halvstrukturerte intervjuet er en form for et kvalitativt forskningsintervju. Formålet med det halvstrukturerte intervjuet er å forstå sider ved forskningsdeltakernes arbeids- og dagligliv, fra deres eget perspektiv. Forskningsintervjuets struktur minner om den dagligdagse samtalen, men har som profesjonelt intervju et formål. Både en særegen tilnærming og teknikk er nødvendig. Det er halvstrukturert, altså verken en åpen samtale eller en lukket spørreskjemasamtale. Intervjuet utføres i overensstemmelse med en intervjuguide som sirkler inn bestemte temaer, og som kan inneholde forslag til spørsmål. Intervjuet transkriberes og den skrevne teksten og lydopptakene utgjør materialet for den etterfølgende meningsanalysen (Kvale og Brinkmann 2009).

Kvale og Brinkmann (2009), viser til tolv aspekter ved det kvalitative forskningsintervjuet.

Disse presenteres her kort:

- *Livsverden*. Temaet for det kvalitative forskningsintervjuet er den intervjuedes livsverden og hans eller hennes forhold til den.

- *Mening*. Intervjuet har som formål å fortolke meningen med sentrale temaer i intervjupersonens livsverden. Intervjueren registrerer og fortolker meningen med det som blir sagt, og måten det blir sagt på.

- *Kvalitativ*. Intervjuet har som mål å innhente kvalitativ kunnskap, gjennom vanlig språkbruk. Det forsøker ikke å kvantifisere.

- *Deskriptiv*. Intervjuet skal samle inn åpne og nyanserte beskrivelser av ulike sider ved intervjupersonens livsverden.

- *Spesifitet*. Beskrivelser av spesifikke situasjoner og hendelsesforløp innhentes, ikke generelle meninger.

- *Bevisst naivitet*. Intervjueren viser åpenhet ovenfor nye og uventede fenomener, og unngår ferdigoppsatte kategorier og fortolkningskjemmer.

- *Fokusert*. Intervjuet fokuserer på bestemte temaer. Det er verken stramt strukturert med standardiserte spørsmål eller fullstendig ”ikke styrende”.

- *Tvetydighet*. Intervjupersonens uttalelser kan av og til være tvetydige, noe som kan gjenspeile motsetningene i personens livsverden.

- *Endring*. Intervjuprosessen kan gi ny innsikt og bevissthet, og intervjupersonen kan i løpet av intervjuet komme til å endre sine egne beskrivelser og fortolkninger av tema.

-Følsomhet. Ulike intervjuere kan fremkalle ulike uttalelser om det samme intervjutemaet, avhengig av deres følsomhet for og kunnskap om det.

-Interpersonlig situasjon. Kunnskapen som innhentes, blir produsert gjennom den interpersonlige interaksjonen i intervjusituasjonen.

-Positiv opplevelse. Et vellykket forskningsintervju kan være verdifull, og berikende opplevelse for intervjupersonen, som kan få ny innsikt i sin egen livssituasjon.

Selv om man tar hensyn til den gjensidige forståelsen og det personlige intervjusamspill som er beskrevet i de tolv aspektene, bør en ikke betrakte et forskningsintervju som en fullstendig åpen og fri dialog mellom likestilte partnere. Forskningsintervjuet er imidlertid en spesifikk profesjonell samtale med et klart asymmetrisk maktforhold mellom forskeren og den som blir intervjuet. Intervjueren har vitenskapelig kompetanse og utspørringen går bare den ene veien. Intervjuet er en instrumentell dialog der den gode samtalen brukes som et middel for at intervjueren kan få frem beskrivelser som stemmer med forskningsinteressene. Dessuten kan forskningsintervjuet være en manipulerende dialog der intervjueren har monopol på å fortolke resultatet (Kvale og Brinkmann 2009). Som motkontroll vil noen intervjupersoner holde informasjon tilbake eller snakke utenom temaet. Noen kan også begynne å stille forskeren spørsmål og protestere mot spørsmål og fortolkninger eller i sjeldnere tilfeller trekke seg fra intervjuet. Unntaket er når noen intervjuere forsøker å redusere den asymmetriske maktrelasjonen ved at forsker og intervjuperson samarbeider om intervjuet og nærmer seg en likestilling når det gjelder spørring, fortolkning og rapportering (Kvale og Brinkmann 2009).

4.4.1 Utvikling av intervjuguiden

Temaene i intervjuguiden ble utviklet på bakgrunn av påstandsskjemaet og omhandler derfor motiver for fysisk aktivitet, som gjenspeiler tema fra påstandsskjemaet. Jeg har ikke fastlagte spørsmål i intervjuguiden, men formulerte temaer som er følgende: 1: humør, livskvalitet og velvære, 2: arbeidslivet: samhold og sosialisering, 3: stress, hverdagens krav, 4: sosial status: privat og i arbeidslivet, 5: utseende, 6: helse: egen og andres oppfatning, 7: kognitivt tiltak for økt aktivitetsnivå: oppfatning av motiverende intervju som metode for atferdsendring.

Utprøving av intervjuguiden og erfaringer fra intervjusituasjonen

Det var veldig greit å prøve ut intervjusituasjonen i forkant av intervvensjonen ved Kværner Verdal. Intervjuguiden ble prøvd ut på en relevant person som også hadde prøvd ut påstandsskjemaet i forkant av intervjusituasjonen. For det første merket jeg at en god start med litt løs og trivelig prat gjorde at man senket skuldrene og fikk en trygg stemning underveis. Ved hjelp av intervjuguiden og temainndelingen fungerte det bra å holde samtalen

inne på rett spor. Jeg hadde på forhånd satt meg inn i hvert tema og gjort meg opp tanker rundt hva som kunne få intervjupersonen til å fortelle, beskrive og reflektere, og dette kjente jeg kom til nytte underveis. Erfaringen fra utprøvingen av intervjusituasjonen ga meg tilbakemelding på at intervjuguiden fungerte, samtidig som jeg fikk pekepinn på tidsbruk og kommunikasjonsprosessen. Det ble ikke foretatt noen korrigeringer i etterkant av utprøvingen, og jeg var tryggere på å gjennomføre de reelle intervjuene ved Aker Kværner AS.

4.4.2 Gjennomføring av intervjuene

Det halvstrukturerte intervjuet tok omtrent 40 minutter med hver enkelt deltaker og ble gjennomført i kjente lokaler ved Kværner Verdal AS en dag i januar 2012. Etter litt innledende snakk, ble diktafonen slått på og samtalen ble nå vinklet over på temaene i intervjuguiden. Diktafonen ble avslått i det intervjudeltakerne begynte å gjenta seg selv og vinkle samtalen over på andre tema. Ved to av intervjuene måtte jeg notere ned stikkord i etterkant av intervjuene da intervjudeltakerne kom med relevant informasjon etter at diktafonen var avslått.

4.4.3 Analyse og tolkning av intervjudata

Kvale og Brinkmann, (2009), påpeker at man bør tenke gjennom hvordan intervjuene skal analyseres før intervjuene gjennomføres. Analysemetoden man bestemmer seg for vil styre intervjuforberedelsene, for eksempel utarbeiding av en intervjuguide, intervjuprosessen og transkriberingen. Tolkning underveis gjør at en vesentlig del av analysen blir ”fremskyndet” til selve intervjusituasjonen. Den endelige analysen blir da ikke bare enklere, den vil også være basert på tryggere grunn. Et viktig poeng ved analysen er at man ikke stiller spørsmålet om hvordan intervjuene skal analyseres før en har funnet fram til hva som skal undersøkes, og hvorfor undersøkelsen skal foretas. Innhold og formål går forut for metoden. Den teoretiske oppfatningen av hva som skal undersøkes, bør generelt gi grunnlag for å avgjøre også hvilken metode som skal brukes for å analysere innholdet. For et utforskende formål vil det være riktig å gå inn på de ulike interessante sidene i de individuelle intervjuene, og å tolke på en dypere måte enn ved for eksempel en hypotesestudie der man tester forskjeller mellom ulike grupper (Kvale og Brinkmann 2009).

Transkripsjonene bør ikke være tema for intervjustudien, men tjene som midler, verktøy for fortolkninger av det som blir sagt i intervjuene. Transkripsjonen er en bastard, en hybrid mellom den muntlige diskursen som foregikk over tid, ansikt til ansikt i en levende situasjon, hvor det som ble sagt her var rettet til en bestemt person som var til stede. Det er en skriftlig

tekst som er ment for et allment, ikke tilstedeværende publikum. En for sterk fokusering på transkripsjonen kan føre til at analysen blir fragmentert. Teksten står da i fare for å bli redusert til en samling av ord eller enkeltvis meninger, som oppfattes som verbale data. Man glemmer den opprinnelige samtalen og at det endelige resultatet er noe man har kommet frem til i fellesskap (Kvale og Brinkmann 2009).

Intervjuanalysen ligger et sted mellom den opprinnelige fortellingen som ble fortalt til intervjueren, og den endelige historien som forskeren presenterer for et publikum. Transkripsjonen av samtalen og oppfatningen av intervjuet som en samling uttalelser, kan føre til at man lett glemmer at i et åpent, ikke-ledende intervju gir intervjupersonen en fortelling, eller flere fortellinger til forskeren, og at selve transkripsjonen kan ha form av en fortellende tekst. Et fokus på intervjuet som fortelling kan gjøre intervjutranskripsjonene mer lettleste, ettersom det opprinnelige intervjuet bevisst ble foretatt i fortellende form. En fortellende tilnærming er med på å skape en enhetlig ramme rundt den opprinnelige intervjusituasjonen, analysen og den endelige rapporten (Kvale og Brinkmann 2009).

Kvale og Brinkmann (2009), tar for seg seks trinn i intervjuanalysen som går fra beskrivelse til fortolkning og handling: *Første trinn* er når intervjupersonen beskriver sin livsverden. Dette skjer spontant og det skjer liten fortolkning eller forklaring. *Andre trinn* er når intervjupersonen oppdager nye forhold i intervjuet, og utdypet det som er blitt sagt tidligere. Det skjer en refleksjon fra intervjupersonen. *Tredje trinn* er når intervjueren konsentrerer og tolker det som blir sagt i intervjuet, og sender dette tilbake til intervjupersonen. Det skjer en sammenfatning av meningsinnholdet og intervjupersonen gir respons. En ny form for refleksjon oppstår. *Fjerde trinn* er når det transkriberte intervjuet analyseres og tolkes av intervjueren, gjerne i kombinasjon med gjennomlytning av lydopptak av intervjuene. Det foretas en bearbeiding og struktureringa av intervjumaterialet. En kartlegger materialet slik at for eksempel uviktige ting tas bort, og det skjer en innholdsanalyse, som kartlegger meninger og synspunkter, samt sammenhenger i intervjuene. *Femte trinn* er gjenintervjuing. Når forskeren har analysert og tolket det ferdige intervjuet, kan han eller hun gi fortolkningene til intervjupersonen. Intervjupersonen får en mulighet til å kommentere intervjuerens fortolkninger og samt til å utdype sine egne opprinnelige uttalelser. *Sjette trinn* kan være utprøving av praktiske konsekvenser som er kommet fram i intervjuene, for eksempel i en praktisk opplæringsituasjon i skolen. De seks trinnene i en intervjuanalyse forutsetter nødvendigvis ikke hverandre. Kvaliteten av analysen er avhengig av forskerens

håndverksmessige dyktighet, hans eller hennes kunnskap om forskningstemaet, sensitivitet ovenfor det mediet man jobber med, språket, og beherskelse av analyseverktøy.

Enkelte nyere dataprogrammer som NVivo9, kan arbeide direkte med lydopptaket. Forskeren kan lytte direkte til intervjuinteraksjonen, kode den og skrive ned assosiasjoner eller fortolkninger på skjermen og senere vende tilbake til den kodede lydsekvensen. Selv valgte jeg å bruke Windows mediaplayer til gjennomlyttingen av intervjuene som ble gjennomført ved Kværner Verdal. Parallelt med denne gjennomlyttingen ble intervjuene nedskrevet i Word. Dette transkriberingsvalget tok jeg fordi både Windows mediaplayer og Word er dataprogrammer som jeg er vant med å ta i bruk. Selv om NVivo9 kan være et godt hjelpemiddel fant jeg ut at det ble mer effektivt for meg å benytte kjente dataprogrammer i transkriberingsprosessen. Jeg brukte heller mer tid på en grundig transkribering enn på å lære meg nye funksjoner i NVivo9 denne gangen.

