

MASTEROPPGAVE

Emnekode: LED5018

Navn: Martin Olafsen

Mindfulness og mental trening: En eksplorativ undersøkelse av kursdeltakere

Dato: 2023.11.28

Totalt antall sider: 55

Sammendrag

Denne studien har som formål å besvare spørsmålet «*Hva er utbytte av et kurs innenfor mindfulness, verdier og pust hos en bedrift?*». For å besvare dette er det benyttet en kvalitativ forskningsmetode. Seks individuelle semistrukturerte dybdeintervju er utført hos bedriften Østfold Energi hvor de ansatte har fått et kurs innenfor mindfulness og mental trening. Kurset er basert på elementene i ACT (Acceptance and commitment therapy, på norsk aksept- og forpliktelsesterapi). For å utarbeide intervjuguide og gi grunnlag for analyse av innsamlet data, er det utviklet en forskningsmodell og sett på nåværende litteratur. Forskningen er eksplorerende, da det er uklart hvilket utbytte en bedrift og de ansatte får av et slikt kurs.

For å være konkurransedyktig i arbeidsmarkedet må bedrifter tilby læring og kompetanseutvikling. For tiden er det stor interesse for mindfulness og mental trening. Dette er verktøy for å ha det bra med seg selv og for personlig selvrealisering, mens for arbeidsgivere kan det være ressurser for å skape en god og attraktiv arbeidsplass. Det finnes en stor mengde kurs som tilbys innenfor sjangeren, men det er ikke klart hvilket utbytte kurs innenfor mindfulness, verdier og pust har for en bedrift.

Denne utredningen ser på bedriften Østfold Energi hvor de ansatte har fått tilbud om et kurs innenfor mindfulness og mental trening. Selskapet jobber innenfor energisektoren og de ansatte anses som informasjonsarbeidere. Bakgrunnen for kurset er et initiativ fra en i ledergruppen hos bedriften, som har personlig interesse av mindfulness. Kurset er gitt over en periode på åtte måneder, med et totimers seminar i måneden. De ansatte kunne fritt velge å delta på de ulike kursdelene i løpet av arbeidstiden. Kursholder, Viggo Johansen, er erfaren og velrenommert, og har flere tiår med erfaring innenfor mindfulness og meditasjon. Han har skrevet to bøker om emnet.

ACT er en form for kognitiv atferdsterapi. ACT har flere likheter med mindfulness, og er satt sammen av elementene aksept, kognitiv defusjon, det observerende selvet, kontakt med nuet, verdirefleksjon og forpliktende atferd. ACT er benyttet til blant annet terapi, kursing, og i selvhjelpsbøker. Selv om ACT er forsket på er det ikke klart hvilket utbytte en bedrift og ansatte får av et kurs basert på elementene i ACT. For å kunne se på de ulike elementene av ACT og utbyttet av kurset er teorien og analysen delt i fire: utbytte av kurs, mindfulness, verdier og pust.

Fra teori rundt kurs og nåværende litteratur om mindfulness, verdier og pust er det antydnet en forskningsmodell. Etter gjennomgang av analyse er det utviklet en modifisert empirisk forskningsmodell. Hovedbidragene fra oppgaven er:

- En teoretisk forskningsmodell
- En modifisert forskningsmodell basert på eksplorativ forskning
- På individnivå opplever deltakerne økt tilfredshet, stressmestring og trygghet
- På gruppenivå bidrar kurset til å gi samhold, som gir økt stressmestring og trygghet

Styrket trygghet kommer både gjennom at deltaker opplever økt aksept for sine tanker og opplevelser, og at disse er blitt normalisert. I tillegg styrkes tryggheten gjennom styrket tro på egne verdier. Disse gir en personlig forankring som gjør at man kan stå stødigere i hverdagen. Den felles opplevelsen i gruppen har gitt styrket samhold. På bakgrunn av dette opplever deltakerne også økt trygghet på gruppenivå. I tillegg til dette er deltakerne meget fornøyd med kurset og glad for at bedriften vektlegger en annen form for kunnskap enn kun faglig. Stressmestring blir bedret både på bakgrunn av verktøyene som undervises i kurset og den utviklede sosiale støtten. Noen av informantene opplever liten endring på bakgrunn av kurset, men opplever at det å dele kurset med kolleger er nyttig og noe de setter pris på.

Abstract

The purpose of this study is to answer the question "What is the benefit of a course in mindfulness, values and breathing at a company?". To answer this, a qualitative research method has been used. Six individual semi-structured in-depth interviews have been conducted at the company Østfold Energi, where the employees have received a course in mindfulness and mental training. The course is based on the elements of ACT (Acceptance and commitment therapy). In order to create an interview guide and provide a basis for analysis of collected data, a research model has been developed and current literature has been examined. The research is exploratory, as it is unclear what benefit a company and its employees get from such a course.

To be competitive in the labour market, companies must offer learning and skill development. Currently, there is great interest in mindfulness and mental training. These are tools for feeling good about oneself and for personal self-actualization, while for employers it can be resources to create an attractive workplace. There are a large number of courses offered within the genre, but it is not clear what benefits mindfulness, values and breathing courses have for a company.

This study examines the company Østfold Energi where the employees have been offered a course in mindfulness and mental training. The company works in the energy sector and its employees are considered information workers. The background for the course is an initiative from a member of the management team at the company, who has a personal interest in mindfulness. The course is given over a period of eight months, with a two-hour seminar per month. The employees were free to choose to attend the various course parts during working hours. The course instructor, Viggo Johansen, is experienced and reputable, and has decades of experience in mindfulness and meditation. He has written two books on the subject.

ACT is a form of cognitive behavioral therapy. ACT has several similarities with mindfulness, and is composed of the elements acceptance, cognitive defusion, the observing self, contact with the present, value reflection and committed behaviour. ACT is used for, among other things, therapy, courses, and in self-help books. Although ACT has been researched, it is not clear what benefits a company and employees get from a course based on the elements of ACT. To look at the different elements of ACT and the benefits of the course, the theory and analysis are divided into four: course benefits, mindfulness, values and breathing.

From theory about courses and current literature on mindfulness, values and breathing, a research model has been suggested. After reviewing analysis, a modified empirical research model has been developed. The main contributions from the thesis are:

- A theoretical research model
- A modified research model based on exploratory research
- At the individual level, participants experience increased satisfaction, stress management and safety
- At group level, the course helps to provide unity, which provides increased stress management and safety

Increased safety comes both through the participant experiencing increased acceptance of their thoughts and experiences, and that these have become normalized. In addition, safety is strengthened through strengthened faith in one's own values. These provide a personal foundation that allows you to stand steadier in everyday life. The shared experience in the group has increased unity. The participants also experience increased confidence at group level. In addition to this, the participants are very satisfied with the course and pleased that the company emphasizes a different form of knowledge than just academic. Stress management is improved both on the basis of the tools taught in the course and the developed social support. Some of the informants experience little change based on the course but find that sharing the course with colleagues is useful and something they appreciate.

Forord

Denne oppgaven er skrevet som avslutning på masterprogrammet i strategi og ledelse ved Nord Universitet, innenfor hovedprofilen ledelse. Jeg har i lang tid hatt en interesse for mindfulness og meditasjon. Å skrive en masteroppgave var dermed en god anledning til å lære mer om dette, samt sette meg inn i forskningen på feltet. Jeg har vært på flere meditasjonsretreter, og har selv opplevd noe av utbyttet man kan få av å praktisere meditasjon og oppsøke nærvær.

Denne oppgaven har gitt meg mulighet og ekstra motivasjon til å sette meg inn i tema som jeg blir å ta med meg resten av livet. Jeg anser temaet som studeres i oppgaven av stor interesse for bedrifter og enkeltpersoner innen hva man kan få ut av kurs innenfor mindfulness og mental trening. Dette er tema som jeg tror bare kommer til å bli mer relevante med tiden.

Jeg vil takke Viggo Johansen for at han var positiv til min henvendelse, noe som la til rette for at jeg i det hele tatt kunne gjøre denne studien. En stor takk går også til Østfold Energi og alle informantene som bidro stort til oppgaven. Jeg vil også takke min veileder Johan Olaisen og Tor Korneliussen som har gitt verdifull veiledning i arbeidet med oppgaven.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	i
Abstract	iii
Forord	v
Innholdsfortegnelse	vi
Figurliste.....	vi
1.0 Innledning.....	1
1.1 Introduksjon	1
1.2 Problemstilling	1
1.3 Bidrag	2
2.0 Teoretisk perspektiv	4
2.1 Selvrealiserende kurs.....	4
2.2 Mindfulness	6
2.3 Verdier.....	10
2.4 Pust.....	11
2.5 Forskningsmodell	13
3.0 Metode.....	14
3.1 Forskningsdesign.....	14
3.2 Innhenting og analyse av data	16
3.3 Pålitelighet og gyldighet.....	18
3.4 Etske betraktninger.....	21
4.0 Funn, analyse og diskusjon	23
4.1 Utbytte.....	23
4.2 Mindfulness	26
4.3 Verdier.....	32
4.4 Pust	35
4.5 Modifisert forskningsmodell	37
5.0 Konklusjon og implikasjoner	40
5.1 Konklusjon	40
5.2 Implikasjoner.....	41
5.3 Begrensninger og videre forskning	42
Litteraturliste	43
Vedlegg	46
1 Godkjenning fra NSD.....	46
2 Intervjuguide	47

Figurliste

Figur 1: Forskningsmodell	13
Figur 2: Modifisert forskningsmodell	38

1.0 Innledning

1.1 Introduksjon

Moderne arbeidsliv er preget av forventninger om å kunne håndtere og ha ansvar for et bredt spekter av oppgaver innenfor store fagområder (Mark et al., 2012). Informasjonsarbeidere som sitter ved en skjerm det meste av dagen får henvendelser fysisk, over epost, SMS og over telefon. Arbeid på denne måten utsetter en for farene ved å alltid skulle være «på» og multitasking, noe som kan føre til utmattelse og reduksjon av kognitive evner. Disse delene av moderne arbeidsliv øker risikoen for stress (Myrtveit et al., 2014), og skjerm apnea (Jones, 2008), som betyr at man tidvis holder pusten mens man arbeider. Heldigvis er det også mulig å bli klar over disse utfordringene og dermed sette inn tiltak.

Godt arbeidsmiljø, støttende kolleger og ledelse, samt rom for selvrealisering er sterke faktorer for å skape en god arbeidsplass som motvirker de negative sidene ved arbeidslivet (Johnson & Hall, 1988; Lai, 2013, s. 19). En måte å legge til rette for dette er ved å skape arenaer hvor kolleger kan lære sammen og dele erfaringer. Et kurs kan være en slik arena. Gjennom å tilby kurs som viser at bedriften bryr seg om ansatte og lar dem oppleve selvutvikling, oppnår arbeidsplassen å få mer fornøyde, dedikerte og produktive medarbeidere (Bellet et al., 2023; Lai, 2013, s. 19).

Utfordringene i dagens arbeidsliv med krav og forventninger fra mange parter, gjør det nyttig å finne verktøy for å skape gode arbeidsforhold og håndtere stress. Selv om man ikke vet det endelige resultatet av kurs og kompetanseheving hos bedrifter (Klev et al., 2021, s. 66) har man en forventning om at kurs bygger opp en form for kunnskap hos ansatte, og påvirker kulturen. For arbeidsgiveren er det et ønske å være en attraktiv arbeidsplass og ha fornøyde medarbeidere. Nettopp kompetanseheving er assosiert med mer fornøyde medarbeidere som har høyere lojalitet og fleksibilitet, og er mer produktive (Bellet et al., 2023).

1.2 Problemstilling

Kurs innenfor mindfulness finnes det store mengder av. Kombinasjonen av mindfulness, verdier og pust er mer uvanlig, og utbyttet av dette er uklart. Det er likevel en forventning om at et kurs innenfor mindfulness og mental trening gir deltakerne verktøy til stressmestring og til å skape en bedre arbeidshverdag. Det er ikke klart hvilke endringer man kan forvente på individ- og gruppenivå. Problemstillingen for oppgaven er derfor: **Hva er utbytte av et kurs innenfor mindfulness, verdier og pust hos en bedrift?**

Mer spesifikt ser vi på utbyttet fra perspektivet til de ansatte, da det er de som kan besvare hvordan opplevelsen er, hvilken kunnskap man får med seg, og hvordan organisasjonen påvirkes. For å besvare dette spørsmålet er det gjort en gjennomgang av nåværende litteratur innenfor aksept- og forpliktelsesterapi (ofte omtalt som ACT fra engelsk, Acceptance and Commitment Therapy) og pust. ACT er et program som legger til rette for utvikling av psykologisk fleksibilitet gjennom å utvikle aksept, kognitiv defusjon, det observerende selvet, kontakt med nuet, verdier og forpliktende adferd (Grung & Jacobsen, 2023). Psykologisk fleksibilitet er en egenskap som er avgjørende for prosessering av opplevelser og minner, og for å kunne komme seg videre i livet etter hendelser. Uten psykologisk fleksibilitet vil opplevelser og erfaringer i stor grad farges av tidligere erfaringer. Fire av de seks delene av ACT sammenfattes her som mindfulness, nemlig aksept, kognitiv defusjon, det observerende selvet og kontakt med nuet. De resterende to sammenfattes som verdier, og består av verdirefleksjon og forpliktende adferd. Siste del av litteraturen ser på pust, og forventet utbytte av aktive pusteøvelser og riktig pust i hverdagen.

Nåværende litteratur benyttes for å lage en forskningsmodell og bygge opp en intervjuguide. Guiden benyttes til kvalitative intervju hos en bedrift som har mottatt et kurs med navn «mindfulness og mental trening». Det er utført intervju av seks informanter som deltok på kurset. Kursholderen er også intervjuet for å få informasjon om oppbygging av kurset og bakgrunnen for modulene kurset består av. Kurset har innhold som er inspirert av ACT.

1.3 Bidrag

Basert på eksplorativ undersøkelse ser det ut til at denne studien har flere bidrag, to teoretiske og seks empiriske (tre på individnivå og tre på gruppenivå). De teoretiske bidragene består av en forskningsmodell, samt en modell som er modifisert på bakgrunn av analysen. Den teoretiske modellen viser at det er uklart hvilket utbytte man kan forvente av et kurs, og spesifikt av innholdet mindfulness, verdier og pust. Den modifiserte forskningsmodellen viser de overordnede funnene fra studien. Den illustrerer forholdet mellom kurs og påvirkningen på samhold, og hvordan det styrker stressmestring og trygghet. Videre viser den hvordan modulene mindfulness, verdier og pust påvirker samhold, stressmestring og trygghet.

Første bidrag på individnivå er at kurset gir økt tilfredshet. Deltakerne er tilfreds med at bedriften har tilbudt et kurs som er interessant og som gir kunnskap utenom typisk fagkunnskap. De sitter igjen med en god opplevelse av kurset og opplever kursholder som flink og i stand til å skape en god atmosfære. Andre bidrag på individnivå er styrket stressmestring. Deltakerne har fått verktøy som kan benyttes for å redusere stress som

meditasjon og pusteøvelser. Tredje bidrag på individnivå er styrket trygghet, det oppstår på bakgrunnen av at informantene rapporterer økt aksept og normalisering av egne tanker og opplevelser. Refleksjon av verdier og forpliktelse har også for enkelte gitt en trygghet i hva man står for, og gir mot til å fronte det i større grad.

Første bidrag på gruppenivå fra studien er at deltakerne opplever styrket samhold. På kurset er man oppfordret til å dele personlige opplevelser og erfaringer. Kunnskapen som deles går inn på tema som for mange er personlig. Flere rapporterer at de på bakgrunn av dette har fått opplevelser og erfaringer de deler med de andre deltakerne. Dette leder inn til det neste bidraget på gruppenivå som er styrket stressmestring hos deltakerne. Ved den delte erfaringer er det sosiale miljøet hos deltakerne styrket, noe som øker sosial støtte som er en fordel for stressmestring. Det tredje bidraget er styrket trygghet i gruppen. Gjennom kurset har det blitt skapt et rom for å diskutere tema man ellers ikke kommer inn på i arbeidslivet, og flere opplever at de er blitt en mer sammensveiset gruppe med større trygghet. Samtidig er det ikke alle informantene som sier at de har opplevd en endring på det sosiale miljøet i etterkant av kurset.

Denne studien består av ulike kapitler som er satt opp for å organisere en fullstendig masteroppgave. Kapittel to går inn på eksisterende teori rundt bruk av opplæring hos bedrifter og hva opplæring innenfor mindfulness, verdier og pust kan føre til. Kapittel tre viser metoden brukt til forskningen i denne oppgaven. Kapittel fire presenterer funnene fra datainnsamlingen, og analyser og diskuterer av funnene mot teorien. Kapittel fem oppsummerer funnene og gjennomgår svakheter og videre forskning.

2.0 Teoretisk perspektiv

Dette kapittelet starter med å presentere nåværende litteratur innenfor kompetanseheving med et spesielt fokus på kurs, og forventet utbytte av dette. Kapittelet går videre inn på teori som omhandler innholdet i ACT, fordelt på kategoriene mindfulness og verdier, før nåværende forskning innenfor pust gjennomgås.

2.1 Selvrealiserende kurs

Med introduksjonen av stadig mer teknologi på arbeidsplassen og i hverdagen, har konsepter som multitasking og «email apnea» blitt hverdagslige (Myrtveit et al., 2014). Det har vært et skifte i arbeidslivet fra hovedsakelig å arbeide fokusert med en oppgave, til å skulle jobbe holistisk. Med dette kommer forventinger om å skulle håndtere vidt forskjellige oppgaver innenfor en rekke områder. Teknologien åpner også opp for å skulle sjekke privat epost og sosialmedia på fritiden. Summen av dette kan skape en følelse av å alltid være «på» (Myrtveit et al., 2014). En av konsekvensene av å konstant skifte mellom oppgaver og å alltid være tilgjengelig, er forhøyet stressnivå. «Email apnea» er «overfladisk pusting eller å holde pusten mens man sjekker epost, eller mens man jobber eller spiller på en skjerm» (oversatt fra: Jones, 2008), og illustrerer hva som kan være konsekvensene av å jobbe framfor en skjerm. Forhøyet stressnivå kan føre til reduksjon av kognitive evner, i tillegg til flere livsstilsfaktorer som fysisk inaktivitet, fedme og røyking som alle reduserer helse (Kulshreshtha et al., 2023, s. 86).

Arbeid er en viktig arena for selvrealisering, identitet og status (Waddell & Burton, 2006). Å bruke evnene man har i arbeid fungerer som en beskyttelsesfaktor mot angst og depresjon (Waddell & Burton, 2006). Selv om arbeidsliv generelt har en positiv effekt på den enkeltes helse, kan arbeidsplassen gi økt risiko for dårlig helse. En kjent modell for arbeidskrav og påvirkning av helse er modellen fra Karasek (1979). Den går ut på at lav beslutningsmulighet og høye jobbkrav øker sannsynlighet for dårlig helse og lav jobbtilfredshet. Denne modellen ble videre utviklet av Johnson og Hall (1988) til å inkludere sosial støtte. Sosial støtte peker på nivået av tilgjengelig, hjelpsom og sosial interaksjon med ledere og kolleger man har på jobben. Sosial støtte har en viktig rolle ved stressmestring (Jolly et al., 2021), og kan virke som en buffer mot dårlig helse på bakgrunn av høye krav fra jobben, og kan være særlig viktig hvor man har høye arbeidskrav og lav mulighet til å ta viktige beslutninger (Johnson & Hall, 1988). Nesten halvparten av norske arbeidstakere opplever at de må arbeide i et høyt tempo, og at den avtalte arbeidstiden ikke strekker til. Mer arbeidspress har sammenheng med høyere utdanning, samtidig som høyere utdanning gir høyere grad av beslutninger i forhold til eget arbeid (Næss et al., 2011). Arbeidsplasser bør være bygget opp med overkommelige krav

og god kontroll, og det viktig at ledelsen klarer å finne det som skaper glede, jobbtilfredshet og jobbengasjement blant de ansatte (Næss et al., 2011).

Dersom et individ i en bedrift mottar et kurs, er ikke det nødvendigvis nok til å skape endring på organisasjonsnivå (Klev et al., 2021, s. 89). Et eksempel er et individ som mottar et kurs, men kommer tilbake til arbeidsplassen og møter den samme hverdagen som tidligere. De nye ideene kan fremstå diffuse og fjerne på arbeidsplassen, og oppleves som merkelige av arbeidskolleger. Den individuelle læringen skaper altså ikke nødvendigvis endringer, da organisasjoner består av samspill av flere parter. I organisasjoner styres praksisen av delte normer og verdier som har utviklet seg over tid. Det er derfor rimelig at endring av normene og verdiene også krever tid for å endres. For å legge til rette for endring kan delt læring være essensielt. Det vil si at læring blir delt mellom flere, og ikke settes bort til noen få på vegne av kollektivet. Når læring pågår i grupper kan man oppnå en effekt av at de som er i gruppen kan lære av hverandre, og kunnskapen som samles kan deles med resten av organisasjonen (Klev et al., 2021, s. 94). Bevisst forming av arenaer for læring er en viktig ressurs i ledelse av endring og utvikling i organisasjoner (Klev et al., 2021, s. 97). Arenaer som kurs gir en mulighet for praktisk trening og refleksjon for å utvikle den kollektive praksisen i organisasjoner.

Videre kan kompetanseutvikling bidra til et godt arbeidsmiljø hvor kunnskap, trivsel og tilfredshet står i fokus, i tillegg til å styrket posisjon i konkurransemarkedet (Kvalsund, 2011). Mange bedrifter benytter kursing som et utgangspunkt for organisatorisk læring og utvikling av kompetanse (Filstad, 2008). Ved kurs får ansatte muligheten til å dra på interne eller eksterne kurs for å tilegne seg ny kunnskap. Dette kan være obligatorisk kompetanseutvikling, eller frivillig hvor de ansatte selv tar initiativ og trekker fram kurs de ønsker å delta på. Utover selve kunnskapen som kommer av læring, kan kompetansehevingen øke generell måloppnåelse for bedrifter, ved å gi «*bedre mestringstro, høyere indre motivasjon, sterkere lojalitet, høyere vilje til fleksibilitet, større innslag av ekstrarolle-atferd og høyere innsats og ytelse på enkeltoppgaver*» (Lai, 2013, s. 19). Kostnaden ved kurs er at det krever tid til læring og bruk av ressurser som settes av til dette. Tiden som settes av til opplæring kunne ellers vært benyttet til andre oppgaver.

Selv om man legger til rette for læring og endringsprosesser er det umulig å si hva resultatet vil bli, og hvilken endring det i praksis fører til (Klev et al., 2021, s. 66). Kursholderens erfaring er at forskjellige deler av kurset vil være viktig for de enkelte deltakerne (V.

Johansen, personlig kommunikasjon, 09. mars 2023). For noen vil en refleksjon rundt «du er ikke dine tanker» være en åpenbaring, mens for andre vil det å tenke over sine verdier og endre sin væremåte i tråd med disse være mer relevant. Poenget med kurset er at all undervisning peker i samme retning. Kursholderen poengterer at alle delene av kurset er som puslespillbrikker som sammen kan gjøre en større endring. De store aha-opplevelsene kan være basert på at man tidligere har lært noe fra andre deler av kurset. Fra hans erfaring er det viktig med en nøkkelperson som forvalter det som blir undervist på kurset. Denne personen kan være som et fyrtårn som sørger for at de positive effektene av kurset setter seg i bedriften, og at kulturen får mulighet til å endre seg. Ellers kan resultatene fra kurset bli visket ut etter relativt kort tid. Det er ikke funnet konkret teori som støtter opp om dette, men det finnes en rekke programmer som gir kurs i hvordan bli en «mindfulness champion» (Breathworks, u.å.).

Det er antatt i litteraturen innen motivasjon, at ved indre motivasjon er man mer motivert til å lære og til å prestere (Storstad & Smeplass, 2022). Quinlan (2019) skiller mellom studenter som har en personlig interesse, og de som har en situasjonsbestemt interesse. I den siste kategorien finner vi studenter som i utgangspunktet ikke har interesse for faget, og som er avhengig av at interessen blir vekket i undervisningen. Quinlan (2019) finner at situasjonsbasert interesse kan vekkes av forelesere med kunnskap og engasjement.

Kursholderen poengterer at for å få utbytte av kurset så kreves noe av tilhøreren (V. Johansen, personlig kommunikasjon, 09. mars 2023). Man må faktisk gå inn i materien, reflektere rundt det som er tatt opp og aktualisere det i eget liv. Altså er det en fordel å ha indre motivasjon for å få mest mulig utbytte av kurset.

2.2 Mindfulness

Vi er ikke tankene våre – vi er klar over tankene våre (Hayes, 2015, s. 128). Denne innsikten kan gi store utslag på hvordan man forholder seg til tankene, meningene og impulsene sine. Dette er kjernen av aksept- og forpliktelsesterapi (kjent som ACT fra engelsk Acceptance and Commitment Therapy) (Grung & Jacobsen, 2023). Veldig mye av psykologi og intervensjoner fokuserer på å endre innholdet i tankene, fra negativt til positivt. ACT handler derimot om hvordan man forholder seg til tankene sine. Målet med ACT er å utvikle psykologisk fleksibilitet, det betyr å forholde seg til det som skjer inni deg idet det skjer, uten motstand eller å klamre seg til det (Grung & Jacobsen, 2023). Ved bruk av ACT kan man lære å slutte å kjempe mot tankene og opplevelsene man har, og lære å akseptere det man møter gjennom livet (Hayes, 2015, s. 23).

Bakgrunnen for fokuset på mental fleksibilitet kommer fra relational frame theory (RFT). RFT sier at alle objekter kan relateres til alle andre objekter gjennom tankene (Grung & Jacobsen, 2023). Språk og tankemønster kan utlede stimulusreaksjoner, noe som gjør at mennesker kan ha negative opplevelser selv når det ikke er noe i miljøet som forårsaker reaksjonen. Man kan for eksempel bli minnet om en vond erfaring av tilsynelatende tilfeldige ting i miljøet. En duft eller noe man ser, kan bringe fram et vondt minne eller få fram en negativ tankerekke (Grung & Jacobsen, 2023). Forsøker man å fjerne vonde tanker og følelser blir opplevelsen verre, og problemet opprettholdt. Lærdommen i ACT er at man kan leve med psykologisk smerte. Det skilles mellom smerte og å lide, enkelte tanker kan være smertefulle, men lidelsen oppstår når man ikke er villig til å ha tankene. ACT består av seks kognitive kjerneprosesser som er verktøy for å utvikle psykologisk fleksibilitet. Disse er aksept, kognitiv defusjon, selvet som perspektiv, kontakt med nuet, verdier og forpliktende handling (Grung & Jacobsen, 2023). Fire av de seks kjerneprosessene innenfor ACT slås sammen til mindfulness. Disse er aksept, kognitiv defusjonering, det observerende selv og kontakt med nuet.

Aksept

Aksept går ut på å være aktivt i kontakt med psykologiske opplevelser, framfor å forsøke å unngå eller å endre opplevelsene man strever med. Akseptering er ikke noe passivt i ACT, det er en velkomst til utfordringene som oppstår. Det er også omtalt som en villighet til å være i kontakt med tanker og følelser. Aksept går ut på å akseptere det man opplever, det betyr ikke å forsone seg med hva som helst, eller holde ut all smerte, men å omfavne livet og det man opplever (Hayes, 2015, s. 33). Målet med aksept er å åpne seg mot livet i øyeblikket og å rette seg mot sine egne verdier (Hayes, 2015, s. 97).

Kognitiv defusjonering

Kognitiv defusjonering handler om å separere tanker og det de har smeltet sammen med. For eksempel kan man skape en assosiasjon til et minne, en tanke eller en følelse som vanskelig å tenke på, og dermed noe man ønsker å unngå. En erfaring har altså smeltet sammen med en tanke, og når tanken dukker opp, kommer også opplevelsen av ubehag. Kognitiv defusjonering er å separere tankene fra opplevelsen, og å sørge for at frykten for opplevelsen eller tanken ikke stopper deg fra å leve slik du vil (Hayes, 2015, s. 118). Man kan lære å se tankene, framfor å være i tankene.

Det observerende selv

Å være det observerende selvet, eller å ha selvet som perspektiv, handler om at man ikke er sine tanker og følelser. Man kan ha et perspektiv fra en del av seg som er nøytral, uforanderlig og i stand til å romme alt, uten å bli endret eller å bli revet med. Jeget er konstant og er med deg helt fra barndommen av (Hayes, 2015, s. 173-175).

Kontakt med nuet

Kontakt med nuet handler om at det kun er akkurat nå som eksisterer, og det er kun nå man kan handle. Fortid og fremtid er kun menneskelige konsepter. Dette assosieres til mindfulness-øvelser hvor man praktiserer at det er nuet som gjelder, og det er nå man kan oppfatte hva som egentlig skjer både inni en selv og i omgivelsene. Kontakt med nuet og det observerende selvet kan fremstå som synonymmer til mindfulness, og mindfulness er også tett knyttet til kognitiv defusjonering.

Enkelte har beskrevet mindfulness som en kombinasjon av egenskaper, som observasjon, å agere med bevissthet og å akseptere ikke-dømmende. Andre ser på mindfulness som å bare være bevisst på, og gi oppmerksomhet til det som skjer i øyeblikket, både innenfor og utenfor seg selv. Mindfulness er noe som kan trenes opp, men er også et trekk som alle har selv uten trening. Mindfulness er også presentert med to sier: oppmerksomhet til øyeblikket, og aksept av det som oppstår i øyeblikket på en ikke-dømmende måte, uten motstand (Somaraju et al., 2023).

Mennesker har en tendens til å la tanker strømme og løpe fritt når man ikke gir sinnet noe å fokusere på, og selv med et fokus er man distraheret store deler av tiden. Man tenker på fortid, framtid, ting som kan skje, eller ting som er komplett fantasi. Tankevandring ser ut til å være normalen for sinnet (Killingsworth & Gilbert, 2010). Killingsworth og Gilbert (2010) fant at personer dagdrømmer store deler av tiden. Hvilken aktivitet man holder på med ser ut til å ha minimal innvirkning på om dagdrømmene er positive eller ikke. De fant også at informantene var mindre fornøyde mens de dagdrømte, uavhengig av om dagdrømmene var positivt eller ikke. Dette gjaldt selv når de gjorde oppgaver man typisk tenker på som lite artige. Dårlig humør kan føre til dagdrømming, men det er altså funnet at dagdrømming generelt er årsaken til dårlig humør (Killingsworth & Gilbert, 2010). I tillegg er det man tenker på en bedre indikasjon på humøret enn det man faktisk holder på med i øyeblikket. I sum er dagdrømming assosiert med dårlig humør, noe som er et argument for at mennesker som er mer nærværende er mer fornøyd med livet.

Flere studier har sett på utbyttet av meditasjon. De mest typiske fordelene er styrket emosjonell regulering, oppmerksomhet og selvobservasjon (Basso et al., 2019). Basso et al. (2019) fant at 8 uker med mindfulness-basert stressreduksjonstrening reduserte stress og utmattelse, samtidig som positiv affekt, livskvalitet og mindfulness ble styrket. Ifølge forskerne kan dette komme av styrket selvregulering og ferdigheten til å håndtere emosjonelle tilstander. Meditasjon er assosiert med redusert respons mens man ser en stressende film, altså at man klarer å oppnå kognitiv defusjon med det som er på skjermen.