Fortolkningen av meningsinnholdet i intervjuetekster strekker seg utover en strukturering av det manifestet meningsinnholdet i det som sies, og omfatter dypere og mer kritiske fortolkninger av teksten. Fortolkeren går utover det som blir sagt, og finner frem til meningsstrukturer og betydningsrelasjoner som ikke fremmer umiddelbart i en tekst. Det finnes et mangfold av tolkninger, og målet for forskningen bør være perspektivistisk subjektivitet, som vil si at tolkningsmuligheter blir klarlagt, og at det blir åpnet for flere tolkningsalternativer og flertydighet. Forskerne velger ulike perspektiver og stiller ulike spørsmål til den samme teksten, og kommer til ulike konklusjoner eller fortolkninger. Subjektivitet i denne forbindelse, er nettopp intervjuforskningens styrke. Når de forskjellige perspektivene på en intervjuetekst formidles, skulle også de ulike fortolkningene bli forståelige. Når de ulike perspektivene på en intervjuetekst forklares og forskerens spørsmål til teksten spesifiseres, vil ikke flere tolkninger av den samme teksten være en svakhet. Det vil heller berike og styrke intervjuforskningen (Kvale og Brinkmann 2009).

Intervjuundersøkelsen ved Kværner Verdal har til hensikt å få fram intervjupersonenes mening om et fenomen, og intervjuene analyseres på et latent nivå. Et viktig nøkkelord ved forskningen i denne masteroppgaven er perspektivistisk subjektivitet. Denne oppgaven tar utgangspunkt i teori rundt motivasjon og bruken av motiverende intervju som metode, og dette påvirker analysen av intervjuene, og dermed også resultatene. Et helt annet teorigrunnlag ville gitt andre intervjuresultat og muligens et annet syn på effektene av "*Aktiv i arbeidstid*", ved Kværner Verdal.

4.5 Informasjon og samtykke, samt anonymitet og konfidensialitet

Etiske problemstillinger preger hele forløpet i en intervjuundersøkelse, og man bør ta hensyn til mulige etiske problemer helt fra begynnelsen av undersøkelsen til den endelige rapporten foreligger. Informert samtykke (vedlegg 4), betyr at forskningsdeltakerne informeres om undersøkelsens overordnede formål og om hovedtrekkene i designen, så vel som mulige risikoer og fordeler ved å delta i forskningsprosjektet. Et slikt samtykke innebærer også at man sikrer seg at de involverte deltar frivillig, og informerer dem om deres rett til når som helst å trekke seg ut av undersøkelsen. Deltakerne bør informeres om forskningsprosjektets formål og prosedyrer ved brifing og debriefing. Dette bør omfatte informasjon om fortrolighet og hvem som vil få adgang til intervjuet eller annet materiale. Når det dreier seg om senere bruk av materiale, kan det være å foretrekke en skriftlig avtale, underskrevet av både forsker og deltaker, med intervjupersonens skriftlige samtykke til å delta i undersøkelsen og tillatelse av fremtidig bruk av materialet (Kvale og Brinkmann 2009). Konfidensialitet i forskningen innebærer at private data som identifiserer deltakerne, ikke avsløres. Hvis en undersøkelse vil offentliggjøre informasjon som er potensielt gjenkjennelig for andre, bør deltakerne erklære seg innforstått med at identifiserbar informasjon offentliggjøres. Prinsippet om forskningsdeltakernes rett til privatliv er ikke uten etiske og vitenskapelige dilemmaer. Det er et spørsmål om hvilken informasjon som bør være tilgjengelig for hvem. I en kvalitativ intervjuundersøkelse, der deltakernes utsagn fra en privat intervjusituasjon kan inngå i offentlige rapporter, skal man sørge for å beskytte deltakernes privatliv (Kvale og Brinkmann 2009).

Intervjuundersøkelsen min ved Kværner Verdalen ble meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste. Deres oppgave er å vurdere forsker- og studentprosjekt i forhold til bestemmelsene i personopplysningsloven og helseregisterloven med tilhørende forskrifter. De skal gi informasjon og veiledning til institusjonene og til den enkelte forsker og student om forskning og personvern. Personvernet skal også bistå den registrerte med å ivareta sine rettigheter, samt føre en systematisk og offentlig oversikt over alle behandlinger (Personvernombudet for forskning 2012). I tillegg til den elektroniske meldingen som ble sendt inn til Norsk Personvernombud for forskning, ble det også lagt ved informasjonsskriv, samtykkeerklæring, intervjuguide og påstandsskjema (vedlegg 4,5 og 3), for å dokumentere den informasjonen som forskningsdeltakerne ville motta i forkant og underveis i intervjuet. De tre intervjupersonene, samt lederen for "*Aktiv i arbeidstid*", fikk tilsendt informasjonsskrivet og samtykkeerklæringen (vedlegg 4 og 5), før oppstarten av intervjuet ved Kværner Verdalen. Samtykkeerklæringen ble skrevet under før

intervensjonen tok til. Deltakerne var informert om at de ville bli anonymisert gjennom fiktive navn i masteroppgaven, men at navnet på bedriften ville bli offentliggjort. Dette ble akseptert og deltakerne var trygge og fortrolige med å bidra i masteroppgaven før intervensjonen tok til.

4.6 Analytisk generalisering og kommunikativ validering

Innenfor samfunnsvitenskapene diskuteres troverdigheten, styrken og overførbarheten av kunnskap som regel i sammenheng med begrepene reliabilitet, validitet og generaliserbarhet. Reliabilitet har med forskningsresultatene konsistens og troverdighet å gjøre. Begrepet behandles ofte i sammenheng med spørsmålet om hvorvidt et resultat kan reproduseres på andre tidspunkter av andre forskere. Dette har å gjøre med om intervjupersonen ville endre svarene sine i et intervju med en annen forsker. Intervjuerens reliabilitet er blant annet diskutert i sammenheng med ledende spørsmål, som når de ikke er en bevisst del av intervjuteknikken, men uforvarende kan påvirke svarene. Mens det er ønske om en høy reliabilitet av intervjufunnene for å motvirke en vilkårlig subjektivitet, kan en for sterk fokusering på reliabilitet motvirke kreativ tenkning og variasjon. Disse har bedre betingelser når intervjuere får følge egen intervjustil, improvisere underveis og følge opp fornemmelser underveis (Kvale og Brinkmann 2009).

Validitet i samfunnsvitenskapene dreier seg om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det den skal undersøke. I følge en metodologisk positivistisk tilnærming til samfunnsvitenskap begrenses den vitenskapelige validitet til målinger, og man stiller gjerne spørsmålet om det måles det som skal måles. Den kvalitative forskningen er da ugyldig dersom den ikke resulteres i tall. I en bredere fortolkning har validitet å gjøre med i hvilken grad våre observasjoner faktisk reflekterer de fenomenene eller variablene som vi ønsker å vite noe mer om. Med en slik oppfatning av validitet kan den kvalitative forskningen i prinsippet gi gyldig, vitenskapelig kunnskap. Forskerens håndverksmessige dyktighet og troverdighet er ytterst viktig. Forskerens kredibilitet baseres på hans eller hennes tidligere forskning på området, og er viktig når det generelle forskermiljøet skal vurdere funnenes validitet. Validitet handler ikke bare om metodene som blir benyttet; forskeren som person, inklusive hans eller hennes moralske integritet, er avgjørende for evalueringen av den vitenskapelige kunnskapen som blir produsert (Kvale og Brinkmann 2009).

Kvale og Brinkmann (2009), påpeker at valideringen gjennomsyrrer hele forskningsprosessen og viser til validering i syv stadier gjennom en hel intervjuundersøkelse:

- Tematisering*. En undersøkelses gyldighet avhenger av hvor solide studiens teoretiske forutantakelser er, og hvor logisk utledningen fra teori til forskningsspørsmål er.
- *Planlegging*. Gyldigheten av kunnskapen som produseres avhenger av undersøkelsesoppleggets kvalitet og metodene som brukes for studiens emne og formål. Fra et etisk perspektiv bør et gyldig forskningsdesign produsere kunnskap som er fordelaktig for mennesket og minimalisere skadelige konsekvenser.
- Intervjuing*. Validitet har her å gjøre med intervjupersonens troverdighet, og selve intervjuingens kvalitet, å gjøre. Intervjuingen bør omfatte en grundig utspørring om meningen med det som blir sagt, og en kontinuerlig kontroll av informasjonen som gis.
- Transkribering*. Ved valg av språklig stil for transkripsjonen reises spørsmålet om hva som utgjør en gyldig overføring fra muntlig til skriftlig form.
- Analysering*. Dette har å gjøre med hvorvidt spørsmålene som stilles til intervjueteksten er gyldig, og hvorvidt fortolkningene er logiske.
- Validering*. Dette gjelder en reflektert vurdering av hvilke valideringsformer som er relevante for en bestemt studie, gjennomføringen av de konkrete valideringsprosedyrene og avgjørelsen av hva som er et egnet forum for en dialog om resultatenes gyldighet.
- Rapportering*. Dette involverer spørsmålet om hvorvidt en rapport gir en valid beskrivelse av hovedfunnene i en studie, samt leserens rolle som validitetsbedømmer av resultatene.

Stadiene ovenfor viser altså til at man bør flytte valideringsarbeidet fra inspeksjonen ved slutten av produksjonslinjen til å fungere som kvalitetskontroll gjennom alle stadier av kunnskapsproduksjonen. Valideringen avhenger av den håndverksmessige kvaliteten på undersøkelsen, hvor funnene kontinuerlig må sjekkes, utspørres og fortolkes teoretisk. Å validere er å kontrollere. Validiteten sjekkes ved å undersøke feilkildene. Jo sterkere falsifiseringsbestrebelse en påstand har overlevd, desto mer gyldig eller troverdig er kunnskapen (Kvale og Brinkmann 2009).

Spørsmålet om hvorvidt funnene er generaliserbare blir stadig stilt om i intervjustudier. En vanlig innvendig mot intervjuforskningen er at det er for få intervjupersoner til at resultatene kan generaliseres. Temaet kvalitativ generalisering har særlig vært diskutert i forbindelse med kasusstudier. Når og hvordan kan man generalisere fra et kasus til et annet? Hvis vi er interessert i generalisering må vi imidlertid spørre, ikke om intervjuresultater kan generaliseres globalt, men om den kunnskapen som produseres i en spesifikk intervjusituasjon, kan overføres til andre relevante situasjoner. Analytisk generalisering på grunnlag av en intervjuundersøkelse kan foretas uansett utvelgelses- og analysemetode.

Analytisk generalisering hviler på rikholdige kontekstuelle beskrivelser og inkluderer forskerens argumentasjon for at intervjuresultatene kan overføres til andre intervjupersoner og situasjoner, så vel som lesernes generaliseringer ut fra en rapport. Både analytisk generalisering og kommunikativ validering forutsetter at beskrivelsene av intervjuprosessen og intervjuproduktene er av høy kvalitet. Dette viser til betydningen av hvordan intervjuundersøkelser rapporteres (Kvale og Brinkmann 2009).

I studien ved Kværner Verdal har jeg hele tiden hatt teori og studiens formål i bakhodet. Under tolkningsprosessen har resultatene blitt tolket teoretisk flere ganger for å være sikker på at studien har undersøkt det den skal undersøke. Under intervjuene jobbet jeg bevisst med å formulere spørsmål som bidro til refleksjon fra deltakernes side, og ja-nei spørsmål ble forsøkt unngått slik at jeg som forsker ikke skulle føre samtalen inn på ønsket spor. Det kan være fristende å lede deltakerne inn på et spor som kan gi studien et optimalt resultat, men jeg jobbet bevisst for å unngå dette slik at resultatene ble troverdige. Tilfellet med den ene av de tre intervjudeltakerne, Lars, er et eksempel på en utfordring for intervjuforskeren. Under intervjuet med Lars kommer det frem at den fysiske aktiviteten ikke har gitt han den helsemessige fremgangen som den skulle ha gjort i løpet av prosjekttiden, og at det er andre utfordringer som kan være årsaken til dette. Noe mer konkret informasjon fikk jeg ikke opplyst og som intervjuforsker må jeg her akseptere Lars' private grense, og godta at forskningen min ikke kan tøyne grenser på dette område. Det må derfor bare konkluderes med at andre private faktorer har bidratt til at "*Aktiv i arbeidstid*", ikke har gitt like stor helsemessig fremgang for Lars som for Ole og Geir.

Studiens generaliserbarhet trekker fram begrepet analytisk generalisering. Hele forskningsprosessen ved Kværner Verdal er detaljert beskrevet, og det skal dermed kunne være mulig å overføre den til andre lignende intervjupersoner og situasjoner.

5. Resultater

Her blir data fra påstandsskjemaet gjengitt og intervjuene med Ole, Lars og Geir gjenfortalt.

5.1 Påstandsskjema

Ole:

De tre utfylte påstandsskjemaene fra Ole viser små endringer i motivasjon underveis i prosjekttiden. Skjemaene viser at ytre kontrollerende faktorer i liten grad styrer motivasjonen hans for fysisk aktivitet, og at han i størst grad er aktiv for å ta vare på egen helse. På påstander som tar utgangspunkt i at man er fysisk aktiv fordi andre mener dette er viktig eller for å få økt status, svarer Ole at han er fullstendig uenig. Når det kommer til påstander som går mer på psykiske faktorer som velvære, humør og livskvalitet, er Ole mer uenig og ligger på 2 tallet på skalaen i skjemaet, delvis enig, delvis uenig. Det samme gjelder påstander rundt hvordan utseende påvirker motivasjonen hans. På påstander rundt sosiale faktorer som motivasjon for fysisk aktivitet går Ole fra å være delvis enig til å bli delvis uenig siste gang han utfyller påstandsskjemaet.