Gitt fordelene som meditasjon gir, argumenterer Fazio et al. (2020) at mindfulness-baserte intervensjoner (MBI) bør vurderes av ledere og organisasjoner som et virkemiddel for å bedre helse, livskvalitet og arbeidsinnsats hos ansatte, spesielt hos de som er utsatt for jobbstress eller som opplever nedsatt kognitiv funksjon på bakgrunn av stress. Strohmaier et al. (2021) fant at relativt korte meditasjonsøvelser kan være bedre enn lengre øvelser for nybegynnere. Dette kommer av at ved lengre øvelser øker sannsynligheten for å miste fokus fra øvelsen. Funnene deres visste at å praktisere mindfulness i 5 minutter fire ganger i løpet av 2 uker kan signifikant styrke mindfulness, i tillegg til å redusere depresjon, angst og stressnivå. De som praktiserte korte øvelser var mer fornøyd med kurset enn de som utførte lengre øvelser. Korte øvelser kan oppleves mer overkommelig og lettere å opprettholde over tid. Ifølge Archary og Thatcher (2022) er psykologisk avkobling fra oppgavene man jobber med essensielt for å restaurere seg psykologisk ved arbeid. De finner at en pause med guidet meditasjon er velegnet for å redusere engstelse, i tillegg til å øke engasjement i arbeid. Altså kan korte meditasjonsøkter som en pause i hverdagen være gunstig både for utøveren og for arbeidsplassen. Mindfulness meditasjon er også funnet å kunne styrke selvkontroll (Frieze et al., 2012).

Myrtveit et al. (2014) så på effekten av å gi et kurs innenfor mindfulness. Deres kurs besto av daglig meditasjon og ti undervisninger. Den daglige praksisen bestod av 10 minutter med meditasjon i 12 uker. Undervisningen bestod av en introduksjon på to timer og ni undervisninger på en time. Tema på undervisningen varierte fra gang til gang, men var hovedsakelig basert på positiv psykologi. De fant etter 12 uker at 80% av deltakerne sa at de ville fortsette med praksisen videre. Det ble rapportert mindre stress fra deltakerne, og det ble rapportert en reduksjon på stressrelaterte plager som hodepine og smerte i skuldre og nakke (Myrtveit et al., 2014).

Empirisk forskning viser at hvis medarbeiderne utvikler mindfulness, vil de oppleve større tilfredshet, noe som fremmer virksomhetens måloppnåelse (Adriaenssen et al., 2017, s. 30). Selvbevissthet er fundamentet for emosjonell intelligens og jo mer emosjonelt intelligent en leder er jo bedre rustet er hen til å skape et positivt miljø for sitt team (Tenney & Gard, 2016, s. 18). Det er gjort flere empiriske studier som viser at ledere som uttrykker positive emosjoner, får frem de samme følelsene hos sine medarbeidere. Andre studier viser at denne atferden fremmer økt produktivitet hos medarbeiderne (Adriaenssen et al., 2017, s. 20). Når lederne har en positiv holdning og utviser anstendighet mot medarbeiderne, klarer medarbeiderne også å utholde og hankses med mer når de møter motstand, og de finner lettere løsninger på vanskelige problemer. Dette fører til at gjennomføringsevnen hos medarbeidere blir bedre (Adriaenssen et al., 2017, s. 25).

2.3 Verdier

Verdirefleksjon

Verdiene man har bestemmer retning på livet (Hayes, 2015, s. 272). De bestemmer hva man gjør, eller er en egenskap ved det man gjør. Verdier er ikke det samme som mål, mål er noe man oppnår på veien hvor kursen blir satt av verdier. Verdiene man har er det som gir livet mening. For mange er viktige områder innenfor verdier relasjoner, familie og venner, arbeid, åndelighet og helse. Poenget med verdiene er at de skal gjenspeiles i handling, de skal føre til bevisste valg. Man kommer til å møte ubehag i livet, det er unngåelig. Enten møter man ubehag på kort sikt ved å måtte gjøre det man mener er riktig i henhold til sine verdier, ellers møter man «den langsomme, lammende, drepende smerten som kommer av ulevd liv og svik mot egne idealer» (Hayes, 2015, s. 305). Når man i en periode har fulgt verdiene sine kan det hende at de utvikler og endrer seg, og at man må oppdatere verdiene sine. Idrettsutøvere som ble bedt om å fokusere på hvorfor de trener, altså hvilke verdier som driver dem til trening, viste vesentlig høyere innsats på trening, framfor å fokusere på teknikk eller intensitetsnivå (Smith et al., 2019).

Forpliktende adferd

Forpliktende adferd handler om å agere i tråd med sine verdier (Hayes, 2015, s. 306). Gjennom å handle etter sine verdier vil man bli en mer autentisk versjon av seg selv. En autentisk person er ikke manipulerende eller kalkulerende i sin atferd, men uttrykker seg i linje med sine tanker og følelser. Dette fremmer entusiasme og engasjement hos andre (Adriaenssen et al., 2017, s. 87). I dag benyttes det i stor grad iscenesettelse av seg selv, og at man fremmer seg selv på en måte som søker aksept hos andre. Dette virker hemmende på det

å være autentisk og entusiastisk. Man ønsker å fremme seg selv slik at man virker kompetent, altså å fremme seg selv slik man ønsker å bli oppfattet ikke slik man faktisk er (Knapp & Hulbert, 2016). Det å være autentisk betyr ikke nødvendigvis at man skal være lik i alle ulike roller og situasjoner, men man må være i stand til å skille mellom det virkelige liv og rollene man spiller. I det virkelige liv bør man ikke spille en rolle. En slik karakter av seg selv vil kunne skape høyt psykologisk stress (Adriaenssen et al., 2017, s. 88). Selv om man stilles overfor ulike forventninger i ulike roller, betyr ikke det at man skal opptre som en sosial kameleon. Man tilpasser seg ulike roller, men man endrer ikke sine grunnleggende verdier fra rolle til rolle. De grunnleggende verdiene man innehar, er det ankeret som gjør at man er autentisk i de ulike rollene man innehar (Knapp & Hulbert, 2016).

2.4 Pust

Å kunne bruke teknikker som mindfulness og tydelig kommunikasjon er en viktig ferdighet, men det kan være utfordrende å bruke disse verktøyene når man er i en stresset situasjon eller er overveldet fysiologisk. Da kan pusteøvelser være et praktisk verktøy for å nedregulere sinnet og kroppen ved overveldende situasjon eller kronisk stress (Aideyan et al., 2020). Man må klare å gi seg selv rom for å finne fram til andre verktøy, og her kan pusten være nyttig. Pusteøvelser kan fungere som en brekkstang for å få seg ut av en mental loop eller et innsnevret syn på en situasjon, og åpne opp for mulighetene man i realiteten har, i tillegg til å legge til rette for å kunne bruke andre øvelser som krever tilstedeværelse. Pusteøvelser kan og i seg selv være en behandling som gir styrket følelsesregulering ved å være et verktøy for å håndtere fysiologiske tilstander (Aideyan et al., 2020).

Pusteøvelser krever minimalt med utdanning, ingen spesielle ferdigheter og kan brukes av alle, i alle omgivelser, uten utstyr eller kostnad (Liu et al., 2021). Et stort spenn av pusteøvelser benyttes, både til personlig bruk og i profesjonelle settinger. Nyttene av disse er vist gjennom flere studier på områder som angst, depresjon, panikk, PTSD symptomer, aggressiv oppførsel, i tillegg til å styrke mentalt fokus (Aideyan et al., 2020; Bordoni et al., 2018).

Pusteøvelser kan motvirke de negative endringene av følelser, tanker, adferd og fysiologi som oppstår ved en stressende hendelse. Pusteøvelser aktiverer det parasympatiske nervesystemet og får kroppen til å returnere til såkalt «rest-and-digest»-modus hvor kroppen retter fokus mot indre prosesser som er nødvendige at ivaretas over tid. I denne sammenhengen kan pusteøvelser være motgiften til «fight-or-flight»-modus hvor det sympatiske nervesystemet

aktiveres (Aideyan et al., 2020). Det sympatiske nervesystemet aktiveres i stressende situasjoner og fører blant annet til at hjertet slår raskere, mer blod fraktes til musklene, det går mindre blod til fordøyelsessystemet og luftveier utvides slik at man lettere kan puste inn og ta inn større mengder luft (Norsk helseinformatikk, 2022). Motsetningen til det sympatiske nervesystemet er på mange måter det parasympatiske nervesystemet. Det parasympatiske nervesystemet har størst betydning på kroppens indre miljø, og mindre på muskler. Det aktiveres hovedsakelig når man er avslappet. Når det parasympatiske nervesystemet aktiveres så reduserer det hjertefrekvensen (Norsk helseinformatikk, 2022). Å utføre pusteøvelser som intensjonelt aktiverer diafragma i perioder med intens stress kan nøytralisere responsen til det sympatiske nervesystemet, og aktivere det parasympatiske nervesystemet. Øvelsen fremmer velvære og virker beroligende fysisk og psykisk (Hamasaki, 2020). Bevegelsen av diafragma påvirker det autonome nervesystemet som påvirker både fordøyelse og hjerterytme, i tillegg til tarmer, blære og andre funksjoner i kroppen (Bordoni et al., 2018). Dype pust som aktiverer diafragma, kan være spesielt nyttig for de som har problemer med mage og tarmfunksjon relatert til stress. I tillegg reduseres pusterate, oksygenforbruk, hjerterate og blodtrykk signifikant ved bruk av diafragmatisk pust (Chang et al., 2013).

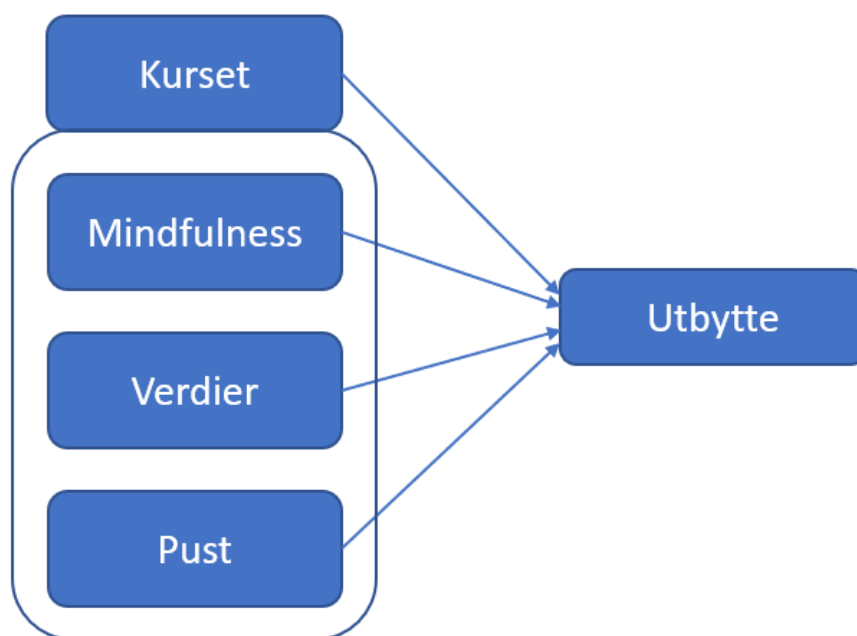
Frivillig kontrollert pusteteknikk skiller seg fra å praktisere mindfulness meditasjon (Balban et al., 2023). Balban et al. (2023) utførte et eksperiment ved sammenligning av pusteøvelser og meditasjon. I 5 minutter daglig skulle fire grupper gjøre øvelser i sitt eget hjem. Tre grupper gjorde pusteøvelser og en gjorde meditasjon med fokus på pust. Alle gruppene opplevde en økning i positiv affekt (positive følelser). De som utførte pusteøvelser hadde størst økning på styrket positive følelser. Å benytte pusteøvelser gav betydelig lavere pustefrekvens gjennom døgnet sammenlignet med å utføre meditasjon. I tillegg fant man at jo lavere pustefrekvens informantene fikk gjennom perioden, desto større var utbyttet på positiv affekt. Balban et al. (2023) fant at gruppene som benyttet seg av pusteøvelser hadde høyere etterlevelse av øvelsen enn de som benyttet seg av meditasjon. Forskernes hypotese er at siden pusteøvelser virker beroligende raskere, kan det føre til høyere etterlevelse hos brukerne. De har som hypotese at pusteøvelser gir en følelse av direkte kontroll av personlig fysiologi, i motsetning til meditasjon hvor man passivt observerer pusten, og at dette er en fordel da tap av kontroll er et kjennetegn ved angst. Å kontrollere pusten kan direkte påvirke respirasjonsfrekvens, som kan gi en fysisk og psykologisk beroligende effekt.

En kjent pusteteknikk er tummo, eller Wim Hof Breathing. Det går ut på å puste raskt og dypt i 30-40 pust, før man holder pusten lenge. Dette gjentas typisk 3 ganger. Denne teknikken

metoden er typisk brukt som del av Wim Hof Metoden som skal kunne få styrke tilstedeværelse og redusere stress, men det er ikke tydelig om resultatene kommer fra pusteteknikken eller andre deler av programmet (Ketelhut et al., 2023).

2.5 Forskningsmodell

Det presenteres her en overordnet forskningsmodell for videre arbeid med oppgaven. Teorien viser et vidt spenn av potensielt utbytte ved et kurs innenfor mindfulness, verdier og pust. På bakgrunn av et kurs og felles kompetanseheving, kan det legges grunnlag for utvikling av bedriftskultur. Dette kan bidra til et godt miljø med støttende kolleger og lederskap som gir sosial støtte. Fra teorien fremstår det som mindfulness, verdier og pust kan gi et utbytte i form av verktøy for å skape stressmestring og å jobbe videre med personlig utvikling.



Figur 1: Forskningsmodell

Hvilket utbytte som kommer av et kurs innenfor mindfulness, verdier og pust hos en bedrift er uklart. Et kurs i seg selv, uavhengig av innhold, forventes å kunne gi et utbytte i form av styrket samhold i en organisasjon. Ifølge teorien kan samhold og sosial støtte styrke stressmestring blant individer. På en arbeidsplass kan dette være essensielt, særlig hvis man er utsatt for oppgaver og ansvar som kan være overveldende. Videre sier nåværende litteratur om mindfulness, verdier og pust at kursing innenfor disse kan gi kunnskap og verktøy for å håndtere reelle situasjoner som man ellers opplever som utfordrende. Forskningsmodellen i figur 1 brukes som et utgangspunkt for videre struktur på forskningen.

3.0 Metode

I dette kapittelet gjennomgås den metodiske tilnærmingen til forskningen. Valg som er gjort begrunnes, i tillegg til at prosessen med innhenting og bearbeiding av data beskrives. Videre diskuteres forskningens pålitelighet og gyldighet før de etiske betraktningene gjennomgås. Problemstillingen i denne oppgaven er: *Hva er utbytte av et kurs innenfor mindfulness, verdier og pust hos en bedrift?* For å kunne besvare dette utføres en eksplorativ undersøkelse. Det benyttes kvalitative intervju hos en bedrift der de ansatte har fått et kurs med moduler basert på mindfulness, verdier og pust.

3.1 Forskningsdesign

Ansatte hos Østfold Energi har fått tilbudt et kurs innenfor mindfulness og mental trening. Østfold Energi er en bedrift med 55 ansatte fordelt på tre kontor. Bedriften er en stor aktør på Østlandet innen energibransjen. Formålet til bedriften er å produsere ren fornybar energi og skape bærekraftig utvikling i lokalsamfunnet (Østfold Energi, 2023). I tillegg til å selge strøm hovedsakelig basert på vannkraft, opererer bedriften flere fjernvarmeanlegg. Kurset ble gitt på bakgrunn av interesse hos en i ledergruppen hos bedriften. Vedkommende har en sterk personlig interesse for hva man kan gjøre mentalt for å gi seg selv et godt liv. Denne personen er en av informantene.