Lars:

Påstandsskjemaene fra Lars viser ingen endring i motivasjon underveis i prosjekttiden. I likhet med Ole er ytre kontrollerende faktorer i liten grad styrende for motivasjonen. Lars er i størst grad motivert for å være fysisk aktiv for å bevare helsa si, og er i følge skjemaene i liten grad styrt av statusjag og andres meninger. En ytre faktor som likevel viser seg å være viktig, er utseende og vektregulering. Her har Lars svart fullstendig enig på alle skjemaene gjennom aktivitetsperioden. Lars har også svart fullstendig enig på påstanden som omhandler det sosiale som motiv, og sier seg fullstendig enig i at aktivitetsprosjektet er sosialt og øker samholdet ved arbeidsplassen. Psykiske faktorer som velvære, humør og livskvalitet er også viktige motivasjonsfaktorer for Lars i følge skjemaene. Han er fullstendig enig i at fysisk aktivitet styrker disse faktorene i positiv retning og at dette er med på å motivere han til å fortsette.

Geir:

Geir viser små endringer i motivasjonen ut i fra de tre påstandsskjemaene underveis i prosjekttiden. I likhet med Ole og Lars viser det seg at god helse er en viktig motivasjonsfaktor for å være fysisk aktiv gjennom hele perioden. Status har liten betydning, men på påstanden om å være fysisk aktiv fordi andre mener han må være det, svarer han delvis enig på alle skjemaene. Utseende og vektregulering ser ut til å ha varierende betydning underveis i prosjekttiden. Her svarer Geir først fullstendig uenig, så er han delvis uenig/delvis

enig, før han svarer delvis uenig den siste gangen skjemaet fylles ut. Psykiske faktorer som velvære, humør og livskvalitet ser ut til å være viktige motivasjonsfaktorer, og her svarer Lars fullstendig enig på alle påstandene rundt dette område. På påstanden rundt fysisk aktivitet og betydningen dette har på det sosiale og samholdet på arbeidsplassen, er Lars først fullstendig enig før han svarer delvis enig på det siste påstandsskjemaet. Den siste endringen man ser i motivasjon hos Lars er påstanden rundt fysisk aktivitet som en mulighet til å koble ut hverdagens stress og krav. Her er han først delvis enig, før han svarer fullstendig enig den siste gangen han fyller ut skjemaet.

5.2 Gjenfortelling av intervjuene

Gjenfortellingen er strukturert etter oppsettet i intervjuguiden, slik at tema 1 i intervjuguiden er første tema i gjenfortellingen, tema 2 i intervjuguiden er andre tema i gjenfortellingen og så videre. Under hvert tema trekkes det frem synspunkter fra intervjuperson 1 først, deretter intervjuperson 2 og til slutt intervjuperson 3. Kapittel 5.2.7 gjengir resultater som gir svar på problemstilling syv.

5.2.1 Opplevelse av humør, livskvalitet og velvære

Humør, livskvalitet og velvære var et tema som ble relativt lite belyst under intervjuene, og grunnen til dette var at når jeg først forsøkte å ta det opp var alle de tre deltakerne nokså reserverte og tøyset det litt bort. Ole fleiper med at han har vært enslig i mange år og derfor har han ingen å være forbannet på, så han er stort sett i godt humør bestandig. Lars trekker frem at fysisk aktivitet kan hjelpe på humøret og at psykiske faktorer er en del av et helhetsbilde som gjør at han får lyst til å fortsette med treningen. Geir ler først litt av spørsmålet om økt livskvalitet og velvære, men poengterer at han hadde nok merket det negativt på humøret om han hadde slutta med treningen nå som det har blitt en rutine.

5.2.2 Opplevelse av sosialt samvær blant ansatte på arbeidsplassen

Det kommer frem forskjellige synspunkter når det gjelder "*Aktiv i arbeidstid*" og prosjektets betydning for samholdet og sosialiseringen ved arbeidsplassen. Alle de tre deltakerne trekker frem at det er bra å møte kollegaer fra andre avdelinger, og å få se nye fjes i en annen setting enn i kjeldressen og med verneutstyr på. Felles for de tre er at de også påpeker at de vil bruke treningstiden til trening i stedet for å prate den bort. Særlig Ole er bestemt på dette, og påpeker at han ser enkelte som tydeligvis bruker treningstiden som en sosialiseringsarena i stedet for å utnytte tiden til trening:

”Spør du meg bør man ikke bruke treningstiden som kaffeslabberas, men jeg ser jo at for enkelte, særlig de som jobber på områder med mye støy og med hørselsvern, kan ha behov for å være sosiale når de har muligheten” (Ole).

5.2.3 Opplevelse av stress

Ole er veldig bestemt på at han ikke lar seg stresse ved å måtte forlate arbeidet og kollegaer for å trene midt i arbeidstida. Han trekker frem at han har en gyldig kontrakt med sjefen sin og med bedriftshelsetjenesten som viser at dette er til gode for både han selv og bedriften, og at dette er bevis nok på at det ikke er noe å stresse med. For han er det et gode i en hektisk hverdag, og han påpeker at han særlig har hatt utbytte av oppfølgingen etter at produksjonen ved bedriften stadig har økt den siste tiden.

Lars føler til tider at treningen i arbeidstiden kan bli en ekstra stressfaktor, særlig når det er kveldsskift og han er alene om å utføre en bestemt type jobb:

”Når jeg er borte, er 100 % av den jobben borte, men dersom en vanlig operatør er borte så er det jo bare en liten prosent som er borte” (Lars).

Likevel trekker Lars frem at lederen av prosjektet hjelper han med å tilpasse treningstiden slik at han ikke alltid må være på treningsrommet den tiden hun er tilstede. Det hender han kan forskyve treningen litt for å få det til å gå opp.

Geir føler også litt press ved å gå fra arbeidsoppgavene for å trene:

”Jeg er ofte den eneste på kveldsvakt som har lift-kurs, og når de er avhengig av å bruke liften blir det plutselig flere mann som må gjøre noe annet mens jeg er på trening” (Geir).

Han påpeker likevel at selv om han til tider kan bli litt stressa av å gå fra arbeidsoppgavene så går det ikke utover de positive sidene ved å få delta på aktivitetsprosjektet ved bedriften. Han påpeker dessuten at deltakelsen i prosjektet kan gagne Kværner positivt: *”Jeg vil tro at bedriften er interessert i at jeg ikke skal bli sykemeldt de også”*, sier han.

5.2.4 Opplevelse av sosial status

Ingen av de tre deltakerne har opplevd noe særlig statusjag eller for mye trenings og helsefokus ved Kværner Verdal AS, men både Ole og Lars trekker frem sykkelgruppa som en mulig arena hvor dette muligens kan forekomme. Sykkelgruppa ved Kværner Verdal er en av flere treningsgrupper som bedriftshelsetjenesten har satt i gang som et lavterskeltilbud for de

ansatte. Ole trekker frem at deltakerne i denne gruppa ofte stiller med nye og dyre treningsklær og utstyr. Lars har fått høre at det er et treningskjør og konkurranseinstinkt innad i sykkelgruppa som ikke frister nybegynnere som vil prøve aktiviteten. I det vi er inne på dette temaet begynner Lars å reflektere ganske grundig over dette med å få nybegynnere til å bli fysisk aktive på lengre sikt: *”Jeg tror det handler om å få det ned på et nivå som kan være overkommelig for nybegynnere dersom de skal komme i gang”*, sier han. Videre sier han:

”Jeg ser hvor store krav det blir til å være fysisk aktiv etter hvert, slik som Birkenhysteriet. Det satses liksom voldsomt på slikt, så det er kanskje ikke rom og ressurser for de som virkelig trenger å begynne med trening, de som er i en slik fase”.

5.2.5 Oppfatning av eget utseende

Dette er et tema som ble lite i fokus under alle tre intervjuene. Lars og Geir var tydelig på at det ikke var noe som de var noe særlig opptatt av, og det ble ikke tatt opp i særlig grad. Ole poengterer at betydningen av god helse er en faktor som overskygger utseende som motivasjon for å være fysisk aktiv:

”Jeg har jo aldri vært en treningsperson, og heller ikke opptatt av det ytre, men skaden i skuldra og alderen har gjort meg mer bevisst på betydningen av trening. For meg er det viktig å holde meg i noenlunde form og ha god helse, men jeg har ikke noe mål om å trene som en 20-åring ” (Ole).

5.2.6 Oppfatning av helse som motivasjonsfaktor

Egen helse kommer frem som en viktig motivasjonsfaktor hos alle de tre deltakerne. Hva andre tenker rundt dette er ser ikke ut til å være av like stor betydning for motivasjonen til å være fysisk aktiv. Lars skiller seg litt ut fra de to andre ved at han ikke har merket så mye helsemessig fremgang i prosjekttiden, og han er også litt pessimistisk med tanke på helsa i fremtiden. Han opplyser om at det er andre faktorer som spiller inn her, og som gjør at treningen ikke virker så mye som den skulle ha gjort. Dette er faktorer jeg ikke kommer nærmere inn på, men det skal påpekes at han viser til andre ukjente faktorer og ikke selve prosjektet som årsak til små helsemessige fremskritt.

Ole har en skulderskade som gjør at han har måttet trent seg opp, og denne skaden fremhever han som den største motivasjonsfaktoren for fysisk aktivitet. Han vil tilbake til der han var før skaden og gjerne litt til. Han viser også til at han har kjent generelle helsemessige fremskritt

gjennom prosjektiden: *”Jeg kjenner at det har gjort godt for den andre uskadde skuldra også, og bevegelsene der. De øvelsene jeg har fått som er tilrettelagt for meg, har hjulpet meg fremover og de har gjort godt for hele kroppen, uten tvil”*, sier han. Deretter sier han:

”Jeg kjente på skytterbanen lørdag at jeg hadde fått en annen styrke som jeg kunne utnytte og som jeg ikke har kjent før, så der tror jeg at jeg har vunnet noe altså”.

Geir trekker frem at treningen har gjort at han har blitt kvitt en vond rygg og at han ble raskt smertefri fra en skulderskade han pådro seg i arbeidstiden ved hjelp av spesifikke øvelser han fikk av lederen for prosjektet. Smertene i ryggen var det som motiverte han i startfasen av prosjektiden til å trene, og da han kjente treningen begynte å hjelpe var det bare å fortsette. Geir forteller at han merker stor fremgang på den generelle formen etter at han fikk en mer aktiv livsstil gjennom *”Aktiv i arbeidstid”*:

”Jeg merker at jeg generelt har blitt sterkere og i mye bedre form. I tillegg til styrken kjenner jeg også stor fremgang på kondisjonen etter at jeg begynte å trene på mølla”.

Geir forteller at den positive formutviklingen er en motivasjonsfaktor for å trene og at dette har hjulpet han til å få inn fysisk aktivitet som en daglig rutine:

”Jeg føler det har blitt en rutine av treninga nå, og det er litt artig å følge med på pulsklokka, for jeg ser jo at det er fremgang”.

5.2.7 Motiverende intervju ved arbeidsplassen

Alle de tre deltakerne uttrykker at de er fornøyde med prosjektet *”Aktiv i arbeidstid”*, og at oppfølgingssamtalene med lederen for prosjektet har vært til god nytte. Alle opplever å bli tatt på alvor når de har henvendt seg til bedriftshelsetjenesten ved bedriften, og de opplever at de har fått rask oppfølging og hjelp til å komme i gang med trening.

Ole trekker særlig frem det at lederen for prosjektet hele tiden har bevisstgjort han fremgangen han har gjort underveis, og dette har i stor grad motivert han til å stå på. Han påpeker nokså bestemt at et aktivitetstilbud som dette er noe alle bedrifter bør prioritere:

”En skulle tro at ledelsen er interessert i å bevare helsa til folk, både ved å motivere dem til å ta i et tak selv, samtidig som de tar vare på sine ansatte”, sier han. Videre sier han:

”Jeg tror det er mer forståelse og interesse for å få deg på rett kjøp her på Kværner enn ved institusjoner utenfor bedriften. Det er jo en pengemaskin som skal holdes i gang, ikke sant?”

Ole uttrykker at han er bestemt på å fortsette treninga på egen hånd, og at han vet han kan gå til bedriftshelsetjenesten dersom han skulle være i tvil om noe. Veiledninga han har opplevd fra bedriftshelsetjenesten setter han svært høyt, og han mener at for folk som ikke kommer i gang på egen hånd, er dette en gyllen mulighet til å få kyndig hjelp til nettopp dette.