Kurset som ble gitt hos bedriften ble gjennomført i arbeidstiden med åtte samlinger hvor hver av samlingene var på to timer. Det ble utført cirka en samling i måneden, med oppstart før sommerferien 2022 og endt kurs i desember 2022. Kurset var påvirket av spredning av covid-19, noe som medførte at kurset ble gitt over en lengre periode enn planlagt. Selve undervisningen ble gitt i arbeidstiden. Kurset har tidligere blitt gitt til en rekke bedrifter, og er sammensatt av lærdom til kursgiveren fra praksis med meditasjon, mindfulness og filosofi over flere tiår. Kursgiveren har blant annet vært buddhistmunk i fire år, og har skrevet to bøker om mindfulness og meditasjon. Mye av kurset er basert på acceptance and commitment therapy (ACT). ACT er basert på vestlig psykologi, og ligger innenfor tredje generasjons kognitivterapi. Mellom kursdagene var det oppfordret til å praktisere meditasjon, og det ble delt ut lydfiler med guiding for flere meditasjonsøvelser. Kurset som ble gitt består av moduler som inneholder blant annet (Johansen, 2023):

- *Introduksjon til oppmerksomhetstrening/mindfulness*
- *Fokus, konsentrasjon og tilstedeværelse*
- *Oppmerksomhet på, og endring av, destruktive tanke-mønstre*
- *Hvordan håndtere moderne teknologi*

- *Din hjerne på jobb*
- *Tilstedeværelse i og gjennom hverdagen*
- *Mer effektiv med mindre slitasje*
- *Frihet fra stress og tidsklemme*
- *Livsglede og motstandskraft*
- *Oppmerksomhetstrening og nevrovitenskap (hjerneforskning)*
- *Psykologisk fleksibilitet i en verden som endrer seg konstant*

For å undersøke erfaringene fra kurset benyttes en kvalitativ tilnærming. Kvalitativ forskning er godt egnet når man ønsker å forske på fenomener som ikke kjennes spesielt godt. Gjennom kvalitativt intervju kan det innhentes detaljert og utfyllende kunnskap om erfaringene fra deltakerne av kurset. Forskingen i denne oppgaven er eksplorerende, som er godt egnet for å skape mer klarhet og kunnskap om et fenomen (Jacobsen, 2015, s. 80). Kvalitativ eksplorerende forskning legger få begrensninger på hvilke svar og hva slags informasjon informantene kan gi, og det kan fremskaffes detaljer og nyanser fra de ulike informantene. Kvalitative dybdeintervju er benyttet på grunn av at det er godt egnet til å skaffe til veie fylldige og detaljerte beskrivelser fra informantene (Johannessen et al., 2020, s. 105). Dybdeintervju er godt egnet for temaet i studien som kan være intimt og til tider personlig, i tillegg er det et ønske om å finne variasjon i opplevelsene (Jacobsen, 2015). I forskningen rundt utbyttet av kurset, er interessen for informantenes personlige opplevelser noe som gjør intervjuer velegnede.

Formålet med undersøkelsen er å få mest mulig kunnskap om fenomenet. Det benyttes derfor strategisk utvalg av informanter som har mye og relevant informasjon om det som undersøkes (Johannessen et al., 2020, s. 58). Målgruppen er de som har mottatt kurset hos bedriften (Johannessen et al., 2020, s. 58). Det ble sendt ut en forespørsel til de som hadde mottatt kurset, om de kunne tenke seg å være informanter av denne studien. Det kom tilbakemelding fra syv personer som kunne tenke seg å være med, det ble frafall fra en, og dermed endte informantgruppen opp på seks personer.

Gruppen informanter er delvis selvselekerende, ved at de selv har meldt seg som informanter. Informantene er dermed basert på tilgjengelighet og strategisk utvalg. De er alle ansatt i samme bedrift og har vært med på samme kurs. Gruppen informanter består av to menn og fire kvinner. Alderssammensetning er fra 30- til 50-årene. Informanter består av tre medarbeidere og tre med lederstillinger. Dette kan gi en mulighet til å sammenligne de ulike

gruppene, selv om det er relativt få informanter. Flere av informantene hadde allerede en interesse for mindfulness og personlig psykologi, selv om de ikke nødvendigvis praktiserte noen av delene systematisk. Dette kan innebære at informantene selv hadde et farget syn på forventningene av kurset, og gikk inn i det med et ønske om å få noe ut av det. Samtidig betyr dette at flere av informantene hadde en tydelig mening om mindfulness og kurset og kunne uttrykke en tydelig mening om temaet, som forenkler forskningen. Ikke alle informantene deltok på alle kursdagene, men deltok når de hadde mulighet i arbeidsdagen.

3.2 Innhenting og analyse av data

Kvalitative intervjuer ble benyttet da det er et overordnet ønske å finne ut hvordan et kurs innenfor mindfulness påvirker en bedrift og de som deltar på kurset. Det er utydelig hvilke faktorer som er relevante for dette, og hvilket utbytte deltakerne får av et slikt kurs. I forkant av første intervju var det designet en intervjuguide. Intervjuguiden er utformet på bakgrunn av forskningsmodellen som er presentert i teorikapittelet. Intervjuguiden er basert på hva som er ansett som hull i den nåværende forskningen og det som er av interesse å utforske. Intervjuguiden spenner relativt bredt og har innslag for å finne ut av den generelle opplevelsen og utbytte til informantene. Det går så inn på de spesifikke modulene som studeres, som utbytte av mindfulness, verdier og pust.

Intervjuguiden ble brukt som rammeverk til intervjuet. Intervjuene ble utført semi-strukturerte. Det innebar at det er en rekke spørsmål og kategorier som skal gjennomgås i intervjuene, men rekkefølge spiller nødvendigvis ikke en stor rolle. Da kan informanten få fortelle relativt fritt, og man kan følge deres fortelling, samtidig som man får med seg alle tema (Thagaard, 2009, s. 89). Strukturen ved intervjuguiden forenkler også sammenligning av funnene hos de forskjellige informantene. Intensjonen bak spørsmålene var å invitere informantene til å reflektere og gi fylldige svar. I intervjuguiden er det også inkludert oppfølgingsspørsmål som ble brukt ved behov. Intervjuguiden utviklet seg over tid, og i løpet av undersøkelsen dukket det opp spørsmål som kunne være av interesse i senere intervju.

Intervjuene ble utført på Teams av praktiske hensyn. Alle intervjuene ble utført i løpet av normal arbeidstid. Alle intervjuene ble tatt opp. Det ble benyttet videosamtale for alle intervjuene med unntak av to. Lyd og bilde var av god kvalitet for alle samtaler. I starten av alle intervjuene ble det informert om det ble gjort opptak, og samtykke ble etterspurt. Det ble informerte om at opptakene kun brukes til forskningen, og i etterkant slettes. I tillegg til video-/lydopptak ble det tatt notater underveis, men dette ble prioritert lavere i påfølgende intervju da opptakene var gode nok til å få med seg all informasjon, og hvordan den ble

kommunisert. Intervjuene hadde alle en rolig tone og informantene fremstod som fornøyde med å kunne dele sine erfaringer. Flere sa underveis at de kom på ting de hadde lyst til å se mer på, når de ble spurt om diverse tema.

Intensjonen ved intervjuene var å la informantene få fortelle og styre samtalen dit de ville ved sine fortellinger. Det ble supplert med oppfølgingsspørsmål der det fremstod naturlig.

Intervjuene ble utført over en periode på cirka 5 uker, fra slutten av januar 2023 til starten av mars 2023. Mellom intervjuene ble foregående intervju transkribert, og justeringer ble gjort av intervjuguiden. Intervjuene varte mellom 40 og 60 minutter. En av informantene måtte gå tidlig under ett av intervjuene, da ble intervjuet gjenopptatt dagen etter, samlet lengde gikk da opp til 1 time og 30 minutt.

Selv om informantene hadde mulighet til å styre intervjuet i den retningen de ønsket, fikk de fleste intervjuene samme struktur basert på intervjuguiden. Etter å ha utført flere intervju, ble rekkefølgen mer naturlig å følge. Rekkefølge på intervjuguide var:

- Generell informasjon om informanten (arbeidsstilling, typisk arbeidshverdag og deres erfaring med mindfulness)
- Informantens erfaring av kurset
- Opplevelse av status før og etter kurset (i forhold til stress, miljø på arbeidsplassen, endring av tankesett)
- Praktisering (hva har informanten tatt med seg av verktøy videre)
- Arbeidsrammer
- Relasjoner
- Oppsummering

Denne gitte strukturen gjør det enkelt å sammenligne og hente fram data i etterkant av intervjuene, og som forsker kan man spare mye leting gjennom transkriberingene. Etter transkribering ble intervjuene gjennomgått og kategorier som var diskutert ble vurdert. Sitater innenfor kategoriene ble tatt med til et annet dokument hvor det som fremstod interessant fra intervjuene ble sortert. Dette ble grunnlag for førsteutkast på hva som ble benyttet fra intervjuene. Gjennom kategoriseringen ble det benyttet andresyklus koding, som innebærer at det ble laget kategorier som kom fram i forskningen (Jacobsen, 2015, s. 207). Koding ble benyttet for å organisere funnene (Johannessen et al., 2020, s. 176). Funnene ble delt inn i fem overordnede kategorier: opplevelse av kurset, påvirkning av arbeidsmiljø/kultur, mindfulness, verdier og pust. Kategoriseringen gjorde det enkelt å få samlet informasjon om de forskjellige

gruppene og finne fram til sammenlignbare resultat når dette skulle bearbeides. Prosess med bearbeiding av funnene etter kategorisering ble iterativ, hvor den brukte teksten ble endret etter fortløpende. Der direkte sitat fra tekst er brukt, er det forsøkt å vise den opprinnelige konteksten.

3.3 Pålitelighet og gyldighet

Pålitelighet

Pålitelighet handler om at forskningen er til å stole på, og at den er gjort på en måte som vekker tillit. Et høyst relevant spørsmål ved vurdering av pålitelighet er: kan trekk ved undersøkelsen skape de resultatene vi kommer fram til (Jacobsen, 2015, s. 241)? For å styrke pålitelighet vil det gis en fremstilling av fremgangsmåten til forskningsprosessen (Johannessen et al., 2020, s. 250). Som forsker har jeg en personlig interesse for mindfulness og meditasjon. Jeg har satt meg inn i meditasjon, pusteteknikker og hvordan ACT kan anvendes. Dette kan ha vært til fordel for intervjuene, da det gjorde det lettere å forstå informantene og deres opplevelser. Det kan også ha ført til større åpenhet hos informantene. Min interesse for feltet kan også ha farget hvordan informantene presenterte sine erfaringer, og det er tenkelig at flere ønsker å kunne fortelle om gode opplevelser for å støtte meg og forskningen. Jeg hadde ingen relasjon til informantene utover selve intervjuet.

Dersom vi kom inn på det, delte jeg at jeg hadde møtt kursholderen tidligere, og at jeg hadde deltatt på meditasjonsretrett med han. På bakgrunn av dette og av mitt korte bekjentskap med deltakerne, er det mulig at de ikke ville ønske å dele det om de hadde noen spesielle negative erfaringer ved kurset. Mitt kjennskap til kurset og kursholderen, samt min interesse for mindfulness kan også farge min tolkning av dataen, og er noe jeg er klar over ved bearbeiding av analysen. Intervjuereffekten (Jacobsen, 2015, s. 242-244), som vil si at den som blir intervjuet påvirkes av intervjueren, hvordan denne ser ut, er kledd, snakker, bruker kroppsspråk og så videre, er vanskelig å unngå. En intervjuer som opptrer på én måte, kan skape helt andre resultater enn en annen (Jacobsen, 2015, s. 242-244). På bakgrunn av intervjuereffekten, hadde jeg fokus på at mens informantene pratet skulle jeg vise forståelse og interesse ved å vise kroppsspråk som nikk, risting på hodet, og ved å gi bekræftende lyder som «m-mm».

Det at intervjuene ble tatt ut med både lyd og video begrenset behovet for å ta notater underveis i intervjuene. Jeg tok likevel noen små notiser når det ble nevnt ting jeg tenkte kunne vært lurt å se nærmere på i forkant av videre intervjuer, eller når jeg følte at vi kom inn på et tema som jeg ville spørre andre informanter om. Konteksteffekten (Jacobsen, 2015, s.

242 - 244) peker på avhengigheten av lokasjon til et intervju, og at den kan påvirke svarene fra informantene. Selve intervjuene ble gjort i løpet av arbeidstiden. Informantene var derfor ved alle intervju utenom ett på sin arbeidsplass. Siste informant satt ved hjemmekontor. Det var ikke gitt føringer på hvor informantene var plassert så lenge de hadde et stille sted å sitte.

Gjennom en analyse er ren nøytralitet umulig; man må være klar over sine erfaringer og reflektere rundt sin tolkning (Thagaard, 2009, s. 126). For å styrke påliteligheten er det en fordel å kunne vise hvilken informasjon som kommer gjennom datainnsamling, og hva som kommer fra forskerens tolkning og analyse. Dette er utbedret ved å inkludere flere av informantenes direkte sitat, ved behov er også spørsmål fra forsker tatt med for å vise kontekst.

Gyldighet

Intern gyldighet handler om hvorvidt resultatene oppfattes som riktige, og om man faktisk har fått tak i det man ønsket å undersøke (Jacobsen, 2015, s. 228). Det vurderes om det er samsvar mellom virkeligheten og forskningens beskrivelse av virkeligheten. I denne oppgaven er det som forskes på ikke direkte observerbart. Oppgaven handler om hvilken opplevelse deltakerne har av kurset. Alle kildene rapporterte om sine egne opplevelser som førstehåndskilder, dermed er nærheten til fenomenet så god som den kan bli (Jacobsen, 2015, s. 139, 230). Opplevelsene knyttet til livsmestring og meditasjon kan være personlige, og kan gjøre at enkelte ikke vil dele alt de erfarer innenfor dette. En måte å validere funnene på er å konfrontere informantene med funnene som er gjort i løpet av samtalen. Dette ble gjort underveis og i slutten av intervjuene for å få bekreftet at de var riktig forstått. Da ble umiddelbare tanker bekreftet rundt det som ble sagt under intervju. I tillegg var det relativt stor enighet mellom informantene underveis i intervjuprosessen, noe som styrker gyldigheten (Jacobsen, 2015, s. 231). Det at det gikk noe tid etter at kurset var ferdig fram til intervjuperioden startet opp, kan være negativt. Det kan derfor være at vaner og endringer som ble gjort i etterkant ikke bare kom av endringer fra kurset. Det kan også ha vært en fordel med at utbytte fra kurset har fått satt seg og at deltakerne har fått internalisert det som ble lært under kurset, og dermed at det som ble nevnt av informantene faktisk var ting de hadde tatt til seg, og ikke bare husket i kort tid.

Ekstern gyldighet omhandler overførbarhet, altså om funnene i forskning er gyldige i andre sammenhenger, som for eksempel hos andre organisasjoner (Jacobsen, 2015, s. 238). Ved kvalitative studier snakker man om overføring av kunnskap eller overførbarhet framfor

generalisering (Johannessen et al., 2020, s. 251). Formålet er å kunne skape beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som kan være nyttige på andre områder enn det som studeres. Ved kvalitativ forskning som i denne oppgaven er det vanskelig å ekstrapolere fra utvalg til populasjon (Jacobsen, 2015, s. 237). Forskningen her er gjort på et lite utvalg hos en enkelt bedrift. Dette kan være en svakhet, men er naturlig i kvalitativ forskning av begrenset omfang.

Bekreftbarhet

Bekreftbarhet er et også et område som må håndteres innenfor kvalitativ forskning. Det går ut på om funnene er et resultat av forskningen eller av forskerens egne meninger. Dersom resultatene kan bekreftes av andre forskere ved tilsvarende undersøkelser vil det styrke bekreftbarheten (Johannessen et al., 2020, s. 252). Det er naturlig å sammenligne funnene fra forskningen mot andre lignende undersøkelser. Dette gjøres for å se om man har kommet fram til samme resultat. I denne oppgaven er det funnet noen likhetstrekk med annen forskning av samme type, som styrker gyldigheten og troverdighet til denne studien. Det er også visse ulikheter mot andre studier innenfor mindfulness da deres fokus typisk er rettet mot utbytte ved praksis av meditasjon som er utført i liten grad av deltakerne av kurset i denne studien. På grunn av tids- og kapasitetsbegrensning er det kun innhentet data hos en bedrift. Deltakerne på kurset bestod både av medarbeidere og ledere, men da størrelse på informantgruppen ikke var stor er ikke disse gruppene sammenlignet opp mot hverandre.