Lars trekker frem samtalene med lederen av prosjektet som enormt viktig for sin egen del. Særlig når han har følt stagnasjon har det hjulpet han og fått bevisstgjort at det har skjedd positive endringer som han må bygge videre på. Lars fremhever betydningen av å ha et slikt aktivitetstilbud ved arbeidsplassen:

”Skulle vi reist til andre steder for og fått oppfølging hadde det gått mye mer av arbeidsdagen, og det hadde kostet bedriften mye mer”.

”Å skulle tatt ekstra turer til behandlere, da må det til et enda større spark i ræva, uten tvil for min del”.

Selv om Lars er veldig positiv til prosjektet, og særlig bruken av motiverende intervju, uttrykker han også at det har forbedringspotensial som kan styrke dette prosjektet. Han mener det bør gjøres noe som kan fange opp ansatte i faresonen på et tidligere tidspunkt. Dessuten savner han mer oppfølging i etterkant av prosjektiden, siden den er såpass kort. Han sier i forbindelse med dette at:

”Å endre holdninger når man har gått i årevis uten og tenkt på trening er ikke gjort på noen måneder”.

Videre sier han at implementering over tid er sentralt. Han påpeker at fysisk aktivitet som en daglig rutine på lik linje med andre ting som innføres i bedriften er viktig, og at det må skje over lengre tid for å lykkes. Lars har en klar mening om å bruke midler og ressurser på et slikt tiltak:

”Kværner får nok igjen for det selv også. Hvis de ser at det lykkes er det nok flere som hopper på samme biten, og slik kan denne typen forebygging spre seg dersom noen lykkes”.

Geir uttrykker seg svært positiv til *"Aktiv i arbeidstid"*, og fremhever at motivasjonen har holdt seg stabilt god mye takket være samtalene og oppfølgingen fra lederen av prosjektet underveis:

"Oppfølgingen og samtalene underveis har hjulpet meg dit at treninga har blitt en rutine. Det er mye enklere når du har fått en rutine på det og har bestemt deg for å fortsette".

Han påpeker at prosjekttiden er noe av det beste som kunne ha skjedd ham, og at rask oppfølging gjorde at han ble motivert til å gjøre en innsats på egen hånd også. Geir påpeker imidlertid at han mener bedriften bør tilby trening for sine ansatte:

"[...] de har litt ansvar de også. Vi har jo utsatte yrker, og om man skader seg på jobb så har de jo et ansvar for å gi et tilbud slik at vi holder oss arbeidsføre, mener jeg".

Tilslutt uttrykker Geir at han er sikker på at han vil fortsette treningen på egenhånd:

"Det blir alt for dumt om man skal begynne å hoppe av når man kjenner at treninga hjelper. Det å kjenne at kroppen holder seg sterk og frisk ved trening, er helt klart den største motivasjonsfaktoren for meg nå".

6. Drøfting

Drøftingen tar for seg resultatene fra påstandsskjemaene og de halvstrukturerte intervjuene med Ole, Lars og Geir. Den første delen, som består av de seks første temaene i intervjuguiden, drøfter motivasjonsfaktorer for fysisk aktivitet og den effekten som bruken av motiverende intervju har hatt på motivasjonen for de tre prosjektdeltakerne. Den andre delen, kapittel 6.2.7, tar for seg prosjektdeltakernes opplevelse av motiverende samtaler som metode for å oppnå atferdsendring

6.1 Påstandsskjema

Ut i fra påstandsskjemaene viser Ole små endringer i motivasjonen for fysisk aktivitet underveis i prosjekttiden. Med utgangspunkt i stadiemodellen for atferdsendring (Prochaska og Di Clemente 1983), ligger Ole rundt stadie 4 i atferdsendringsprosessen. Stadie 4 blir gjerne omtalt som et ambivalent stadie der man veier for og i mot en atferdsendring. Han har et aktivitetsnivå som er i tråd med de nasjonale anbefalingene, men han har kun vært på dette nivået i relativt kort tid, så det er for tidlig å si om han vil fortsette videre fremover.

Stadiemodellen for atferdsendring (Prochaska og Di Clemente 1983), er som nevnt en syklisk modell, og det er vanskelig å forutsi om Ole holder den stabile motivasjonen som han har hatt gjennom prosjekttiden, eller om noe kan føre til at han går tilbake på et lavere stadie.

Selvbestemmelsesteorien går som nevnt utover todelingen av indre-ytre motivasjon. Teorien trekker frem at ytre motivasjon kan være nokså autonom, som når individet styres av *identifisert regulering*. Svarene i påstandsskjemaet indikerer at Ole innehar en slik type motivasjon. Han engasjeres av ytre handlinger, fordi han identifiserer seg med formålet og verdien ved handlingen. I Oles tilfelle engasjeres han til å være fysisk aktiv fordi han har personlig tro på at dette fremmer god helse. Han er ytre motivert for å være fysisk aktiv, men også autonom fordi atferden er noe han har tro på, og den har en verdi for han. Motiverende intervju er en metode som fremmer autonom motivasjon for ham, og kanskje kan det være at tidlig oppfølging og motiverende samtaler gjennom bedriftshelsetjenesten har hjulpet Ole til å finne verdien og troen på treningens betydning.

Det kan virke som Ole i stor grad drives av en vilje til å ta vare på egen helse, altså at han innehar han en stor grad av viljebestemt motivasjon. Verdien av atferden, treningen, er med andre ord kanskje ikke i særlig samspill med andre verdier og behov, noe som er tilfelle med *integrert regulering*, der atferden er mer stabil og forankret i personligheten. Denne formen for ytre motivasjon er enda mer autonom, og Ole trenger kanskje mer tid for å se andre

verdier ved å være fysisk aktiv. Han er meget bestemt på å komme tilbake etter skulderskaden, og dette kan kanskje gjøre at den viljebestemte motivasjonen tar såpass stor plass enda.

Svarene i påstandskjemaet til Lars indikerer ingen endring i motivasjon underveis i prosjektiden. I likhet med Ole kommer det frem at egen helse er en viktig motivasjonsfaktor og at andres meninger har mindre betydning. Ut i fra stadiemodellen for atferdsendring tyder det på at Lars befinner seg rundt stadiet 4 i atferdsendingsprosessen. På lik linje med Ole er han aktiv i tråd med de nasjonale anbefalingene, men det er for tidlig å si om han kommer til å fortsette i samme bane siden han kun har vært på dette nivået i mindre enn seks måneder.

Ved å se nærmere på svarene fra Lars kan man kanskje si at atferden hans styres etter *identifisert regulering*. Lars er fysisk aktiv fordi han vet det gir han helsegevinst. Han har personlig tro på atferden og det har en verdi for han. Til forskjell fra Ole kan det se ut som at Lars også har trekk av *integrert regulering*, en enda mer autonom form for ytre motivasjon. Psykiske faktorer som velvære, humør og livskvalitet er også motivasjonsfaktorer for Lars, og i tillegg viser det seg at sosiale faktorer og samhold er viktig for han. Det kan med andre ord se ut som han ser mer helhetlig på gevinster ved å være fysisk aktiv enn det Ole gjør foreløpig. På den andre siden ser man trekk ved svarene fra Lars som tyder på at han også kan inneha en grad av mer kontrollerte former for ytre motivasjon. Han er fullstendig enig i at vektregulering og oppstramming av kroppen er viktige motivasjonsfaktorer for å være fysisk aktiv.

Som nevnt informerte Lars om at andre faktorer spiller inn på motivasjonen hans, og til tider fører dette til stagnasjon i den fremgangen som fysisk aktivitet trolig ville ha ført til uten denne påvirkningen. Dette er faktorer som ikke ble tatt fram i større grad enn at det gjelder helsa. Det kan kanskje tenkes at ytre motiver som utseende kan hjelpe Lars til å fortsette å være fysisk aktiv selv om han opplever stagnasjon i den helsemessige utviklingen.

Motiverende samtaler med lederen for "*Aktiv i arbeidstid*", kan kanskje være en av årsakene til at Lars har et helhetsbilde på gevinstene ved å være fysisk aktiv. I perioder hvor helsa stagnerer, kan faktorer som humør og samhold muligens hjelpe han til å bevare den autonome motivasjonen slik at den ytre motivasjonen ikke fullstendig tar overhånd. I slike perioder vil trolig de motiverende samtaler med lederen av prosjektet være minst like viktig som oppfølgingen med tilrettelagt trening. Bevisstgjøring av ulike gevinster ved treningen kan kanskje bidra til å løse ambivalens og få Lars over på "den positive polen", som Miller og

Rollnick (1995) omtaler i forbindelse med motiverende intervju som metode for atferdsendring.

Påstandsskjemaene fra Geir viser små endringer i motivasjonen underveis i prosjektiden. På lik linje med de to andre deltakerne er god helse en viktig motivasjonsfaktor for fysisk aktivitet. Det kan også tyde på at Geir kan plasseres i stadie 4 i stadiemodellen for atferdsendring (Prochaska og Di Clemente 1983). Han utfører nok fysisk aktivitet med tanke på de nasjonale anbefalingene, men dette har kun vært tilfelle i under seks måneder så det er derfor usikkert om det vil vedvare.

I lys av selvbestemmelsesteorien kan man trolig si at Geirs atferd til en viss grad styres etter *identifisert regulering*. I likhet med Ole og Lars er Geir ytre motivert, men også autonom fordi atferden er noe han har tro på og noe som har verdi for han. Geir trener fordi han har personlig tro på at dette fremmer egen helse. Som i Lars` tilfelle, viser også Geir trekk til at han er på vei i retning mot *integrert regulering*. Ut i fra påstandsskjemaene kommer det frem at verdier som velvære, humør og samhold er viktige motivasjonsfaktorer for å være i fysisk aktivitet. Geir trekker også frem verdien av fysisk aktivitet som middel for å koble ut hverdagen stress og krav som en viktig faktor. Han ser flere fordeler ved å være fysisk aktiv og kanskje vil dette føre til at atferden blir enda mer autonom og integrert i personligheten. Det kan være at motiverende samtaler med lederen for prosjektet har fått Geir til å se mer helhetlig på fordelene ved aktiviteten. Gjennom samtalene kan det være at han fikk øynene opp for flere fordeler som har bidratt til en mer autonom motivasjon.

På den andre siden har også Geir trekk som tyder på at motivasjonen også i noen tilfeller kan styres mer av kontrollerende ytre motivasjon. Han er gjennom hele prosjektiden delvis enig i at han er fysisk aktiv fordi at andre mener han bør være det. Utseende som motivasjonsfaktor varierer i grad av betydning underveis for Geir. Han er først fullstendig uenig i at dette er en motivasjonsfaktor, før han krysser av for delvis uenig/delvis enig. Den siste gangen han fyller ut skjemaet er han delvis uenig. I følge undersøkelsen til Ingledew m.fl. (1998), som undersøkte ansatte i den britiske regjeringen tyder det på at under de første dagene med fysisk aktivitet blir ytre motiver mer i fokus før indre motiver etter hvert blir mer framtrædende. Den første tiden med aktivitet kan være tung og utfordrende, og kanskje kan det være at ytre motiver som vektregulering, ga Geir en ekstra motivasjon gjennom oppstartsfasen. Det at han krysser av for delvis uenig siste gangen, kan være et resultat av de motiverende samtalene underveis i prosjektiden samt at det har gått en viss tid hvor Geir har fått mulighet til å

oppdage positive effekter ved treningen som kan ha ledet motivasjonen i en mer autonom retning.

6.2 Halvstrukturert intervju

6.2.1 Opplevelse av humør, livskvalitet og velvære

Ingen av de tre intervjudeltakerne var særlig snakkesalige rundt temaet humør, livskvalitet og velvære. Ole tøyset det hele litt bort mens Lars og Geir hadde noe litt mer konkret å komme med. Lars sa at positive psykiske effekter er en del av et helhetsbilde som gjør at han vil fortsette med treningen, og Geir uttalte at han trolig ville merke negative effekter om han hadde slutta med treningen nå. Både Lars og Geir ser ut til å ha en mer integrert regulert type motivasjon enn Ole, i følge svarene fra påstandskjemaet, som opplyser dette feltet mer enn intervjuene. De to ser flere verdier og behov som tilfredsstilles gjennom treningen de utfører. Ole ser ut til og i større grad styres av en viljebestemt motivasjon for å bli kvitt en skade, og dette kan være årsaken til at han skiller seg ut fra de to andre, som ser ut til å ha et mer helhetlig bilde på å være fysisk aktiv.

Ole virker som en svært viljesterk person som gjennomfører det han har bestemt seg for. Det kan tenkes at han ikke har behovet for å se så mange fordeler og verdier ved fysisk aktivitet for å holde motivasjonen oppe. Han vil ha helsa si tilbake etter en alvorlig skulderskade og kjenner at treningen bidrar til dette, samt at han generelt har fått en sterkere kropp. Lars og Geir har i utgangspunktet vært mindre aktive før de deltok i prosjektet enn det Ole har vært. I tillegg har de ikke en alvorlig skade som gjør at de er nødt til å trene seg opp for og i hele tatt kunne være arbeidsføre. Det kan derfor tenkes at Lars og Geir har hatt behov for å se flere positive effekter av treningen for å holde motivasjonen oppe enn det Ole har. Gjennom de motiverende samtalene med lederen for "*Aktiv i arbeidstid*", har de muligens blitt mer bevisst de ulike effektene ved treningen som derved i større grad har gitt dem en autonom motivasjon for å fortsette videre. Psykiske faktorer som humør, livskvalitet og velvære er eksempler på slike verdier, og mest trolig har alle deltakerne fått kjenne effekten av treningen på dette området, men det kan tenkes at det er vanskeligere å sette ord på slike effekter enn de fysiske fordelene som treningen bidrar til. På påstandskjemaene har Ole uttrykt seg fullstendig enig og delvis enig i påstanden om at treningen har effekt på humør, livskvalitet og velvære. Under intervjuet er han derimot lite interessert i å prate rundt dette temaet.

6.2.2 Opplevelse av sosialt samvær blant ansatte på arbeidsplassen

Innenfor selvbestemmelsesteorien brukes begrepet målinnhold som motiver for å delta i aktivitet, og det trekkes fram at målinnhold basert på indre motivasjon, som for eksempel sosialt samvær, vil styrke motivasjonen for å være fysisk aktiv. Dette forklares med at målinnhold basert på indre motivasjon i stor grad vil tilfredsstillende grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. For de tre intervjudeltakerne kan det se ut som om temaet sosialisering og samhold ikke er en sentral del av aktivitetsprosjektet. Alle de tre deltakerne er enige i at det er bra å møte andre kollegaer og i en annen setting enn i jobbsammenheng, men de tre er også tydelig på at de vil bruke treningstiden til trening i stedet for å prate den bort. Felles for de tre er at de har jobber hvor de kommuniserer med andre gjennom arbeidsdagen. Ole trekker frem at for deltakere som jobber på områder med mye støy vil det naturlig være et større behov for å være sosiale når de har muligheten, slik som i treningsrommet. På den andre siden kan det også se ut som om Ole synes det blir for mye prat blant noen av deltakerne, og kanskje kan dette være årsaken til at han i påstandskjemaet går fra å være delvis enig til å bli delvis uenig i at fysisk aktivitet er sosialt og øker samholdet på arbeidsplassen. Det kan tenkes at han er lei av at enkelte bruker opp tiden på prat når de har fått mulighet til å trene i arbeidstiden, og at dette blir en negativ faktor i stedet for å bidra positivt. Ut i fra resultatene rundt dette temaet kan det altså ikke slå fast at aktivitetsprosjektet har bidratt til store positive utfall sosialt sett. Hadde derimot noen av intervjudeltakerne hatt en type jobb med mye støy og lite kommunikasjon med kollegaer, ville det kanskje bidratt til resultater der dette området viste seg å være av stor positiv betydning. Da ville kanskje variablene sosial tilhørighet og samhold vist seg å være viktige motivasjonsfaktorer for å være fysisk aktiv.

6.2.3 Opplevelse av stress

Ole viser også en sterk viljestyrke når det kommer til temaet stress og hverdagens krav. Han lar seg ikke stresse ved å gå fra arbeidet for å trene, og påpeker at dette er til gode for både han selv og bedriften. Lars og Geir trekker frem at det å gå i fra arbeidet kan være en stressfaktor, men at det likevel ikke overskygger de positive effektene ved "*Aktiv i arbeidstid*". Dette kommer også frem i påstandskjemaene, der deltakerne ikke sier seg enig i at fysisk aktivitet er en ekstra påkjenning i tillegg til andre krav i hverdagen. Lars og Geir har begge jobber som der de er alene om å utføre enkelte arbeidsoppgaver, og dette kan være litt stressende til tider. Lars påpeker likevel betydningen av at han i hektiske perioder får en individuell treningstid dersom det blir for hektisk å gå fra arbeidet. Både Ole og Geir uttrykker at det ikke bare er de som deltakere som får igjen for å trene i arbeidstiden, men at prosjektet også gagnar Kværner positivt ved å hindre at de må sykmelde seg. Nettopp dette

kan være svært interessante utsagn. Et slikt prosjekt, og da særlig bruken av motiverende samtaler som en forebyggende metode for utsatte grupper, kan være en fruktbar metode. Det at intervjudeltakerne ser nytteverdien av et slikt tiltak på arbeidsplassen kan tyde på at motiverende samtaler ikke bare er til nytte for dem som allerede har helseproblemer, men også for de som ligger helsemessig i faresonen, for eksempel inaktive.

Stortingsmelding 16, "*Resept for et sunnere Norge*", poengterer at man må forebygge mer og reparere mindre. "*Aktiv i arbeidstid*", kan nok kalles et prosjekt der man gjennom oppfølging og motiverende samtaler legger til rette for nettopp å forebygge i stedet for å bruke midler på reparasjon. Intervjuene med deltakerne viser at selv om det kan være litt hektisk å gå fra arbeidet for å trene, er dette et tiltak som bidrar til å holde de arbeidsføre og som bedriften tjener på. Det at prosjektet også legger opp til individuell tilpasninger i hektiske arbeidsperioder, vil trolig føre til at man unngår at stresset overskygger fordelene ved treningen. Stortingsmelding 16 trekker frem at forebyggingen skal skje blant annet gjennom trygghet og ved at pasientene skal ta i bruk egne ressurser for å gjenvinne helse. Et prosjekt som "*Aktiv i arbeidstid*", gir deltakerne mulighet til dette. Her kan også selvbestemmelsesteorien rundt indre motivasjon opplyse feltet i tillegg. Den viser til at følelsen av å være initiativtaker av sin egen atferd er sentralt innenfor indre motivasjon. Gjennom aktivitetsprosjektet ved arbeidsplassen kan deltakerne få tilbud om fysisk aktivitet for å ta vare på helsa, og dette kan gi dem et spark til selv å ta hånd om sin egen helsesituasjon i stedet for at de blir passive mottakere av eksperters hjelp. Kanskje kan dette styrke den indre motivasjonen ved at de føler at de i større grad er initiativtakere av sin egen atferd etter hvert som de kommer i gang med treningen. Her blir de motiverende samtalene underveis viktige for at deltakerne skal bevisstgjøres nettopp dette, og kanskje er det viktig å legge inn individuelle tilpasninger i perioder. Selv om det i utgangspunktet er mest gunstig at deltakerne har treningstimen når lederen er tilstedt i treningsrommet, vil en individuell tilpasning kunne gi følelsen av et støttende miljø som legger til rette for en best mulig situasjon for den ansatte. Et støttende miljø er i følge selvbestemmelsesteorien en kontekst der individer føler tilhørighet og kontakt, og individuelle tilpasninger i hektiske perioder vil trolig bidra til å styrke denne følelsen.

Lars og Geir opplever til tider stress ved å måtte gå fra arbeidet for å trene. Med tanke på dette kan det kanskje stilles spørsmål om det har vært for lite fokus på fysisk aktivitet som en måte å forebygge stress på underveis i prosjektiden. Ingen av de tre intervjudeltakerne uttrykte at de følte redusert stress gjennom å trene, og det kan tyde på at redusert stress som

en motivasjonsfaktor derfor har vært mindre sentral i prosjekttiden. Det kan tenkes at lederen for prosjektet har brukt mye tid på individuelle tilpasninger for å hindre at treningen i arbeidstiden blir en stressfaktor for deltakerne, og dette kan ha ført til at trening som en måte å redusere stress på har fått mindre plass i oppfølgingen.

6.2.4 Opplevelse av sosial status

Fysisk aktivitet som et middel for å oppnå status ser ikke ut til å være en motivasjonsfaktor blant de tre intervjudeltakerne. Både Ole, Lars og Geir var fullstendig uenig i påstanden om at fysisk aktivitet er noe de gjør for å oppnå status blant venner og familie på alle tre påstandsskjemaene. Intervjuene avdekker likevel at det kan forekomme en viss grad av statusjag innenfor enkelte treningsgrupper ved bedriften. Ole og Lars trekker begge frem sykkelgruppa som et eksempel på en arena hvor treningen kan gi et visst statussymbol gjennom bruken av dyre treningsklær og mye konkurransefokus. Særlig Lars engasjeres rundt dette og trekker frem flere poeng som kan være viktig med tanke på å øke inaktives motivasjon for å delta i fysisk aktivitet.

Lars' tilfelle kan forklares ved hjelp av stadiemodellen for atferdsendring (Prochaska og Di Clemente 1983), ved å uttrykke at man må få aktiviteten ned på et nivå som er overkommelig for nybegynnere. Sykkelgruppa ved Kværner er en del av flere lavterskeltilbud ved bedriften, og ofte benyttes slike tilbud av ansatte som allerede er i fysisk aktivitet. Ansatte på nivå 1 og 2 i stadiemodellen er ofte ikke motivert til å oppsøke lavterskeltilbud på egen hånd, og kan miste motivasjonen for å delta på grunn av at nivået er for høyt for deres ståsted. Deci og Ryan (2000), trekker fram at amotivasjon blant annet kan oppstå når man har negative opplevelser og konsekvenser med aktiviteten fra før av. Dette kan tydeliggjøre behovet for prosjekt som *"Aktiv i arbeidstid"*, fordi lavterskeltilbud i verste fall kan gi ansatte på lavere stadier i stadiemodellen en dårlig opplevelse som igjen fører til amotivasjon for å være fysisk aktiv. *"Aktiv i arbeidstid"*, kan ved hjelp av individuell og bevisstgjørende oppfølging, kunne bidra til å snu eller hindre amotivasjon i å oppstå slik at veien mot en livsstilsendring blir enklere for de ansatte dette gjelder. Aktivitetsprosjektet, og særlig den bevisstgjørende oppfølgingen, vil også kunne bidra til å løse ambivalens, som er særlig aktuell hos ansatte som ligger rundt stadiet 4 i stadiemodellen. For ansatte på dette nivået vil lavterskeltilbud kunne bli en utfordring, og ved å møte på miljøer der statusjag er dominerende, vil det kunne oppstå en utvikling i retning den "negative polen", for dem dette gjelder.

Marcus og Forsyth (2003), trekker frem at et misforhold mellom deltakernes stadie og tiltakene som settes i verk for fysisk aktivitet, vil de fleste trekke seg ut uten at en ending har forekommet. Ut i fra denne teorien kan man kanskje påstå at et prosjekt som *Aktiv i arbeidstid*, kan bidra til å redusere gapet mellom de ansattes aktivitetsnivå og selve aktiviteten. Gjennom oppfølging og motivasjonssamtaler med bedriftshelsetjenesten, får de ansatte øvelser etter sitt ståsted samtidig som de får oppfølging som vil kunne fremme aktivitetsnivået ved hjelp realistiske mål etter deres nivå. Dette kan kanskje bidra til at fysisk aktivitet som en faktor for å oppnå status blir mindre aktuell, og at det heller blir en faktor som er allment implementert i hverdagen for alle ansatte, uansett hvilket stadie de befinner seg på. Motiverende samtaler kan bidra til at de ansatte løser sin ambivalens ved at de veiledes mot å se tyngden av de positive sidene ved å være fysisk aktiv. De ansatte får sett en endringsplan ut i fra sitt nivå, noe som kan gjøre en livsstilsendring mer realistisk for mange enn gjennom lavterskeltilbud.

Lars trekker også frem det såkalte birkenhysteriet under intervjuet. Han mener det stilles svært store krav til å være fysisk aktiv i dag, mens de som virkelig trenger å begynne med trening ikke får like mye oppfølging. Sett i lys av Banduras mestringssteori (1977), kan man også her se tegn som tyder på at et prosjekt som *"Aktiv i arbeidstid"*, kan bidra til å snu denne trenden som Lars påpeker. Gjennom motiverende samtaler kan de ansatte få muligheten til å øke selvtilliten når det gjelder å bli mer fysisk aktiv slik at de får en oppfatning om at en kan mestre å utføre aktiviteten og komme over barrierer. En slik oppfølging vil kunne hindre at det Lars omtaler som birkenhysteri, ikke ødelegger troen på å få til en livsstilsendring blant de ansatte som er i denne situasjonen. Miller og Rollnick (2002), viser til fire grunnleggende prinsipper ved motiverende intervju, der det å skape selvtillitt er en viktig del av metoden. Selvtillitt er av stor betydning for å lykkes med en varig atferdsendring. Selv om de ansatte er motiverte kan en endring kun forekomme dersom de har tro på sine egne ressurser og kapasitet til å overkomme barrierer. Et prosjekt som *"Aktiv i arbeidstid"*, kan gjennom motiverende samtaler hjelpe de ansatte med å få selvtillitt og mestringsfølelse, og dette kan øke sjansen for at de lykkes med en varig livsstilsendring.