Troverdighet

Ifølge Jacobsen (2015, s. 245) er en av de vanligste feilene i kvalitativ forskning feil i nedtegning av data. Dette unngås her da det ble benyttet lyd- og videoopptak under intervjuene. Transkriberingen er dermed basert på direkte sitat, og slipper å komme fra hukommelse og notater under intervjuene. Dette styrker troverdigheten av oppgaven. Alle informantene var deltakere på kurset, og antas å ha høy troverdighet (Jacobsen, 2015, s. 191). Det er ikke noen opplagt grunn til at informantene skulle ha egeninteresse av å forvrengte informasjon. Informantene antas å være nøytrale kilder, det vil si at de ønsker å rapportere sine opplevelser sannferdig. Det som rapporteres fra informantene varierer, men overordnet har de lik oppfatning av hva som ble gjennomgått på kursdagene. Det er altså noe samsvar mellom tilbakemeldingen fra informantene, som styrker troverdigheten (Jacobsen, 2015, s. 191).

3.4 Etiske betraktninger

For studier der man har direkte kontakt mellom forsker og de som studeres, finnes det etiske retningslinjer som forskeren må forholde seg til. Johannessen et al. (2020, s. 45-46) peker på tre hovedhensyn en forsker må tenke gjennom:

- *Informantens rett til selvbestemmelse og autonomi*
- *Forskerens plikt til å respektere informantens privatliv*
- *Forskerens ansvar for å unngå skade*

Informantens rett til selvbestemmelse og autonomi går ut på at den som deltar i en undersøkelse har rett til å bestemme over sin deltakelse. Den som deltar skal være informert og frivillig samtykke til å delta, og skal kunne trekke seg uten begrunnelse og konsekvens (Johannessen et al., 2020, s. 46). Dette ble overholdt ved at det ble sendt ut en informasjonsmail ved invitasjon av deltakere, der ble det informerte om studien og at det ble gjort opptak av intervju. Ved oppstart av intervju informerte ble det gjentatt at deltakelse var frivillig, og det ble bedt om samtykke til deltakelse og opptak av intervju.

Forskerens plikt til å respektere informantens privatliv går ut på at deltakerne i forskningen skal kunne kontrollere sitt eget liv, og hvilken informasjon om dem som slippes ut (Johannessen et al., 2020, s. 45). Den enkelte har rett til å nekte forskeren tilgang til opplysninger om seg selv. Dette ble også tatt opp i invitasjonen og under intervjuet, nemlig at informantenes deltagelse var helt anonym, og at man uten begrunnelse kunne trekke seg.

Forskerens ansvar for å unngå skade går ut på at forskeren ikke skal utsette den det forskes på for ubehag. Det må vurderes om innsamling av data kan berøre vonde områder som kan være vanskelig å bearbeide og komme seg ut av. De som er del av forskningen skal utsettes for så lite belastning som mulig (Johannessen et al., 2020, s. 45). Livskvalitet og livsmestring er tema som kan være sårt. Intensjonen med forskningen i denne oppgaven og i intervjuguiden er ikke å grave dypt i historikk og potensielt vonde erfaringer hos informantene, men er heller å se på status quo og hvilken endring deltakerne har opplevd på bakgrunn av kurset. Ingen av spørsmålene gikk direkte inn på tema som var av privat natur. Samtidig var det opp til informantene hvor de ønsket å styre samtalen, slik at det kunne være rom for å dele på et nivå de var komfortable med.

I tillegg til å følge de etiske retningslinjene innenfor kvalitativ forskning er prosjektet meldt inn til Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør. Sikt tilbyr, blant flere andre funksjoner, personverntjenester for forskning spesielt rettet mot innsamling av data til forskningsformål.

Sikt leverer personverntjenester til 130 norsk forsknings- og utdanningsinstitusjoner (Sikt, u.å.). Søknaden hos Sikt er godkjent, og alle personvernopplysninger blir behandlet i henhold til deres retningslinjer.

4.0 Funn, analyse og diskusjon

Dette kapittelet går inn på funnene om hvordan kurset innenfor mindfulness og mental trening har påvirket kursdeltagerne og arbeidsplassen. Kapittelet er bygget opp slik at det først omhandler det overordnede utbyttet, erfaringene og motivasjonen hos deltakerne. Etter det presenteres erfaringene innenfor mindfulness, verdier, pust og til slutt utbyttet som helhet med en oppdatert forskningsmodell.

4.1 Utbytte

Initiativtakeren for kurset var informant 5. Ut fra dette initiativet og informasjon fra intervju, var dette en person som er sterkt motivert til å lære mer om mindfulness og om mental trening. De øvrige informantene hadde verken funnet eller betalt for kurset selv. Typisk vil det være mer motiverte deltakere på kurs hvor det er gjort personlig investering på bakgrunn av en personlig interesse for å delta (Quinlan, 2019). Det kan derfor være vanskelig å si noe konkret om deres motivasjonsnivå, men det er tydelig fra intervjuene at alle deltakerne var fornøyde med kurset. Flere ønsket at det hadde fortsatt permanent, for eksempel med et kurs på to timer en gang i måneden, eller ved å praktisere meditasjon i fellesskap. Det er også flere deltakere som sier at de tidligere har gjort seg tanker rundt tema som ble tatt opp under kurset. Mange av deltakerne har en personlig interesse innenfor feltet.

Kursholderen evnet å skape en god atmosfære med trygghet og en nysgjerrighet hos deltakerne, noe som er tydelig da oppmøtet gjennom kurset holdt seg høyt. Dette er fordelaktig for motivasjonen hos deltakerne (Quinlan, 2019). Selve undervisningen ble gitt i arbeidstiden, noe som trolig styrket deltakelsen da man utenom jobb ikke hadde forpliktelser i tidsrommet. Flere av informantene trakk fram at de fant kursholderen veldig sympatisk, sterkt engasjert og kunnskapsrik om temaene som ble gjennomgått. Dette er viktig for å skape og holde motivasjonen hos deltakerne, da mye av det som ble gjennomgått var nytt for dem (Quinlan, 2019).

De som rapporterte størst utbytte av kurset, peker på noen konkrete punkt som de opplevde som spesielt viktige. Flere poengterte viktigheten av at kurset var en felles arena hvor man kunne diskutere tema fritt og åpent. De erfarte at en stor del av utbyttet kom fra fellesskapet, og påpekte at en slik felles arena kan være gunstig for å skape et godt arbeidsmiljø, og for å tilrettelegge for læring blant de ansatte (Klev et al., 2021, s. 97). Flere poengterte at de synes at kulturen på arbeidsplassen har blitt mer åpen for diskusjon rundt tema innenfor mentalt arbeid. Flere av informantene hadde en interesse innenfor mindfulness og mental trening i

forkant av kurset. Disse opplevde kurset som en bekreftelse på flere tankesett de hadde fra før. Alle informantene var veldig positive til kurset, og for flere gjorde kurset stort inntrykk.

- Veldig, veldig bra. Selv om du vet om det fra før og kan en del av det fra før, bare det å få det på nytt. Vi kunne hatt det mange ganger, hver dag hadde ikke gjort noe det. (Informant 1)

Flere av deltakerne refererte til den gode atmosfæren som var på kurset, og følte at kurset gjorde deltakerne mer sammensveiset gjennom å ha en felles opplevelse.

- [...] Jeg syntes opplegget var veldig bra, og i stor grad takket være kursholderen. Han klarte fra første stund med sin personlighet å skape den gode lune atmosfæren, som gjør at man føler seg vel fra dag en. Det var veldig bra start og gjennom måten han dro oss gjennom på, og gav oss mer og mer informasjon og kunnskap. Det gjorde han på en veldig fin måte, og på en måte som absolutt inngav tillit til at han var engasjert, veldig engasjert i det han snakket om og veldig kunnskapsrik. [...] (Informant 3)

Alle informantene poengterte at det som ble undervist opplevdes som viktig og interessant. Likevel satt ikke alle informantene satt igjen med det samme utbyttet. Ulike deler av kurset resonerte med de forskjellige informantene og de har tatt opp varierende praksis. Det fremstår som om erfaringene fra kurset er noe deltakerne tar med seg, og at det har potensial til å tilrettelegge for et godt liv. For noen av informantene kommer mye av utbyttet fra at de har deltatt på kurset sammen med andre kolleger som man møter daglig. Teorien sier også at for å endre praksis hos en bedrift bør flere delta på samme kurs for å forankre praksisen hos hverandre (Klev et al., 2021, s. 89). Samtidig sier andre at de ikke har opplevd så mye endringen på det sosiale miljøet og at de hovedsakelig diskuterte kurset mens det pågikk. Enkelte opplever at utbyttet er begrenset til en god opplevelse sammen med kolleger og en påminnelse om hvordan leve et godt liv, uten at de opplever at det har ført til noen store endringer.

- Føler du at kurset har hatt noen påvirkning på dine relasjoner? Mot f.eks. kollegaer? (Forsker)
- Ikke sånn direkte, men at man ble påminnet om ting. Jeg følte at det var fint å ha det sammen med kollegaer, vi kunne prate om det i ettertid. Å ha opplevd det samme på en måte. (Informant 1)

Det fremstår som en stor verdi at de var mange på arbeidsplassen som deltok. De som deltok opplevde at deling av erfaringer og det sosiale på kurset skapte større trygghet i gruppen, som også kan gi økt trygghet i organisasjonen.

- Jeg synes det var veldig bra. Og det at man kan ha en sånn trygghet i organisasjonen. Det er folk med ulike roller og posisjoner i systemet som er med, det er veldig bra. Jeg tenker at det vitner om åpenhet og trygghet og tillit mellom oss i gruppa, og vi snakka jo mye på kurset, vi delte erfaringer, også i pausene og etterpå, så har vi snakket veldig åpent føler jeg om kurset, og hva vi har lært av kurset. Bare det å ha en kultur å kunne snakke om mindfulness, snakke om det temaet i en organisasjon, det synes jeg er kjempebra. (Informant 3)

Det kunne vært fordelaktig om en enda større andel av de ansatte deltok på kurset. Dette kan føre til at kunnskapen spres mer ut på arbeidsplassen og styrker kulturutvikling hos bedriften (Klev et al., 2021, s. 89). Informant 1 peker på at de som valgte å ikke delta på kurset kunne hatt stort utbytte av å delta. Hvis stor nok andel av de ansatte deltar, slik at det blir normen å diskutere tema innenfor mindfulness og mental trening har man kommet langt. Enkelte av informantene spekulerte i om navnet på kurset skremte bort potensielle deltakere, men det er ikke et formål å lure folk med på gale premisser eller ved tvang.

- [...] Det var mange kolleger som ikke var med som jeg syntes burde vært der, som jeg er helt sikker på at ville fått utbytte av det. Både med tankesett, måte å se seg selv og andre på. Jeg er helt overbevist om at de som ikke var der også ville hatt en god opplevelse. (Informant 1)

På bakgrunn av covid-19 viruset ble det lengre opphold mellom de ulike kursdagene enn opprinnelig planlagt. Det er ikke tydelig om dette er en fordel eller ulempe for utbyttet av kurset. Det er viktig at det ikke går så lang tid at man glemmer kurset, men mye av det som undervises i kan med fordel fordøyes over tid, for å bli del av livet og hverdagen. Det at de ansatte er fornøyde med kurset og at de får noe tilbake fra det kan i seg selv være nok til at det er gunstig for bedriften å tilby kurset, da mer fornøyde ansatte er mer dedikerte, lojale og produktive (Lai, 2013, s. 19).

- At arbeidsplassen har tillatt å ha den type kurs, det gjør jo noe med at man synes arbeidsplassen er fin. Som verdsetter den type kompetanse. (Informant 4)

Ikke alle erfarte like stor endring på miljøet. Opplevelsen av endring på bakgrunn av kurset vil åpenbart være individuell, sammen med opplevelsen av hvor mye kurset påvirker kulturen og dialogen på arbeidsplassen. I den grad informantene rapporterer stress på arbeidsplassen så er det håndterbart og ikke noe som dominerer hverdagen. Det er dermed begrenset hvor stort utbytte deltakerne kan oppleve med tanke på stressmestring.

- Trykket blir aldri for stort. Det hender jo at du får dager hvor du ikke får gjort noe av det du skulle. Det kommer noe og velter alle planer, men jeg opplever ikke at jeg henger etter. [...] vi har en arbeidsplass uten noen gnisninger av noe slag. Vi scorer veldig, veldig høyt på alt som er av undersøkelser vi har og sånt. Det er en gjeng som vil hverandre vel. Så jeg tror de fleste bare fikk noen aha-opplevelser, jeg tror ikke så mange fikk noe ekstra å jobbe med. Det kunne kanskje vært noen som ikke var på kurset. Vi som var på kurset fikk heller noen ord. Det ble satt ord på ting som vi visste om. Som observerende-selv, narrative-selv og psykologisk fleksibilitet. (Informant 1)

Alle informantene er fornøyde med kurset. De satte alle pris på det sosiale aspektet, og flere rapporterer at de opplever at deltakerne er blitt en mer sammensveiset gruppe. Flere synes at dette har skapt økt trygghet i gruppen. Samtidig er det ikke alle som opplever den samme endringen av det sosiale miljøet. For enkelte var kurset noe som ble diskutert på kursdagene, men som i liten grad er snakket om i etterkant. Det er også rapportert at det sosiale miljøet i forkant av kurset var veldig bra. Utenom det sosiale er flere takknemlig og glad for at bedriften tilbød et kurs som gir annen kompetanse enn kun faglig.

4.2 Mindfulness

I dette delkapitlet er fokuset på utbyttet av mindfulness samt praksis og diskusjon om dette i fellesskap. Aksept, kognitiv defusjon, det observerende selvet og kontakt med nuet handler om å ha en åpen opplevelse av det som skjer i øyeblikket, uten å bli dratt inn av tanker om fortid eller fremtid, og at man går inn i øyeblikket med et åpent sinn, uten å være blendet av antagelser og følelser fra tidligere erfaringer (Grung & Jacobsen, 2023). Flere av kursdeltakerne merket seg spesielt innblikket «du er ikke dine tanker», som ble gjennomgått på kurset. Flere erfarte at det var en viktig åpenbaring, som de tok med seg til videre refleksjon i ettertid. Andre hadde lært om dette før, men syntes at kurset var en god påminnelse. Informant 3 opplevde at det var spesielt nyttig å få høre at en tanke bare er en tanke, og at det ikke er noe farlig. Han opplevde også at undervisningen hjalp til å bli bevisstgjort på at man kan få avstand til sine reaksjonsmønstre (Hayes, 2015, s. 128).

- Jeg kan si at det var nytt for meg, den bevisstgjøringen rundt det, og den folkeliggjøringen av det. Og det er ikke farlig eller skummelt, det er helt naturlig å ha rare tanker. Man klarer liksom ikke endre det. [...] Det var veldig mye rundt hvordan håndtere hverdagen og livet. Hvordan ufarliggjøre de reaksjonsmønstrene som vi kanskje ofte har. Gjøre det ufarlig og folkelig og praktisk, det var veldig bra.
(Informant 3)

Videre syntes informant 3 at dette var nyttig for å gi en økt trygghet i hverdagen, og økt aksept for å være seg selv. Han erfarer at dette er noe som kan bidra til at de blir bedre ledere i bedriften. Han opplevde at han fikk styrket aksept for de opplevelsene han har rundt sine egne tanker og reaksjonsmønstre. Dette er en av kjernene til ACT (Grung & Jacobsen, 2023). Dette samsvarer med opplevelsene til informant 5 om at det er mulig å oppnå et rom mellom sine egne tanker og sine reaksjoner på disse. Det er også i tråd med ACT, nemlig at det som gir lindring for tanker og erfaringer er åpenhet. Det å prøve å unngå tanker og opplevelser er ikke en nyttig eller farbar vei dersom man ønsker seg et godt mentalt indre liv (Hayes, 2015, s. 40).