6.2.5 Oppfatning av eget utseende

Selvbestemmelsesteorien trekker frem utseende som et eksempel på et målinnhold som er basert på ytre motivasjon, og viser til at et slikt målinnhold vil kunne oppfattes som kontrollerende og bidra til å svekke velværefølelsen. Under intervjuene kommer det frem at utseende har liten betydning for motivasjonen for å være fysisk aktiv for alle de tre

deltakerne. Som nevnt tidligere kan man se antydning til at de tre intervjudeltakerne innehar en ytre form for motivasjon der atferden styres etter identifisert regulering. De har altså en ytre form for motivasjon som også i stor grad er autonom, og dette kan vise til at de har kommet på et høyere stadié hvor en mer kontrollerende form av ytre motivasjon råder. Utseende blir derfor mindre viktig for motivasjonen for å være fysisk aktiv. Ole poengterer dette når han uttaler at god helse er en faktor som overskygger utseende som motivasjon for å være fysisk aktiv. Det viser at han har beveget seg mot en mer autonom form for ytre motivasjon der god helse er en ytre pådriver, samtidig som en indre personlig tro på at fysisk aktivitet bidrar til nettopp dette gjør at motivasjonen også er autonom.

Lars uttrykker at utseende er noe som ikke har betydning for motivasjonen for å være fysisk aktiv. Dette er stikk i strid med svarene fra de tre påstandskjemaene han har levert fra prosjekttiden. Her har han svart fullstendig enig i påstanden om at han er fysisk aktiv for å regulere vekten og for å stramme opp kroppen. Dette er kroppsrelaterte motiver som er ytre drevet, og som i følge Markland og Ingledew(2007), assosieres med mindre velvære og dårligere selvtillitt. Som nevnt tidligere har Lars slitt med motivasjonen og fått mindre fremgang av treningen på grunn av helsefaktorer som ikke er kjent, og muligens kan dette ha påvirket besvarelsen av påstandskjemaene underveis. Det kan også tenkes at han har tenkt motsatt i det han har krysset av på skalaen på skjemaene og tenkt helt uenig mens han krysset av på helt enig. Underveis i intervjusituasjonen virket Lars uansett engasjert og tydelig på at god helse og andre mer autonome motiver, overskygger utseende som motiv for å være fysisk aktiv.

Motiverende samtaler med lederen for "*Aktiv i arbeidsliv*", underveis i prosjekttiden, kan ha hjulpet deltakerne med å finne en mer autonom form for motivasjon. Geirs besvarelser på påstanden om han er fysisk aktiv for å regulere vekten og for å stramme opp kroppen, kan være et tegn på dette. I følge skjemaet går han fra å være fullstendig uenig til å bli delvis uenig/delvis enig, før han siste gang krysser av på delvis uenig. Som nevnt tidligere kan dette være i tråd med undersøkelsen utført av Ingledew og kolleger (1998), og vise til at man i oppstartfasen av en endring kan møte motgang som fører til at ytre motiver for atferden tar større plass før man kommer inn i en rutine der mer autonome former for motivasjon blir mer aktuell igjen. Motiverende intervju er en rådgivende tilnærming som blant annet er spesiallaget for å fremme individets autonomi for å fremme motivasjon. Motiverende samtaler og oppfølging underveis i prosjekttiden, kan ha bidratt til at de tre deltakerne har endret sin motivasjon for fysisk aktivitet og dermed gjort at de har større sjanse for en varig

livsstilsendring som følge av positive opplevelser. Oppfølgingen kan ha gitt Ole, Lars og Geir muligheten til å utvikle en mer indre form for motivasjon som, i følge selvbestemmelsesteorien, i større grad tilfredsstiller de grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet.

6.2.6 Oppfatning av helse som motivasjonsfaktor

Helse som motivasjonsfaktor for å være fysisk aktiv viser seg å være svært viktig for de tre intervjudeltakerne. Skader og såkalte ”vondter”, er årsaken til at Ole, Lars og Geir deltar på ”*Aktiv i arbeidstid*”, og det å kjenne at treningen gir positiv fremgang viser seg å være det viktigste motivet for å fortsette treningen. Som nevnt tidligere, skiller Lars seg fra de to andre deltakerne ved at treningen ikke har gitt han noe særlig helsemessig fremgang. Andre helsemessige faktorer trekkes frem som årsaken til dette. Lars trekker imidlertid fram at de motiverende samtale med lederen for prosjektet har hjulpet ham til å fokusere på andre verdier ved treningen når den helsemessige effekten stagnerer. Tilfellet med Lars kan bidra til å vise betydningen av motiverende intervju og den individuelle oppfølgingen som metoden legger opp til. Motiverende intervju som metode må brukes opp mot deltakernes motivasjon, og i tilfellet med Lars må metoden brukes annerledes enn for Ole og Geir på grunn av bakgrunn og den helsemessige situasjonen. I perioder der selve aktiviteten ikke motiverer på grunn av liten framgang, kan andre verdier trekkes frem slik at Lars holder motivasjonen oppe for videre trening. Motiverende intervju er en metode som gir rom for individuelle tilpasninger og kan dermed være et viktig bidrag i en endringsprosess der målet er en mer autonom motivasjon for fysisk aktivitet.

Det som i størst grad motiverer Ole til å fortsette treningen er skulderskaden som han vil bli kvitt. Han ser at treningen gir stor fremgang og at han generelt har fått en sterkere kropp som kan yte mer. Gjennom motiverende samtaler med lederen for prosjektet har han fått bevisstgjort denne fremgangen og han poengterer at dette har bidratt til motivasjon for å fortsette treningen. Geir er i noe samme situasjon som Ole. Han motiveres i stor grad av å kjenne at treningen hindrer ryggsmertter som har plaget han tidligere, og i likhet med Ole kjenner han at kroppen generelt har blitt sterkere og i bedre form. Gjennom motiverende samtaler i prosjektiden har han økt sin kunnskap rundt fysisk aktivitet og blitt bevisstgjort positive effekter ved treningen. Både Ole og Geir var i utgangspunktet nokså ukjent med fenomenet trening før prosjektiden ved Kværner, og det kan se ut som om oppfølgingen underveis har gitt økt kunnskap og bevisstgjort dem positive effekter som kan være til nytte i atferdsendringsprosessen.

Både Ole, Lars og Geir understreker god helse som en viktig motivasjonsfaktor for trening. Hva de legger i et så vidt begrep som ”god helse”, er vanskelig å svare på, men det kan se ut som at de tre deltakerne i hovedsak tenker på betydningen av fysisk funksjon fremfor mer psykiske sider av helsebegrepet. Dette gjenspeiler seg underveis i intervjuene, særlig med tanke på spørsmål rundt humør, livskvalitet og velvære. Det ser ut til at det er lettere å snakke om funksjonsbetydningen ved god helse, og det tyder på at dette er det som i størst grad motiverer dem til å være fysisk aktiv. Begrep som livskvalitet og velvære ser ut til å bli noe mer ”svevende”, og det er vanskeligere å uttrykke opplevelsen av dette. Det er ikke dermed sagt at deltakerne ikke opplever positive effekter på psykiske faktorer gjennom treningen, men det er trolig vanskeligere å sette ord på dette. I tillegg ble både Ole, Lars og Geir deltakere i prosjektet på grunn av fysiske skader og ”vondter”, og det er kanskje derfor naturlig at positive effekter på funksjonene har fått mest oppmerksomhet gjennom prosjekttiden. Lars er nok den av deltakerne som i størst grad uttrykker at han ser mer helhetlig på helsebegrepet, og dette kan nok vise tilbake på bevisstgjøring av flere positive effekter ved trening i tider der han har opplevd stagnasjon.

Selvbestemmelsesteorien trekker frem autonomi, kompetanse og tilhørighet som de tre grunnleggende psykologiske behovene. Det kan se ut som at de motiverende samtalene med lederen for ”*Aktiv i arbeidstid*”, bidrar til å ivareta disse behovene for de tre deltakerne, og dermed bidra til å øke velværefølelsen. Oppfølging og samtaler underveis i prosjekttiden kan bidra til at deltakerne føler tilhørighet, og særlig for Lars er det viktig å bli sett og føle et støttende miljø i rundt seg når han opplever stagnasjon. Rask oppfølging etter skader kan også øke følelsen av tilhørighet og et støttende miljø, noe som er tilfelle for Ole og Geir. Behovet for kompetanse ser ut til å ivaretas gjennom de motiverende samtalene der bevisstgjøring er en viktig del. Som nevnt ovenfor har særlig Ole og Geir fått ny kunnskap rundt positive effekter av treningen, og denne kunnskapen er noe av det som gir treningen en personlig verdi for dem. Det kan altså tyde på at de motiverende samtalene underveis i prosjekttiden kan ha bidratt til at de tre deltakerne har fått et mer personlig forhold til det å være fysisk aktiv, hovedsakelig ved å oppleve ivaretagelse og ved økt kunnskap rundt helsegevinster som treningen bidrar til. Ut i fra dette kan man også muligens påstå at deltakerne har utviklet en mer autonom form for motivasjon som igjen er et viktig utgangspunkt mot en varig atferdsendring.

6.2.7 Motiverende intervju ved arbeidsplassen

Både Ole, Lars og Geir uttrykker at de motiverende samtaler underveis i "*Aktiv i arbeidstid*", har kommet til god nytte for dem i atferdsendringsprosessen. Tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet, viser seg igjen å være en viktig del av motivasjonsendringen. Både Ole, Lars og Geir har følt tilhørighet ved at de har blitt tatt på alvor og fått grundig oppfølging av bedriftshelsetjenesten slik at de har kommet raskt tilbake i jobb. Ole trekker særlig frem bevisstgjøring av egen fremgang som en motivasjonsfaktor, og mener samtaler med lederen for prosjektet har styrket motivasjonen og viljestyrken til å fortsette treningen. Lars trekker frem de motiverende samtaler som noe av det viktigste med prosjektet for sin del. I perioder med stagnasjon har bevisstgjøring av fremgang holdt motivasjonen oppe, og han har opplevd tilhørighet og oppfølging fra bedriften gjennom hele prosjektperioden. Geir har i likhet med de to andre, opplevd en positiv fremgang i motivasjon som følge av samtaler underveis i prosjektiden. Særlig trekker han fram ny kunnskap rundt fysisk aktivitet som viktig. Gjennom bevisstgjøring av positive effekter av treningen har motivasjonen økt og blitt mer autonom og personliggjort. Han trekker frem at de motiverende samtaler hjalp ham til å komme over en utfordrende oppstartfase slik at treningen etter hvert har blitt en daglig rutine som han vil fortsette med.

Det kan med andre ord se ut til at de motiverende samtaler med lederen for prosjektet har vært til god hjelp i atferdsendringsprosessen for de tre deltakerne. Bevisstgjøring og ny kunnskap rundt et forholdsvis ukjent tema, og følelsen av tilhørighet har holdt motivasjonen oppe og gradvis gjort den mer autonom. Ser man tilbake på stadiemodellen for atferdsendring (Prochaska og Di Clemente 1983), bør det likevel trekkes frem igjen at deltakerne fortsatt har vært på sitt stadiet i forholdsvis kort tid, og at det derfor er for tidlig å si om effektene av de motiverende samtaler har bidratt til en varig atferdsendring. Det må også trekkes frem at Lars uttrykker at "*Aktiv i arbeidstid*", og den oppfølgingen dette fører med seg, har et forbedringspotensial som bedriften bør se nærmere på. For det første mener han at de ansatte med behov for å endre livsstil bør fanges opp på et tidligere tidspunkt enn når plagene allerede har begynt å oppstå. Han mener det bør fokuseres enda mer på forebygging og implementering over tid når det gjelder fysisk aktivitet som et viktig tiltak ved bedriften. Lars savner dessuten mer oppfølging i etterkant av prosjektiden, og påpeker at å endre holdninger tar lengre tid enn tre måneder.

Uttalelsene fra Lars kan tyde på at de motiverende samtaler og oppfølgingen underveis i prosjektet er en viktig start, men at det for enkelte deltakere trengs en lengre oppfølging for at

man kan komme over i stadiet fem i atferdsendringsmodellen. Kanskje kan det bli en litt for brå stopp for enkelte, når de plutselig står alene om å fortsette de gode vanene uten samtaler som bevisstgjør dem fremgang og positive effekter ved treningen. I det de såkalte ”vondtene” forsvinner kan det tenkes at det er lett å glemme betydningen av treningen, og uten noe form for videre oppfølging kan det bli en utfordring å motiveres til videre forebyggende aktivitet. Uttalelsene fra Lars kan også belyse at man kanskje burde satt i gang forebyggende tiltak på et tidligere tidspunkt. Det er et faktum at det er når man først har fått en skade eller ”vondter”, at de ansatte kontakter bedriftshelsetjenesten for å få hjelp. Burde det ikke vært mulig å forebygge på et enda tidligere stadiet før plagene oppstår? Kan det tenkes at flere fagfolk i bedriftshelsetjenesten kunne bidra til at flere ansatte fanges opp på et tidligere tidspunkt, gjennom samtaler og kartlegging av livsstil? Lars påpeker at fysisk aktivitet som en daglig rutine på lik linje med andre ting som innføres i bedriften er viktig. Det kan tenkes at man etter hvert bør vurdere om man bør satse litt ekstra midler og ressurser slik at ”*Aktiv i arbeidstid*”, kan videreutvikles til å bli et allment prosjekt med enda flere deltakere som trenger en atferdsendring.

Alle de tre intervjudeltakerne kommer med uttalelser som viser at de mener Kværner Verdal AS bør gi de ansatte et tilbud som ”*Aktiv i arbeidstid*”, der fysisk aktivitet som et forebyggende tiltak er i fokus. De er takknemlige for å ha et slikt tilbud på arbeidsplassen, og mener det hadde vært verre å holde motivasjonen oppe dersom skulle reist til andre steder for å få oppfølging. Deltakerne mener altså at de er heldige som har denne muligheten lett tilgjengelig, men samtidig understreker de at det er et tilbud som bør være tilstede på en arbeidsplass som Kværner. Ole mener bedriften bør være interessert i å bevare helsa til de ansatte, og at ledelsen bør innse at de må ta dette på alvor dersom de vil være en pengemaskin i årene fremover også. Lars uttrykker at de ansatte bør få et slikt treningstilbud på arbeidsplassen med tanke på alt arbeidet de legger igjen ved verftet. Han påpeker at bedriften vil få igjen for å bruke midler og ressurser på et forebyggende tiltak, og at dersom det viser seg at ”*Aktiv i arbeidstid*” lykkes, kan dette bli et foregangsprosjekt for andre arbeidsplasser. Geir er i likhet med de Ole og Lars, tydelig på at Kværner tjener på å tilby sine ansatte trening på arbeidsplassen. Han understreker at mange av de ansatte har utsatte yrker og at bedriften har et ansvar for at de holder seg arbeidsføre og kommer raskt tilbake dersom det oppstår skader. Han mener bedriften bør være interessert i å unngå sykmeldinger blant de ansatte, og at et prosjekt som ”*Aktiv i arbeidstid*”, kan bidra til å forhindre dette. Gran (2010), viser til lignende holdninger i en studie blant linjeledere i NSB. Linjelederne var enige i at helsa er noe den enkelte arbeidstaker må ta ansvar for selv, men de erkjente at bedriften påfører de

ansatte ulike belastninger som kan utgjøre en helserisiko, og at de derfor bør ha et trimtilbud som kan oppveie for noe av dette.

Denne studien har fulgt opp tre ansatte ved Kværner Verdal AS, og er derfor ikke stor nok i omfang til å kunne generalisere rundt bruken av motiverende intervju som metode for et vedvarende økt fysisk aktivitetsnivå. Oppfølgingen av Ole, Lars og Geir gjennom prosjektiden, kan likevel trekke frem synspunkter og opplevelse av et forebyggende tiltak ved arbeidsplassen. Bruken av motiverende intervju som metode i en forebyggende prosess er et lite belyst område, og studien ved Kværner Verdal AS, kan vise til effekter ved å ta i bruk metoden ved en arbeidsplass som denne bedriften. Begrepet analytisk generalisering blir dermed aktuelt i denne studien. Resultatene av intervensjonen beskrives rikholdig og nøyaktig og danner grunnlag for at kunnskapen som ble produsert underveis kan overføres til andre relevante situasjoner.

”Aktiv i arbeidstid”, kan som nevnt bidra til å rette fokus på Stortingsmelding 16, *”Resept for et sunnere Norge”* (Helsedepartementet 2002-2003). Forebygging fremfor reparering er det sentrale, og det jobbes for å beholde de ansatte lengst mulig i arbeidslivet. Gjennom motiverende samtaler og individuell oppfølging er målet at de ansatte utvikler en autonom motivasjon for å være fysisk aktiv, og dermed i større grad bli initiativtakere av egen atferd. Ole, Lars og Geir, viser at samtalene med lederen for prosjektet har gitt en mer autonom motivasjon. Økt kunnskap rundt trening og følelsen av tilhørighet har bidratt til at de i størst grad ser fordelene ved å trene, og dermed ønsker å fortsette denne atferden. Denne siden ved bruken av motiverende intervju, kan være verdt å ta med seg for andre bedrifter også. Ansatte med et lavt fysisk aktivitetsnivå ser kanskje ikke verdiene ved en slik atferd og mangler kunnskap og erfaringer som kan bidra til å utvikle en autonom motivasjon for trening.

Som nevnt tidligere, kan Lars være et eksempel på betydningen av individuell tilrettelegging, og det finnes nok mange som Lars rundt omkring ved ulike arbeidsplasser. For ansatte som aldri har vært fysisk aktive, kreves det ofte mer enn et tilbud om trening uten oppfølging fra fagpersoner (Gran 2010). En livsvarig atferdendring krever en kognitiv endring, og bruken av motiverende samtaler ved Kværner kan være et eksempel på at metoden kan bidra positivt på veien mot en slik endring. Studien viser imidlertid at *”Aktiv i arbeidstid”*, fortsatt har et godt utviklingspotensial. Lars fremhever at fysisk aktivitet må implementeres over tid og bli allment for alle ansatte ved bedriften. Dette er i tråd med uttalesene fra Brenne Drøyvold (2009), om at fysisk aktivitet må bevege seg fra å være noe mer individuelt anliggende til å bli

på et kollektivt nivå Dette vil kunne starte forebyggingen på et tidligere tidspunkt, men det vil også kreve at bedrifter bruker mere penger og ressurser på forebyggende tiltak.

Arbeidsmiljølov § 3-4 (Departementene 2005-2009), vil være aktuell å trekke fram når en ser nærmere på et slikt prosjekt som ved Kværner Verdal AS. Resultatene av denne studien kan vise nytten av at arbeidsgiver faktisk iverksetter tiltak for fysisk aktivitet ved arbeidsplassen. Tiltak, som en tilgjengelig trimsykkel eller en avtale med den lokale svømmehallen, er kanskje en gode for ansatte som allerede er fysisk aktive, men dersom målet er å redusere inaktivitet blir dette en for lettvinnt løsning. Ole, Lars eller Geir ville neppe ha kommet så langt i atferdsendringsprosessen uten individuell oppfølging fra fagpersoner. Motiverende samtaler og tilrettelagt trening har bidratt til at hver enkelt deltaker har utviklet en mer autonom motivasjon ved at de har fått tilrettelegging ut i fra sitt ståsted. Nettopp dette er noe av det som gjør at *"Aktiv i arbeidstid"*, kan være nyttig for arbeidsgivere som ønsker å ta arbeidsmiljøloven § 3-4 mer på alvor.

7. Avslutning

Som Brenne Drøyvold (2009), påpeker, er ikke arbeidsmiljøloven § 3-4 laget for å ødelegge for virksomhetens maskineri, men den skal bidra positivt i et langtidsperspektiv der arbeidstakerne oppnår en høy pensjonsalder ved hjelp av fysisk aktivitet som forebyggende tiltak. Det kan være vanskelig å vise til de økonomiske gevinstene ved å satse penger og ressurser på fysisk aktivitet, og det økonomiske budsjettet setter ofte en begrensning for slike tiltak. Studien ved Kværner Verdal AS, kan likevel vise til positive sider ved å satse litt ekstra på tiltak for økt aktivitetsnivå blant de ansatte. Den viser tre ansatte, som i utgangspunktet var lite aktiv eller inaktiv, og som gjennom motiverende samtaler og oppfølging har utviklet en mer autonom motivasjon for trening. Deltakerne uttrykker at treningen har gitt dem en sterkere kropp og overskudd i arbeidsdagen, og dette er helsegevinster som kan bidra til et lengre arbeidsliv for dem. Selv om deltakerne har vært på sitt aktivitetsnivå i forholdsvis kort tid, kan studien vise at de er på god vei til en vedvarende atferdsendring som også vil komme bedriften til gode.

De tre deltakerne i studien trekker frem bevisstgjøring, kompetanse og følelsen av tilhørighet som positive effekter ved de motiverende samtalene med lederen for *"Aktiv i arbeidstid"*. Effektene har bidratt til økt autonom motivasjon for å trene, og her kan man vise til betydningen av motiverende intervju som metode i atferdsendringsprosessen. Fysiske lavterskeltilbud vil ikke i samme grad kunne fange opp de ansatte som virkelig har behov for å bli mer fysisk aktive. Motiverende intervju vil i større grad kunne bidra til å øke aktivitetsnivået for de ansatte, blant annet ved at det settes realistiske mål for treningsarbeidet. Aktivitetene som settes i verk vil på denne måten være tilrettelagt den enkelte arbeidstaker. Ut fra dette kan man si at motiverende intervju som metode kan ha en positiv forsterkning på trening som forebyggende helsetiltak på arbeidsplassen. Spørsmålet blir om andre bedrifter vil tørre å satse på å sette i gang et lignende prosjekt som *"Aktiv i arbeidstid"*, og om Kværner Verdal AS vil bruke enda mer ressurser på å videreutvikle prosjektet for å løfte det opp på et mer kollektivt nivå. Etter tre måneders prosjekttid med oppfølging, kan det som nevnt bli en utfordring for enkelte å fortsette den fysiske aktiviteten på egen hånd. Det kan tenkes at en videreutvikling av *"Aktiv i arbeidstid"*, kan bidra til at enda flere ansatte lykkes med en mer varig aktiv livsstil. Dette kan på sikt gi bedriften enda større økonomisk gevinst.

Ved videre forskning på MI som metode for å oppnå økt fysisk aktivitetsnivå, kan det være aktuelt å ta i bruk langtidsgdesign, gjerne over flere år. Denne studien undersøkte bruken av MI i løpet av tre måneder, og i følge Prochaska og Di Clemente (1983), er dette for kort tid til å

kunne si at prosjektdeltakerne vil fortsette å være fysisk aktive på egen hånd.. Stadiemodellen for atferdsendring viser at prosjektdeltakerne må ha vært på sitt fysiske aktivitetsnivå i mer enn seks måneder før man kan begynne å snakke om en varig endring (Prochaska og Di Clemente 1983). Det kunne derfor vært interessant å følge opp Ole, Lars og Geir i årene fremover for å se om de motiverende intervjuene under deltakelsen av "*Aktiv i arbeidstid*", har bidratt til varig et økt aktivitetsnivå.

Litteraturliste

- Bandura, A. 1977, "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behaviour change", *Psychological Reviews*, 84, 192-215
- Baksaas, Robin. 2007, "Inaktivitet på arbeidsplassen", Høgskolen i Akershus, avdeling Lillestrøm
- Bennett, J.A. 2008, "Increasing Physical activity in cancers survivors", School of Nursing, Oregon Health & Science University, Portland
- Bruke, B, Arkowitz, H og Dunn, C, "The efficacy of motivational interviewing", I: W.R, Miller og S. Rollnick. 2002, "Motivational Interviewing: Preparing people for change", (2. utgave), 217-250, Guildford Press
- Deci, E, Koestner, R og Ryan, R.M. 1999, "A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation", *Psychological Bulletin*, VOL 125, 627-668
- Frederick, C. M og Ryan, R.M. 1993, "Differences in motivation for sport and exercise and their relations with participation and mental health", *Journal of Sport behavior*, 16, 124-146
- Gran, Harald. 2010, "Fysisk aktivitet I arbeidslivet. Fra tilfeldigheter til systematikk?" Høgskolen i Vestfold
- Handlingsplan for fysisk aktivitet, 2005-2009, "Sammen for fysisk aktivitet", Departementene*
- Ingledeu, D.K.I, Markland, D og Medley, A. 1998, "Exercise motives and Stages of change", *Journal of Health Psychology*
- Kvale, S og Brinkmann, S. 2009, "Det kvalitative forskningsintervju", (2. utgave), Oslo, Gyldendal Akademisk
- "Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.", Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2005

Maltby, J og Day, L. 2001, "The relationship between exercise motives and psychological well-being", *The Journal of Psychology*, 135, 651-660

Marcus, B.H og Forsyth, L.A.H." The stages of motivational readiness for change model". I: Marcus, B.H og Forsyth, L.A.H. 2003, "*Motivating people to be physically active*", 12-24, Human Kinetics

Marcus, BH og Lewis, BA. 2003, "Stages of motivational readiness to change physical activity behavior", *Research Digest*, 4: 1-8

Marcus, BH, Rossi, JS, Selby, VC, Niaura, RS og Adams, DB. 1992, "The stages and processes of exercise adoption and maintenance in a worksite sample". *Health Psychology*, 11: 386-395 [PubMed]