Flere av deltakerne nevner at de har blitt mer bevisst på fordelene med å fokusere på en enkelt oppgave framfor å multitask mellom flere oppgaver. Informant 3 og 5 har intensjon om å være nærværende i møte med mennesker, å faktisk være til stede med dem de møter. Dette kommer ikke kun av kurset, men også fra personlig erfaringer. Flere av deltakerne prøver aktivt å begrense forstyrrelser, og legger til rette for å ha fokus på en enkelt oppgave eller samtale om gangen. De har en intensjon om å møte andre der de er og ikke la seg forstyrre av mailer eller telefoner; de går inn for å begrense støy i miljøet rundt. De poengterer også at dette er noe de ser på som en prosess som tar tid før man ser en endring hos seg selv. Dette er noe man kan gjøre bedre ved å aktivt gå inn for å være fokusert på en enkelt oppgave om gangen, framfor å splittes mellom flere oppgaver. Informant 5 opplever at det å være mer til stede i øyeblikket gjør henne gladere og mer fornøyd, som er i tråd med hva man kan forvente fra teorien (Killingsworth & Gilbert, 2010). Når tanker om fortid og fremtid eller bekymringer dukker opp, så prøver hun å anerkjenne disse samtidig som de ikke gis for mye oppmerksomhet.

- [...] jeg føler meg kanskje litt mer gladere og litt mer fornøyd med at jeg er mer tilstede i øyeblikket enn jeg var tidligere, for jeg er mer bevisst på at det kommer tanker og «å gud, etter jobb i dag så må jeg huske, det og det og det» når de tankene kommer når jeg sitter på jobben så prøver jeg å tenke sånn «vet du hva, det får jeg

ikke gjort noe med, greit nå kom de tankene, men jeg lar de ligge, jeg går ikke inn i de». Så generelt tror jeg at det med økt tilstedeværelse og øving på det gjør at jeg har det bedre og at jeg er mer glad. Så det påvirker humøret. (Informant 5)

Dette stemmer også overens med Killingsworth og Gilbert (2010) som poengterte at det å være til stede i nuet er viktigere for å være fornøyd enn hva det er man faktisk holder på med. De sier i tillegg til at normaltilstanden til sinnet er å vandre. Dette stemmer også overens med erfaringene til informant 3, som peker på at det er utfordrende å fokusere på en enkelt oppgave av gangen.

- [...] Det er alltid slik når du holder på med en oppgave, så tenker du en del på oppgaven du akkurat er ferdig med også tenker du litt på oppgaven som kommer og jeg gjør jo veldig mange oppgaver i løpet av dagen. Det er egentlig mange avbrudd og mange ting som skjer i løpet av dagen, så det er å prøve å være konsentrert. Jeg prøver å være bevisst på det, og å organisere hverdagen min slik at jeg kan ta en ting av gangen. Det er en utfordring, men desto viktigere er det. [...] (Informant 3)

Selv om informant 3 og 5 ofte opplever å være i oppgaven, eller på plass i møte med personer, så er dette et pågående prosjekt hvor de stadig må legge inn energi. Informant 3 sier at å ha kontroll på oppgavene og ikke ta på seg for mye, er viktig for å kunne jobbe godt og konsentrert. Han mener også at det å bli bevisst på hva du faktisk må gjøre selv og hva du kan delegerer bort er viktig for å ha en god hverdag, og er noe som gjør han mer produktiv.

- [...] Jeg er bevisst på det, men å være bevisst gjennom en hel samtale sånn som det vi har her nå, eller et møte, så kommer ting og svever fram og tilbake, det gjør det så absolutt. Men når noen kommer inn på kontoret og vil snakke om et eller annet, da prøver jeg å være bevisst at da er det oss to. [...] (Informant 3)

Informantene opplever at arbeidshverdagen er preget av et bredt mangfold av oppgaver, og oppgaver som kommer inn fra sidelinjen. Det går likevel igjen hos informantene at de opplever arbeidshverdagen som håndterbar, selv om den til tider er stressende.

- Nei, jeg opplever ikke mye stress. Det kan være mye å gjøre, men man må ta en ting av gangen og man får ikke gjort mer enn en ting av gangen. Det er klart at tidstyver, de må man pent si ifra til om at man har for mye å gjøre. Man må bare begynne i ene enden og gnage seg gjennom. (Informant 1)

Flere av informantene med leder-ansvar har i perioder opplevd en del stress. Det som kommer fram, er at det ofte er en kombinasjon av et hektisk hjemmeliv med barn i tillegg til at det er relativt hektisk på arbeidsplassen. Spesielt i småbarnsperioden har de opplevd at det har oppstått tids-skvis mellom arbeid- og familietid. De rapporterer at det ikke har vært et problem når barna ble eldre.

De fleste deltakerne synes ikke at kurset har hatt en direkte påvirkning på deres stressnivå. Det kan komme av at arbeidshverdagen i utgangspunktet ble opplevd som håndterbar.

Deltakerne har derimot fått tilgang til flere verktøy for håndtering av stress til når behovet oppstår. Blant annet rapporterer flere at pusteteknikkene som er gjennomgått på kurset kan virke stressreducerende og er enige med teorien (Aideyan et al., 2020). De erfarer også at det er nyttig å vite at de har verktøy tilgjengelig om de skulle trenge det. Informant 3 som har en lederstilling erfarer at dersom han er stresset så tenker han ikke godt nok. Han trenger en ro for å kunne se hele bildet, med hele sin kompleksitet og løsninger. Informant 3 poengterer viktigheten av å ta vare på seg selv og at det er den enkeltes ansvar.

- [...] du må ta vare på deg selv, for det er ingen andre som tar vare på deg. Oppgavene er uendelige, du kan jobbe 18 timer i døgnet, for det stopper ikke. Så du må være bevisst på å ta vare på deg selv, du må skjerme deg selv litt også. Du må være tilgjengelig og være med, men du må også finne noen måter å skjerme deg selv på. (Informant 3)

Informant 3 sier at dersom han ikke har nok ro så blir løsningene dårligere. Dette stemmer overens med teorien som sier at stress kan begrense kognitive evner (Kulshreshtha et al., 2023). Informant 3 opplever at deler av jobben hans er å håndtere sitt stressnivå, slik at han kan ta de gode avgjørelsene og kunne være på plass når det trengs for bedriften, og for de som ønsker å få noe ut av hans tid. For å håndtere stress peker han spesielt på delegering av oppgaver som en viktig del av bildet.

- Det er min erfaring at hvis jeg er mye sliten og veldig stressa så tenker jeg ikke godt nok. Jeg klarer liksom ikke å få roen til å se hele bildet, og å se kompleksiteten godt nok og løsningene, så da blir det mer sånn «fra hofta». Så det å ha overskudd nok da blir løsningene bedre også, enn om du er helt på randen. [...] Og det henger sammen med det du starter oppgaven med, med mindfulness, det å ha overskudd og kapasitet selv til å håndtere oppgavene og bruke teamet ditt, og bruke din tid på det som er riktig.

Hver kursdag ble innledet og avsluttet med en felles meditasjon eller pusteøvelser. Meditasjonsformen varierte mellom fokus på pust og kroppsskanning. Flere opplevde under meditasjonen at de oppnådde en ro og et velbehag i øyeblikket. Særlig det at meditasjonen var guidet og ble gjort i fellesskap, følte flere at gav stort utbyttet. Ingen av deltakerne fikk på plass en meditasjonspraksis mellom kursdagene eller etter at kurset var over. Det fremstår som at informantene opplevde lite utbytte av meditasjonsøvelsene utenom velbehag i øyeblikket.

Informant 5 har et ønske om å få på plass en rutine med regelmessig meditasjon, men opplever det som utfordrende å få på plass en personlig praksis. Hun erfarer at selv om hun har tro på verdien av å praktisere meditasjon og har sett utbytte personlig, er det utfordrende å prioritere det og å etablere det til en vane. Hun peker på tre utfordringer for å få på plass en praksis. Den første utfordringen er at alt man må gjøre i hverdagen spiser opp tiden, og livet er hektisk. Selv om hun er klar over at man må prioritere seg selv, finner hun det utfordrende. Det andre er at hun finner det vanskelig å skulle endre sine vaner og rutiner. Den tredje årsaken er at hun i løpet av livet har hatt lite fokus på å skulle ta vare på seg selv, istedenfor har de rundt vært fokus for hennes omtanke. Det å ta vare på seg selv har blitt nedprioritert. Informant 5 peker da på tidsskvis, å endre vaner og begrenset prioritering av seg selv som hovedutfordringene for å få plass en meditasjonspraksis.

Informant 1, 2, 3 og 6 opplever at de følte et velbehag ved å praktisere meditasjon på kursdagene. De har ikke prioritert å få på plass en regelmessig personlig meditasjonspraksis, og de har ikke noen intensjon om det heller. Informant 1 har et klart bilde av hvordan meditasjonen ble utført på kurset, men har ikke som ambisjon å danne seg en personlig praksis:

- Vi satt i en behagelig stilling, med lukkede øyne for de som ønsket det. Så satt bare kursholderen og prata, «kjenn på pusten, kjenn på pusten øverst i nesa, kjenn forskjell på når du puster med åpen munn, følg pusten innover. Kjenn hvor tungt det er i bena» Så det tok jo ti minutter, hvor han gikk gjennom, eller skannet hele kroppen. Tømte hodet helt, og nevnte at hvis det kommer andre tanker, så bare ta tak i den og dytt den ut igjen, og kom tilbake og vær her. Ikke hold på tanker, og ikke skyv den vekk, men aksepter den, og bare kom tilbake igjen. Så var det noen minutter hvor ingen sa noe, så kom vi tilbake igjen. Det var deilig. Så når man sitter og mediterer selv så må man jo

sitte og si alt dette selv, så da kommer det jo ikke så mange tanker inn, for da har du jo mer enn nok tanker til å skulle tenke gjennom. (Informant 1)

Informant 4 hadde allerede i forkant av kurset i flere år hatt en fast meditasjonspraksis. Han erfarte at kurset gav ekstra pådriv til å fortsette med meditasjon og holde sin praksis gående. Kurset presenterte mye spennende teori som han delvis hadde vært innom før, men som ble presentert på nye måter. Helheten var en god opplevelse som inspirerte til å holde hans personlige praksis ved like. Selv om kurset presenterte en annen meditasjonsmåte enn han gjør til vanlig, fant han ingen motsetninger mellom sin meditasjonsform og det som ble undervist i løpet av kurset. Informant 4 sier at det å praktisere meditasjon gjør det lettere å prioritere hva som er viktig i livet. Han synes for eksempel at han kan prioritere kortsiktige oppgaver lettere, gjennom å ha et større rom mellom tankene og sine handlinger. Indirekte gjør det det lettere å følge sine personlige verdier da selvkontroll kan styrkes av meditasjon (Frieze et al., 2012). Han opplever at meditasjonen har gitt han styrket konsentrasjon både direkte, men også gjennom å kunne styre sine prioriteringer bedre. Han mener også at meditasjonspraksisen har gjort det lettere for han å koble av fra stress, som stemmer overens med teorien (Myrtveit et al., 2014). Kurset som helhet har vært veldig oppmuntrende for hans praksis, og han synes at praksisen og kurset trekker i samme retning.

- [...] jeg tror jeg bedre evner å distansere meg fra ting. Jeg trenger ikke å oppleve ting så nært på kroppen, jeg kan liksom distansere meg litt vekk fra det, holde avstand. Så ikke det kommer så nærme og blir stress for kroppen. Du kan distansere deg litt fra det. [...] Det har jeg trent mye på etter at jeg begynte å meditere, og er blitt flinkere til det. (Informant 4)

Selv om flere fant meditasjonsdelen av kurset som nyttig i øyeblikket, og noe de fikk glede av har ingen tatt opp en ny meditasjonspraksis. For kursdeltakerne har det altså ikke vært nok å bli introdusert for meditasjon for å få på plass en praksis. Man kan dermed ikke si at utbyttet fra kurset kommer direkte fra å praktisere meditasjon, men må nødvendigvis komme fra andre deler av kurset som endrede holdninger, bevisstgjøring av verdier, styrket samhold og endrede tankemønstre. Større grad av praksis av meditasjon og pusteøvelser hos deltakerne kunne vært positivt, og kunne gitt et større utbytte av kurset. Det er mulig at informantene hadde opplevd et større utbytte av kurset dersom flere hadde praktisert meditasjon mellom kursdagene. Dette var det oppfordret til av kursholderen, men ble i liten grad utført av informantene. Dette kan

vise at det trengs sterkere motivasjon for å få personer til å praktisere meditasjon, og kan komme av at deltakerne ikke selv har oppsøkt kurset (Storstad & Smeplass, 2022).

Flere av deltakerne opplever at de har fått økt aksept for sine egne tanker og opplevelser, gjennom mindfulness-modulene på kurset. Gjennom dette har de fått økt trygghet i seg selv. Ingen av deltakerne har tatt opp en meditasjonspraksis på bakgrunn av kurset, men gjennom den praksisen som er gjort opplever de at meditasjon kan gi velbehag og ro i øyeblikket. I tillegg vet de at det finnes verktøy som ved behov kan benyttes for å kontrollere stress. Informant 4, som har praktisert meditasjon over lengre tid, mener at det har styrket hans konsentrasjon og gjort han bedre på å prioritere. Han opplever at han ikke blir like stresset som tidligere.

4.3 Verdier

I dette delkapittelet er fokuset på verdier og forpliktende atferd. Informantene trakk dette fram som et interessant tema, og flere kunne på rams liste opp sine verdier eller fant oversikt de hadde liggende. Hensikten med denne delen av kurset er å gjøre deltakerne klar over hvilke personlige verdier de har. I tillegg skal man reflektere over om man lever i tråd med verdiene, eller hva man eventuelt må gjøre for å være mer tro mot disse. På en av kursdagene skulle deltakerne velge sine ti viktigste verdier ut fra et utvalg på 51 verdier. Etterpå skulle disse begrenses ned til tre verdier i prioritert rekkefølge. Flere av informantene syntes verdivurderingen var nyttig og brukte en del tid til refleksjon utenom og etter kurset. For flere gav dette en vekker for hvilke verdier de hadde, og om de faktisk levde i tråd med verdiene. Erfaringen var varierende da en del allerede hadde lagt ned en del vurdering innenfor sine personlige verdier, mens andre mer eller mindre aldri hadde ofret det en tanke.

- Jeg brukte litt tid på det, og brukte litt tid på det etterpå også. Jeg skulle tenke på om jeg faktisk levde helt sant mot verdiene jeg mente var mine. Og om de verdiene jeg mente, er de verdiene mine virkelig, eller er det de jeg ønsker at jeg hadde? (Informant 1)

Som informant 1 er inne på kan man ha lett for å gå til verdier som man faktisk ikke har, men som man ønsker at man hadde, som ifølge Knapp og Hulbert (2016) ofte kan være en utfordring. Informant 2 opplevde verdirefleksjonen som veldig nyttig. Hun fikk satt ord på verdier som hun tidligere har levd etter, men ikke har reflektert over. Det å få verdiene tydelig definert gjorde henne mer bevisst på hva som var viktig for henne, og hvor overbevisningen hennes kommer fra. Dette gjorde henne tryggere i diskusjoner og ved valg hun måtte foreta

ved at det gav støtte til hennes meninger, og sier noe om hvorfor hun mener det hun gjør. I tillegg gir det muligheten til å la ting fare, hvis hun opplever at det ikke er viktig for henne. Dette er i tråd med teorier som sier at å finne ut av sine verdier gjør det lettere å gjøre prioriteringer (Smith et al., 2019). For henne gjorde det å være klar over sine verdier henne sikrere, og på den måten virket kurset stressreducerende. Hun står stødig i diskusjoner og synes at hun har sterkere grunnlag for sin mening. Det gir henne også mulighet til å korrigere når hun opplever at verdiene er i konflikt. Dette stemmer overens med teorier som sier at det å være autentisk virker stressreducerende (Adriaenssen et al., 2017, s. 88). Selv om man kan bytte rolle i forskjellige sammenhenger har man noen grunnleggende verdier som ligger til grunne i alle sammenhenger (Knapp & Hulbert, 2016).