Marcus, B.H. og Simkin, L.R. 1993,"The stages og exercise behavior". *Journal of Sports Medicine and Physical Fitness*, 33, 83-88

Markland, D og Ingledew, D.K,"Exercise participation motives: A self-determination theory perspective", I: Hagger, M og Chatzisarantis. 2007, "*Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport*", 23-33, Human Kinetics Europe LTD

Markland, D, Ryan, M.R, Tobin, J.V og Rollnick, S. 2005,"Motivational Interviewing and self-determination theory", *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24, 811-831

Markland, D og Vansteenkiste, D.K,"Self-determination theory and motivational interviewing in exercise". I: M.Hagger og N.L.D. Chatzisarantis. 2007,"*Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport*", 87-99, Human Kinetics Europe Ltd

McAuley, E, "Understanding exercise behavior: A self-efficacy Perspective". I: G.E Roberts (Ed). 1992, "*Motivation in Sport and Exercise*", Champaign, Ill. Human Kinetics

Miller, W.R og Rollnick, S. 1995, "*What is motivational interviewing? Behavioral and cognitive psychotherapy*", 23, 325-335

- Miller, W.R og Rollnick, S. 2002, ”*Motivational Interviewing: Preparing people for change*”, (2. utgave), New York, Guilford Press
- Prochaska, J.O og Di Clemente, C.C. 1983, ”The stages and processes of self change in smoking: Towards an integrative model of change”, *Journal of consulting and clinical psychology*, 51, 390-395
- Resnicow, K, Davis, R, Rollnick, S. 2002, ”Motivational Interviewing for pediatric Obesity: Conceptual issues and evidence review”, *Journal of the American Dietetic Association*, 2024-2033
- Rollnick, S og Miller, W.R. 1995, ”What is motivational interviewing?”, *Behavioral and cognitive Psychotherapy*, 23, 325-334
- Ryan, R og Deci, E. 2000, ”Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being”, *American Psychologist*, 55, 68-78
- Smith West, D., Di Lillo, V., Bursac, Z. 2007, ”Motivational Interviewing Improves weight loss in women with Type 2 Diabetes”, *UAMS College of Public Health*, West Markham
- Stortingsmelding nummer 16. 2002-2003, ”Resept for et sunnere Norge*”, Det Kongelige Helsedepartement
- Strand, Anne Helene. 2003, ”*Trening, indre motivasjon og trivsel på arbeidsplassen*”, Universitetet i Oslo, Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Pedagogisk forskningsinstitutt
- Sveen, Vidar. 2004, ”*Fysisk aktivitet og subjektiv opplevd fysisk form blant ansatte ved et sykehjem*”. Høgskolen i Nord-Trøndelag, avdeling sykepleie, - ingeniør – og lærerutdanning

Nettkilder

- Brenne Drøyvold, Wenche. 2009, *Adressa.no*, ”Fysisk form er kompetanse”,
<http://www.adressa.no/meninger/article1424269.ece>

Nsd.uib.no. 2012, Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste,

<http://www.nsd.uib.no/personvern/om/hovedoppgaver.html>

.

Sjöling, M. 2011, *Biomedcentral.com*, "Effectiveness of Motivational Interviewing and Physical activity on prescription on leisure exercise time in subjects suffering from mild to moderate hypertension",

<http://www.biomedcentral.com/1756-0500/4/352/abstract>

Vedlegg

1. Kontrakt

Trening i arbeidstid.

Navn: Født:

Avdeling: 850

Tilrettelegger/direkte overordnet:

Tidsrom: start: 10.03.11 antatt varighet: 3 mnd

Tid/sted (antall ganger i uka): 1 time tirsdag og torsdag kl 14-15 el 15 -16. En time egentrening i uka.

Trening i arbeidstid er en gjensidig avtale mellom deg og arbeidsgiver om fritak fra arbeidssted for å delta på treningsaktivitet i arbeidstiden. Det er også en forpliktelse for den enkelte arbeidstaker å følge opp avtalen så langt det er mulig.

Tilbudet gis for å forebygge/ behandle helsemessige plager, og det følges opp av bedriftsfysioterapeut.

Målet er at man tar aktivt hånd om medarbeidernes plager slik at de:

- ikke blir sykemeldte, men forblir friske og produktive
- sykemeldte kommer snarest tilbake på jobb

Så fremt arbeidstaker mener opplegget ikke er hensiktsmessig skal de umiddelbart ta kontakt med bedriftsfysioterapeut.

Med ikke hensiktsmessig menes:

- hvis en får økte smerter eller plager oppstår
- hvis ikke en får forventet framgang
- hvis opplegget oppfattes tungvint og vanskelig å gjennomføre

For at dette skal fungere er det en forutsetning at medarbeideren må være motivert for opptrening og selv gjøre sitt beste for at behovet for trening i arbeidstid skal bli kortest mulig.

Alle forventes å benytte trimrommet etter avtale. Endringer på tidspunkt, lengde osv skal varsles til bedriftsfysioterapeut så tidlig som mulig – også ved engangstilfeller. Det er i medarbeiderens egeninteresse at opplegget blir fulgt.

Brudd på denne avtale om trening kan føre til bortfall av rett til trening i arbeidstid.

Under gjennomføringen av trening i arbeidstid vil medarbeideren bli vurdert med hensyn til arbeidskapasitet, samt gitt opptrening med tanke på den type jobb han utfører ved Aker Verdal. Vi ber avdelingen ta hensyn til dette i sin planlegging og eventuell tilrettelegging av medarbeiderens arbeidsplass i nærmeste fremtid.

Treningsopplegget er individuelt avtalt med bedriftsfysioterapeut. Ved forespørsel og med godkjenning fra arbeidstaker kan dette framlegges avdelingsleder.

Dato:

.....

medarbeider

.....

bedriftsfysioterapeut

Kopi av avtalen arkiveres hos bedriftsfysioterapeut. Kopi av avtalen sendes til avdelingsleder.

2. Påstandsskjema

MOTIVASJONSANALYSE

**0 = Fullstendig uenig 1 = delvis uenig 2 = delvis uenig/delvis enig 3 = delvis enig
4 = fullstendig enig**

- 1 Å være fysisk aktiv er noe jeg kun gjør fordi andre mener jeg må det for å bevare helsa mi
 0 1 2 3 4
- 2 Å være fysisk aktiv er en ekstra påkjenning i tillegg til andre krav i hverdagen
 0 1 2 3 4
- 3 Å være fysisk aktiv er noe jeg gjør for å regulere vekten og for å stramme opp kroppen
 0 1 2 3 4
- 4 Å være fysisk aktiv er noe jeg gjør for å oppnå økt status blant venner og familie
 0 1 2 3 4
- 5 Å være fysisk aktiv er noe jeg gjør for å ta vare på helsa mi
 0 1 2 3 4
- 6 Å være fysisk aktiv gir meg økt overskudd og mer energi i hverdagen
 0 1 2 3 4
- 7 Å være fysisk aktiv gir meg økt velvære og bedre humør
 0 1 2 3 4
- 8 Å være fysisk aktiv er sosialt og øker samholdet på arbeidsplassen
 0 1 2 3 4
- 9 Å være fysisk aktiv gir meg mulighet til å koble ut hverdagens stress og krav
 0 1 2 3 4
- 10 Å være fysisk aktiv er et nødvendig gode som gir meg økt livskvalitet
 0 1 2 3 4

3. Intervjuguide

INTERVJUGUIDE

FASE 1

- Løs, uformell prat
- Informasjon: sier litt om temaet for samtalen (bakgrunn/formål), forklarer hva intervjuet skal brukes til og forklarer taushetsplikt og anonymitet. Spør om noe er uklart for intervjupersonen og informerer om opptaksprosessen.

FASE 2

- Overgangsspørsmål: leder samtalen over mot temaet fysisk aktivitet. Kan for eksempel spørre intervjupersonen hvordan det går med treningen og hvilke aktiviteter han/hun evt. har foretatt seg den siste uken. Målet er å spore inn samtalen mot det som skal være fokuset for resten av intervjuet

FASE 3

Fokusering på ulike motiver for fysisk aktivitet. Her tar jeg utgangspunkt i et påstandsskjema rundt motivasjon for fysisk aktivitet som intervjupersonene får utdelt 3 ganger underveis i prosjektiden på 3 måneder.

Under intervjuet vil jeg fokusere samtalen rundt følgende tema når det gjelder motiver for fysisk aktivitet:

1. **Humør, livskvalitet og velvære**
2. **Arbeidslivet: samhold og sosialisering**
3. **Stress, hverdagens krav**
4. **Sosial status: privat og i arbeidslivet**
5. **Utseende**
6. **Helse: egen og andres oppfatning**
7. **Kognitivt tiltak for økt aktivitetsnivå: oppfatning av motiverende intervju som metode for atferdsendring**

FASE 4

Tilbakeblikk: oppsummere i grove trekk det som har vært tatt opp underveis. Intervjupersonene sitter med ulik bakgrunn og erfaringer, og det vil være naturlig at ulike temaer får ulik hovedvekt underveis hos den enkelte.

Det blir også mulighet til å oppsummere funn dersom det har kommet frem noe som er ekstra interessant underveis. Her får intervjuer mulighet til å dobbeltsjekke at man har forstått riktig, og intervjupersonen får mulighet til å legge til noe dersom dette er aktuelt.

Avslutte: takke for at intervjupersonen frivillig ville delta i oppgaven, ønske lykke til videre og avrunde med løst prat.

4. Informasjonsskriv



Navn: Inga-Lill Westrum

Adresse og kontaktopplysninger: Viktor Baumannsvei 7, 7020 Trondheim

Dato: 17.januar 2012

Forespørsel om å delta i en studie om motiverende intervju som metode for oppnå atferdsendring.

Studien er en intervjuundersøkelse blant ansatte ved Kværner Verdal AS. Studien har som hovedformål å undersøke et kognitivt tiltak for å øke aktivitetsnivået blant de ansatte.. Bakgrunnen for undersøkelsen er teorien rundt motiverende intervju som metode og stadiemodellen for atferdsendring. I bacheloroppgaven min fra 2010, undersøkte jeg fysiske tiltak for å øke aktivitetsnivået blant de ansatte ved Kværner Verdal AS. Nå ønsker jeg å se nærmere på "Aktiv i arbeidstid", som er et tiltak som i større grad tar i bruk kognitiv oppfølging for å oppnå en varig atferdsendring.

Hva innebærer undersøkelsen?

1. Individuelt intervju (ca 40 minutter), som tas opp på digital lydfil og som gjennomføres ved hjelp av intervjuguide. Intervjuguiden er bygd opp rundt undersøkelsens hovedtemaer. Intervjuet transkriberes, bearbeides og fortolkes av meg. Tidspunkt for intervjuet er februar 2012. Intervjuet gjennomføres på Kværner Verdal AS, eller et annet sted som gjør det enkelt for deg.

2. ...(evt. annet)

Hva skal data brukes til?

Data skal brukes i min mastergradsoppgave som har tittelen: **Motiverende intervju som metode for å oppnå vedvarende økt aktivitetsnivå**. Avsluttende eksamen avlegges ved Høgskolen i Nord-Trøndelag.

Hvordan behandles data?

Data behandles konfidensielt, og i samsvar med bestemmelser om personvern. Undersøkelsen er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS. Det er frivillig å delta, og du kan når som helst å trekke deg ut uten å oppgi grunn. Det transkriberte datamaterialet vil ikke inneholde direkte eller indirekte personidentifiserende opplysninger. Lydfilen slettes ved prosjektslutt, juni 2012, og datamaterialet vil da være anonymisert.

Nina Stensland vil ta kontakt med deg og avtale nærmere tidspunkt for intervju (evt. andre datainnsamlingsmetoder) dersom du sier ja til å delta.

Min veileder på mastergradsoppgaven er Hilde Mikalsen, mailadresse: hilde.k.mikalsen@hint.no, telefon: 74 04 07 20, mobil: 92280503

Ta kontakt dersom du har spørsmål.

Hilsen Inga-Lill Westrum

5. Samtykkeerklæring



Jeg gir med dette mitt samtykke til å delta som respondent i forbindelse med planlagt forskningsprosjekt om **motiverende intervju som metode for å oppnå atferdsendring**.

Plan for datainnsamlingen: intervju planlegges gjennomført siste uka i februar 2012.

Informasjon om planlagt forskningsprosjekter er gitt i eget informasjonsskriv, og jeg er kjent med prosjektets hovedformål.

Innsamlede data behandles konfidensielt og forøvrig i henhold til bestemmelser om personvern.

Jeg har muligheten til når som helst å trekke meg som respondent fra hele forskningsprosjektet, alternativt fra deler av det. I så tilfelle makuleres allerede innsamlet datamateriale fra meg.

Hvis datamateriale fra meg skal anvendes i prosjekter utenfor det planlagte forskningsprosjektet, skal samtykkeerklæring fra meg gis på nytt.

Sted og dato

Underskrift