- I forhold til stress, tenker jeg at dette med å være bevisst på verdiene sine også kan oppleves som stressreducerende, for du har noe å forankre ting i. Hvis du står i en heftig diskusjon og du bare argumenterer for bakgrunnen for ditt verdigrunnlag der du står, så kan jo det gjøre at den situasjonen ikke er så stressende, for du vet at du har grunnlag for å si at akkurat det du sier. (Informant 2)

Det å ha en arena for å diskutere personlige perspektiv og refleksjoner rundt verdier, ble opplevd som en veldig positiv del av kurset for deltakerne, og som noe spesielt som ikke er vanlig hos de fleste bedrifter. Å diskutere personlige utfordringer sammen med strategier for livsmestring, skapte en økt aksept for å kunne dele på arbeidsplassen og for å diskutere temaer som nærvær og personlige verdier. Selv om det ikke er tema som nødvendigvis blir diskutert regelmessig av alle deltagerne, erfarte flere at det ble lavere terskel for å ta opp disse temaene som tradisjonelt ikke diskuteres på en arbeidsplass. Deltagelse på kurset gav et felles språk for å dele personlige erfaringer og utfordringer.

- [...] Også var det ganske unikt å gjøre det sammen med kollegaer, det skapte noe spesielt i rommet blant oss som var der, en type nærhet og en type tilstedeværelse som man egentlig aldri får ellers i arbeidshverdagen vår. Så det tror jeg har gjort noe med oss og med fellesskapet. Og den effekten skal du ikke undervurdere, at man gjør det sammen med folk man omgås hver eneste dag, både fordi vi har et språk vi kan snakke om, så hvis det er noen som sliter eller har det tungt så kan de gå til kunnskapen vi har felles, også reflektere rundt det. Men også at vi kommer nærmere hverandre, man blir tryggere på hverandre. Det gjør noe med hele den psykologiske tryggheten i gjengen. Jeg vil påstå at det har brakt oss nærmere hverandre i veldig stor grad. (Informant 5)

Informant 4 tar opp det at personlige verdier er noe som naturlig endrer seg over tid og at det er en del av en reise gjennom livet. Han opplevde at å reflektere over verdier var veldig nyttig for å ta bevisste valg i livet. Informant 4 hadde som intensjon å følge sine verdier, men opplever at det er utfordrende.

- Nei, det vil si jeg prøver så godt jeg kan å praktisere de. Jeg synes det er vanskelig, det er vanskelig å være bevisst hele tiden, du blir så lett fanget av strømmer og fanget av omgivelsene, så det å stoppe opp og reflektere litt – er det dette jeg vil eller er det dette jeg ønsker å prioritere – jeg synes det er vanskelig. (Informant 4)

Informant 5 hadde brukt en del tid på verdirefleksjon før kurset. Hun mener at det som ble diskutert hang godt sammen med det hennes erfaringer. Blant annet at man har et personlig ansvar for å leve etter sine verdier. Hun mener at hvis man følger sine verdier, gir det en integritet til å stå stødig i seg selv. Man blir i stand til å møte situasjoner som man egentlig synes er skumle, eller å ta på seg oppgaver som man egentlig føler er for store, fordi man vet at det er i tråd med sine verdier. Hun har gjennom flere år hatt som intensjon å leve i tråd med sine verdier, og mener at hvis man klarer det over tid kan det gi veldig stort utbytte. Hun opplevde at å følge verdiene gav enormt mye tilbake til hennes egen integritet og selvfølelse. At hun har fulgt sine verdier, er blitt en av hjørnesteinene for at hun har fått en god karriere og høyt ansvar på arbeidsplassen, og at dette har gitt henne flere og flere muligheter. Hun rapporterer erfaringer som er i tråd med teorien. Selv om det kan være ubehagelig i øyeblikket har hun valgt å følge sine verdier og stå i det kortvarige ubehaget (Hayes, 2015, s. 305).

Informant 5 rapporterer at hennes forpliktelse til å følge sine verdier har hjulpet henne å være en samlet person. Hun rapporterer at hennes evne til å skape gode relasjoner er blant hennes sterkeste egenskaper. Dette henger sammen med teorien som sier om at autentiske mennesker er enklere å like og føle engasjement sammen med (Adriaenssen et al., 2017, s. 87). På bakgrunn av at hun har gjort verdirefleksjon før, opplevde hun det ikke like nyttig som andre av deltakerne, men hennes erfaringer sier noe om potensialet til verdier og forpliktet handling. Hun syntes likevel verdidelen av kurset var nyttig, og at det gav driv til å reflektere mer over sine egne verdier. Det å leve i tråd med sine verdier gir en styrke og en driv til å ha det godt med seg selv. Det gir et grunnlag for et godt liv, med gode relasjoner og en god arbeidshverdag.

Som kursholderen sa innledningsvis, er det å gå inn i materien nødvendig for å få et utbytte av kurset (V. Johansen, personlig kommunikasjon, 09. mars 2023). Her fremstår det som om de

som har fått størst utbytte av verdi-modulene av kurset fant verdier de tok med seg og gjorde til del av livet. Gjennom dette oppleve de å få sine personlige verdier som støttespillere i hverdagen, og som trygge ankre ved diskusjoner. På bakgrunn av dette opplever de økt stressmestring i utfordrende situasjoner, og økt trygghet i seg selv.

4.4 Pust

Deler av kurset var dedikert til undervisning om pust. På flere av kursdagene ble det utført pusteøvelser. Kurset underviser blant annet i viktigheten av riktig pust for stressmestring, og hvordan pusten påvirker sinnet. Pusteøvelsene var noe flere av deltakerne opplevde som det meste minnerike fra kurset. Det ble blant annet undervist i en pusteteknikk popularisert av Wim Hof, som flere av informantene godt. Flere av deltakerne opplevde at de kunne holde pusten mye lengre enn de på forhånd hadde trodd. I tillegg rapporterte flere at bruken av pusteøvelsen førte til flere fysiske reaksjoner som svimmelhet og prikking i kroppen. De ble veldig bevisst i øyeblikket ved bruk av pusteøvelsen, og generelt fikk de en god følelse i kroppen. Flere har rapportert at de har testet denne metoden i etterkant, og synes det er fascinerende. Det fremstår ikke som informantene har tatt inn øvelsen som del av en fast rutine, men enkelte synes det er artig å vise teknikken til andre, for å vise potensialet til å holde pusten og dele erfaringen. Det ble også gjennomgått pusteteknikker som box-breathing som omhandler å puste inn, holde pusten, så puste ut, holde pusten, så puste inn igjen, med en fast lengde på hver av delene av øvelsen, og gjenta dette i en periode. Enkelte har brukt de gjennomgåtte pustemønstre når de ønsker å roe ned og slappe av, for eksempel når de legger seg eller ønsker å slappe mer av. Ifølge teorier skal det å benytte rolig og kontrollert pust som box-breathing kunne redusere stress og gi en fysisk og psykologisk beroligende effekt (Balban et al., 2023). Informant 1 rapporterte om Wim Hof pusteteknikken og opplevelsen av den:

- Vi pustet fort 30 ganger, så pustet vi ut lenge og holdt pusten. Så kunne vi øke hvor lenge vi holdt pusten til ett minutt, så ett og ett halvt, så opptil 4 minutt. Vi pustet fort 30 ganger og holdt pusten. Det gjorde vi tre ganger etter hverandre og for hver seanse med kursholderen så klarte vi å holde pusten lengre og lengre. Når du puster sånn fort ordentlig ut og inn så blir du helt svimmel, og det prikker, det er nesten sånn at du skal besvime. Og så klarer du å holde pusten og det gjør ett eller annet med hele kroppen og hodet, og alle tanker forsvinner jo, for du blir litt sånn, rar. Alt for mye oksygen. (Informant 1)

Hvordan man skal puste riktig er noe annet som gjorde et tydelig inntrykk hos deltakerne. Det vil si at det ble lært bort å puste med magen, kontra å bare trekke luft ned i brystkassen. Å puste med magen, eller diafragma, er relatert til en rekke fordeler. Særlig i assosiasjon med stress erfarte informantene at det var mye å hente. Dette stemmer overens med teorier som sier at dype pust kan nøytralisere responsen i det sympatiske nervesystemet og aktivere det parasympatiske nervesystemet (Hamasaki, 2020).

- Også lærte vi, vi skal ikke ta gode magadrag, men vi skal ta lange utpust. Å puste inn gjør du helt av deg selv. Så hvis du er litt stressa eller at det er ett eller annet så pust ut så lenge du klarer, flere ganger, så til slutt må du puste inn. Det er til stor hjelp hvis du er litt sånn oppkavet. Så sett deg ned og pust ordentlig ut. Det er noe jeg har brukt i ettertid. (Informant 1)
- Spesielt om jeg kjenner at jeg er litt oppjaga, om jeg da ligger på sofaen eller har lagt meg på kvelden, så kan jeg være bevisst på det. Og spesielt kanskje det med å tenke på å puste rolig og puste med magen, å puste riktig da. Så det tenker jeg på hver dag. I større eller mindre grad, men det er nok innom hodet og bevisstheten hver eneste dag. (Informant 3)

I tillegg til å puste med magen, er det et tips at man skal fokusere på en lang utpust, framfor å puste dypt inn. Dette trakk flere av informantene fram som veldig nyttig å kunne. Flere har opplevde at de klarer å regulere stressnivå og amperhet gjennom å regulere pusten, og ved å puste dypere. I tillegg til å lære spesifikke teknikker, opplever flere av deltakerne at de har blitt mer bevisst på pusten generelt, og blitt klar over hvordan pusten påvirker følelseslivet. Ikke bare vet de om at det finnes verktøy; de har også blitt flinkere til å bruke dem når de trengs. Det har vært en fordel å få et verktøy som de kan ta fram når de ønsker å selv-regulere sitt stressnivå, som stemmer overens med teorier rundt kontrollen av pust (Aideyan et al., 2020). Det å bli mer bevisst på pusten kan ha en langvarig effekt, hvis det er noe som setter seg hos individene. Flere av deltakerne sier de nå tenker på pusten daglig, og at det ikke var normalen før kurset. Det fremstår altså som at flere av informantene har tatt med seg større bruk av pusteøvelser enn meditasjonsøvelser. Det er noe støtte for dette i teorien som sier at det kan være lettere å få effekt av pusteøvelser sammenlignet med meditasjon, og at dette så fører til høyere etterlevelse (Balban et al., 2023).

- Det å lære å puste med magen kan ha sine fordeler. Å ta noen dype åndedrag, sånne ting hjelper veldig. [...] Da lærte jeg en fin ting, at i istedenfor å hive etter pusten, så

skal man fokusere på å puste ut, for det å puste inn det gjør man automatisk etterpå. Det er en metode å på en måte roe ned da. Men sånn sett hvis jeg skal si noe, så hvis jeg kjenner på spenninger så tar jeg noen dype åndedrag, det fungerer veldig bra for meg. (Informant 4)

■ Føler du at du er mer bevisst på pusten generelt? (Forsker)

- Ja, veldig. Og jeg merker at noe av det første jeg føler når at «nå er det litt mye, nå er jeg litt sliten eller et eller annet», så kjenner jeg på pusten min, «Ja, men jeg puster bare her opp», pusten er ikke nede i magen i det hele tatt, den går fort, og jeg holder pusten mye og hvis jeg er stressa. Så det legger jeg merke til veldig kjapt nå, så det er kanskje noe av det jeg er mest bevisst på nå om dagen, er faktisk pusten. Og til og med når jeg snakker og blir ivrig, så kan jeg kjenne det, «ok, jeg puster ned». (Informant 5)

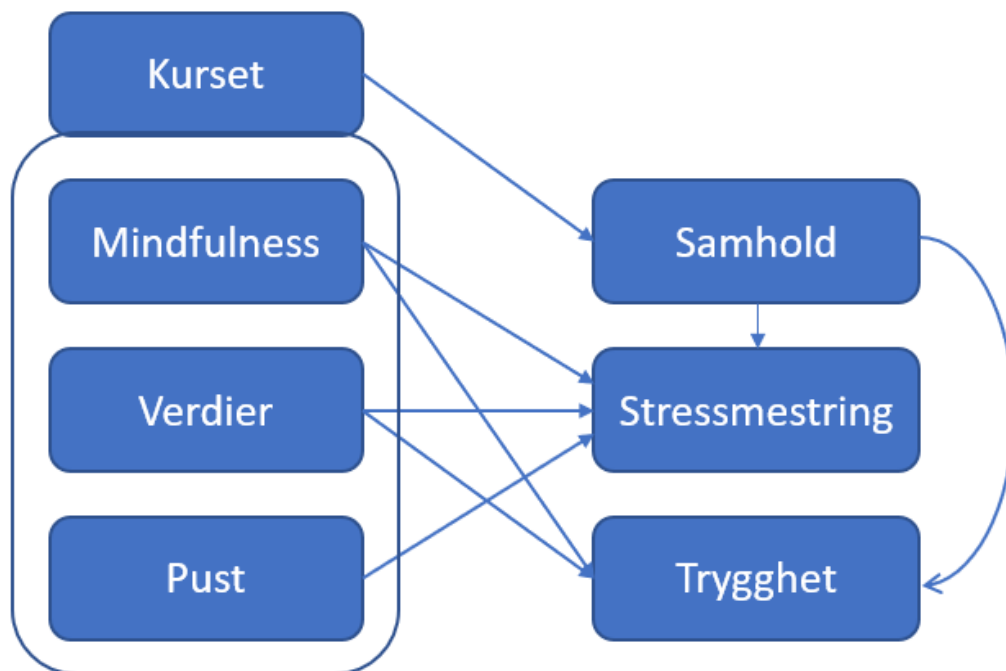
Det er flere av kursdeltakerne som har utført pusteøvelser, de lærte framfor å praktisere meditasjon utenfor og etter kurset. En forklaring på dette kan være at pusteøvelser er mer håndfaste å utføre, og at det er relativt enkelt å si om man utfører det riktig eller ikke. Ved meditasjon kan det være en del usikkerhet rundt hvordan man skal praktisere, og hvordan få et utbytte av praksisen (Balban et al., 2023). I etterkant av kurset er det flere av informantene som husker pusteteknikkene godt. Pusteteknikkene er ikke noe deltakerne bruker regelmessig, men et verktøy de kan ta fram når de har behov. For enkelte er kunnskapen om riktig pust noe de har tatt med seg, og de er blitt vesentlig mer bevisst på sin egen pust og at den kan brukes for å redusere stress.

4.5 Modifisert forskningsmodell

Det kom tydelig fram under intervjuene at en stor del av utbyttet som ble oppnådd, kom av at man som kolleger deltok på kurset sammen. Kursets fokus på personlig utvikling og deling av erfaringer mellom kolleger, skapte økt nærhet på arbeidsplassen. Det å dele undervisning og refleksjoner rundt tema som ellers oppleves som privat, eller ikke som del av den vanlige dialogen som pågår på arbeidstedet, gav økt åpenhet, større nærhet og trygghet mellom kursdeltagerne. Teorien sier er en viktig oppgave for ledere å finne måter å skape glede, jobbtilfredshet og jobbengasjement blant de ansatte (Næss et al., 2011). Det fremstår som kurset har evnet dette blant deltakerne. Dette kan komme av de personlige egenskapene hos kursholderen og sammensetningen av gruppen, og kan være nok utbytte i seg selv til at kurset er verdt ressursbruken. Kurset ble en arena for å kunne dele erfaringer og utvikle en kultur sammen. Det kan føre til mer autentisk adferd hos de ansatte i bedriften, og skaper en trygg atmosfære for å være seg selv (Adriaenssen et al., 2017, s. 87).

Det må nevnes at informantene rapporterer at arbeidsplassen fra før av er et godt sted å være, uten gnisninger. Likevel rapporterer deltakerne om styrket samhold og økt trygghet på arbeidsplassen. Informant 3 og 5 peker på at ved å delta på et kurs hvor man deler erfaringer og stiller spørsmål sammen, får man et styrket fellesskap. Andre opplever at det er selve innholdet i kurset som har vært gunstig med tanke på trygghet. Det kommer av at man har økt aksept for egne tanker og opplevelser. Det gir en trygghet at det man erfarer er normalt, og at man er som andre. Refleksjon av personlige verdier og å følge dem, gjør at man står tryggere i diskusjoner og i valg situasjoner. De fleste av informantene rapporterer at de har en tidvis hektisk hverdag, men at det ikke oppleves som uhåndterbart. Dette betyr at det er begrenset hvor mye stress kan reduseres på bakgrunn av kurset, da de ansatte i utgangspunktet ikke opplever mye stress.

Alle informantene rapporterer at de har positive opplevelser av kurset. Det at bedriften tilbyr et slikt kurs viser at de ønsker at de ansatte skal ha det godt, og at man ønsker å ha med hele mennesket å gjøre. Det er varierende hvor stort utbytte de ansatte har av kurset. Deltakerne melder at de er veldig fornøyde, og mener at temaene er viktig for refleksjon rundt det å ha et godt liv, men ikke alle kan peke på store konkrete utbytter. Flere nevner konkret at «du er ikke dine tanker» som en viktig del av det som ble gjennomgått, og flere rapporterer godt utbytte av verdirefleksjonen.



Figur 2: Modifisert forskningsmodell

På bakgrunn av funnene fra analysen er det satt opp en empirisk modifisert forskningsmodell. I motsetning til den teoretiske forskningsmodellen inkluderer denne utbyttet av kurset for deltakerne. Det overordnede utbyttet består av styrket samhold, stressmestring og trygghet. Flere av informantene påpeker at de opplever at samholdet hos bedriften er styrket. Samholdet kommer av den delte opplevelsen av å være del av kurset, hvor det er naturlig å dele personlige erfaringer og tanker. Sammensetningen av ledere og medarbeidere som får styrkede forhold bidrar til å skape stressmestring, og stemmer overens med teorien (Jolly et al., 2021). Trygghet hos deltakerne er styrket på individnivå, med økt aksept for å være slik man er, og at de tankene man har er normale. I tillegg er trygghet styrket av verdirefleksjon og kunnskapen om at man kan stå stødig i verdiene sine. På bakgrunn av innholdet i kurset opplever også deltakerne styrket stressmestring ved å ha fått verktøy for å jobbe konstruktivt mot stress.

5.0 Konklusjon og implikasjoner

5.1 Konklusjon

Moderne arbeidsliv har mange utfordringer som store ansvarsområder, multitasking og skjerm apnea. Det gis mange kurs innenfor mindfulness særlig rettet mot individer, men teori om utbyttet av kurs innenfor mindfulness, verdier og pust hos bedrifter er begrenset. Derfor har denne utredningen som ambisjon å besvare problemstillingen: *«Hva er utbytte av et kurs innenfor mindfulness, verdier og pust hos en bedrift?»*

For å undersøke denne problemstillingen er det utarbeidet en forskningsmodell på bakgrunn av nåværende litteratur. Forskningsmodellen og litteraturen er benyttet som grunnlag for videre arbeid og for å utarbeide en intervjuguide. Det er gjort kvalitative intervju hos en bedrift som har gjennomført et kurs med navn «Mindfulness og mental trening». Gjennom intervjuene er kursdeltakernes perspektiv benyttet for å besvare problemstillingen. Det er også utført en samtale med kursholderen for innhenting av informasjon rundt oppbygging av kurset, samt bakgrunnen for modulene. Basert på funnene fra analysen blir det presentert en modifisert forskningsmodell som inkluderer utbytte av kurset; styrket samhold, stressmestring og trygghet.

Studien finner at deltakerne opplever at et kurs innen mindfulness, verdier og pust gir utbytte på flere områder. Gjennomgangsmelodien er at alle deltakerne er fornøyde med kurset. De sitter igjen med en god opplevelse, og er takknemlige for å delta på en slik type kurs.

Deltakerne har fått tilgang til verktøy som kan benyttes til stressreduksjon som pusteøvelser og meditasjon. De har mottatt verktøy for refleksjon og for å bygge en meditasjonspraksis som kan brukes til personlig selvutvikling. Fellesskapet på arbeidsplassen er endret for flere, og det er lavere terskel for å diskutere personlige tema. Bedriften har oppnådd å gi noe tilbake til de ansatte, og har fått en mer fornøyd stab.

Det teoretiske bidraget i studien består av å foreslå en forskningsmodell som videreutvikles på bakgrunn av analysen. Den teoretiske modellen inkluderer mindfulness, verdier og pust, som er del av kurset, men utbyttet er uklart. Ved bruk av analysen utvikles modellen til å inkludere samhold, stressmestring og trygghet. Samholdet i gruppen er styrket på bakgrunn av deltakelse på et felles kurs der man har delt erfaringer og tanker. Det styrkede samholdet virker positivt inn på stressmestring og trygghet. I tillegg gir modulene i kurset styrket stressmestring. Modulene mindfulness og verdier gir også styrket trygghet. I tillegg blir trygghet styrket av fellesskapet mellom de som har deltatt på kurset sammen. Modellen er en foreløpig antagelse basert på dataen som er samlet inn.

På individnivå indikerer forskningen i denne oppgaven tre bidrag. Det første bidraget er at et kurs innenfor mindfulness og mental trening gir økt tilfredshet. Alle informantene rapporterer at de er veldig fornøyde med kurset. Flere poengterer at de er tilfreds med at ledelsen legger opp til et kurs som omhandler kompetanseheving innen emner som tradisjonelt er personlige. På denne måten produseres det også goodwill fra de ansatte. Neste bidrag på individnivå er at kurset styrker stressmestring. Verktøy som meditasjon og pusteøvelser kan motvirke stress og gi grunnlag for å skape en mindre stressende hverdag. Gjennom refleksjon om aksept av egne opplevelser og personlige verdier, har deltakerne lagt et grunnlag for å kunne håndtere utfordrende situasjoner og tanker. Det tredje bidraget er styrket trygghet. Trygghet kommer av økt aksept og bedre håndtering av egne tanker og opplevelser. I tillegg kan refleksjon av personlige verdier og forpliktelse til disse gi en styrket trygghet.

På gruppenivå er det også tre bidrag. Første bidrag på gruppenivå består av styrket samhold på grunn av kurset. Flere av informantene peker på at de opplever at de som deltok sammen har fått nærmere forhold og et delt språk for å snakke om personlige tema som ellers ikke snakkes om. Det å kunne diskutere tema som ellers ikke tas opp i jobbsammenheng og på den måten skape mer nære og støttende forhold kan være del av det å skape et godt arbeidsmiljø. Styrket samhold virker også inn på de to neste bidragene på gruppenivå, som er styrket stressmestring og styrket trygghet. De ansatte opplever sterkere sosial støtte og et bedre miljø på arbeidsplassen. Dette styrker stressmestring. Gjennom de åpne dialogene er gruppen også blitt tryggere på hverandre, som er det tredje bidraget. Dette henger sammen med at flere er fornøyde med at ledelsen velger å prioritere denne type kurs. Andre opplever at det ikke har vært så mye prat om kurset i etterkant, og opplever dermed ikke den samme endringen på det sosiale miljøet.

5.2 Implikasjoner

Det er to teoretiske bidrag fra denne studien. Det første er en forskningsmodell som er utviklet for videre forskning, og presenterer de overordnede modulene i et kurs innenfor mindfulness og mental trening. Neste teoretiske bidrag er at modellen videreutvikles til å inneholde samhold, stressmestring og trygghet. Styrket samhold og sosial støtte fra kurset er positivt for stressmestring (Jolly et al., 2021). Stressmestring styrkes også av verktøy innenfor mindfulness, verdier og pust. Trygghet framstår som positivt påvirket av samhold, og delene av kurset innenfor mindfulness og verdier.

På individnivå kan et kurs innenfor mindfulness og mental trening øke tilfredshet, og styrke stressmestring og trygghet hos deltakerne. Økt tilfredshet kommer av at kurset oppleves som

givende og sosialt blant de ansatte. Styrket stressmestring og styrket trygghet på individnivå kan oppstå på bakgrunn av økt åpenhet om hvordan man selv er som person, samt vissheten om at ens tankemønstre er normale. På gruppenivå kan et kurs styrke samhold blant deltakerne. Samholdet oppstår på bakgrunn av å dele personlige erfaringer, lærdom i fellesskap og det å skape felles minner. Styrket samhold kan gi bedret stressmestring og økt trygghet innad i gruppen, på grunn av gode relasjoner og sosial støtte. Det er ikke gitt at alle opplever samme utbytte. Det er mulig at resultatet av kurset for den enkelte blir større ved dypere involvering. For eksempel er det mulig at personlig praksis med bruk av meditasjon og pusteøvelser mellom kursdagene, påvirker utbyttet positivt.

5.3 Begrensninger og videre forskning

Dette er en eksplorerende studie som har som intensjon å finne fram til utbytte av et kurs innenfor mindfulness og mental trening hos en bedrift. Denne studien kan være av interesse for tilsvarende kontekst. Det vil si andre bransjer og bedrifter, særlig med ansatte innenfor informasjonsarbeid som det er hos Østfold Energi. Antallet informanter i denne studien er begrenset til seks personer. Det er et relativt lavt antall informanter, men gir nok data for en eksplorativ undersøkelse. Dette innebærer at funnene i denne studien bør bekreftes ved videre forskning. Ved en større gruppe informanter kunne flere ulike perspektiver blitt belyst. Dette ville gjort resultatene mer helhetlige og pålitelige. Dette kan bedres ved videre forskning med flere studier på feltet. Videre studier kan med fordel inkludere flere informanter, og gå over en lengre tidsperiode.

Hvordan personligheten til kursholderen påvirker opplevelsen av kurset er også en interessant faktor, da miljøet som skapes på kurset kan være avgjørende for utbyttet. Påvirkningen fra kursholder kan også være av interesse for å finne ut hva som skaper effektive kurs og hva som skaper fornøyde kursdeltakere. Utbyttet hos de forskjellige informantene varierte. Det kan være av interesse å gå i dybden på hvordan og hvorfor utbyttet varierer. Ytterligere granskning av utbyttet på samhold, stressmestring og trygghet på bakgrunn av kurset ville vært interessant. Videre studier om tematikken kan være nyttig for å kunne avdekke om funnene fremstilt i denne studien er gjeldende hos andre bedrifter og innenfor andre bransjer. Det bør utføres videre forskning for å studere om forskningsmodellen holder mål. Det ville vært av interesse å komplettere studien med kvantitative data, for eksempel ved spørreundersøkelser før og etter kursdeltakelse. Større undersøkelser kunne også gitt mulighet til å sammenligne opplevelsen til ledere og medarbeidere. Det kan også være av interesse å studere kolleger som ikke deltar på kurset, og høre hvordan deres opplevelse av kurset er.

Litteraturliste

- Adriaenssen, D., Johannessen, D. A. & Johannessen, J.-A. (2017). *Den nye organisasjonspsykologien: Positiv psykologi og positivt lederskap*. Fagbokforlaget.
- Aideyan, B., Martin, G. C. & Beeson, E. T. (2020). A Practitioner's Guide to Breathwork in Clinical Mental Health Counseling. *American Mental Health Counselors*, 42(1), 78-94. <https://doi.org/10.17744/mehc.42.1.06>
- Archary, P. & Thatcher, A. (2022). Affective and cognitive restoration: comparing the restorative role of indoor plants and guided meditation. *Ergonomics*, 65(7), 933-942. <https://doi.org/10.1080/00140139.2021.2003873>
- Balban, M. Y., Neri, E., Kogon, M. M., Weed, L., Nouriani, B., Jo, B., Holl, G., Zeitzer, J. M., Spiegel, D. & Huberman, A. D. (2023). Brief structured respiration practices enhance mood and reduce physiological arousal. *Cell Reports Medicine*, 4(1), 100895-100895. <https://doi.org/10.1016/j.xcrm.2022.100895>
- Basso, J. C., McHale, A., Ende, V., Oberlin, D. J. & Suzuki, W. A. (2019). Brief, daily meditation enhances attention, memory, mood, and emotional regulation in non-experienced meditators. *Behavioural Brain Research*, 356, 208-220. <https://doi.org/10.1016/j.bbr.2018.08.023>
- Bellet, C. S., De Neve, J.-E. & Ward, G. (2023). Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity? *Management science*. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.4766>
- Bordoni, B., Purgol, S., Bizzarri, A., Modica, M. & Morabito, B. (2018). The Influence of Breathing on the Central Nervous System. *Cureus*, 10(6), e2724-e2724. <https://doi.org/10.7759/cureus.2724>
- Breathworks. (u.å.). *Mindfulness Champion Training*. Hentet 2023.10.12 fra <https://www.breathworks-mindfulness.org.uk/mindfulness-champions-training>
- Chang, Q., Liu, R. & Shen, Z. (2013). Effects of slow breathing rate on blood pressure and heart rate variabilities. *International Journal of Cardiology*, 169(1), e6-e8. <https://doi.org/10.1016/j.ijcard.2013.08.121>
- Fazia, T., Bubbico, F., Iliakis, I., Salvato, G., Berzuini, G., Bruno, S. & Bernardinelli, L. (2020). Short-Term Meditation Training Fosters Mindfulness and Emotion Regulation: A Pilot Study. *Frontiers in psychology*, 11, 558803-558803. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.558803>
- Filstad, C. (2008). *Nye perspektiver på læring og kunnskapsutvikling i organisasjoner*. Magma - Tidsskrift for økonomi og ledelse. Hentet 2023.10.30 fra <https://old.magma.no/nye-perspektiver-paa-laering-og-kunnskapsutvikling-i-organisasjoner>
- Friese, M., Messner, C. & Schaffner, Y. (2012). Mindfulness meditation counteracts self-control depletion. *Consciousness and Cognition*, 21(2), 1016-1022. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2012.01.008>
- Grung, R. M. & Jacobsen, T. N. (2023, 2023.08.21). *En kort introduksjon til Acceptance and Commitment Therapy (ACT)*. Hentet 2023.09.01 fra <https://fontene.no/forskning/acceptance-and-commitment-therapy-act-6.584.865320.8d2009819b>
- Hamasaki, H. (2020). Effects of Diaphragmatic Breathing on Health: A Narrative Review. *Medicines*, 7(10), 65. <https://doi.org/10.3390/medicines7100065>
- Hayes, S. C. (2015). *Slutt å gruble, begynn å leve* (N. Kraft, Overs.). Arneberg Forlag.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2020). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (4. utg.). Abstrakt forlag.

- Johansen, V. (2023). *Kurs for bedrifter*. Hentet 2023.06.14 fra www.viggojohansen.no/bedrift
- Johnson, J. V. & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Jolly, P. M., Kong, D. T. & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of organizational behavior*, 42(2), 229-251. <https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Jones, L. (2008, 2011.11.17). *Just Breathe: Building the case for Email Apnea*. Huffington Post. Hentet 2023.10.14 fra www.huffpost.com/entry/just-breathe-building-the_b_85651
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Ketelhut, S., Querciagrossa, D., Bisang, X., Metry, X., Borter, E. & Nigg, C. R. (2023). The effectiveness of the Wim Hof method on cardiac autonomic function, blood pressure, arterial compliance, and different psychological parameters. *Scientific reports*, 13(1), 17517-17517. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-44902-0>
- Killingsworth, M. A. & Gilbert, D. T. (2010). A Wandering Mind Is an Unhappy Mind. *Science*, 330(6006), 932-932. <https://doi.org/10.1126/science.1192439>
- Klev, R., Levin, M. & Klev, R. (2021). *Forandring som praksis: Endring og utvikling som samskapt læring* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Knapp, J. & Hulbert, A. (2016). *Ghostwriting and The Ethics of Authenticity*. Palgrave Macmillan (London).
- Kulshreshtha, A., Alonso, A., McClure, L. A., Hajjar, I., Manly, J. J. & Judd, S. (2023). Association of Stress with Cognitive Function among Older Black and White US Adults. *JAMA Network Open*, 6(3), e231860-e231860. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2023.1860>
- Kvalsund, R. (2011). Organisering av kompetanseutvikling i arbeidslivet: Voksne, læring og kompetanse. *I(1)*, 197-237.
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Liu, Y., Jiang, T.-t., Shi, T.-y., Liu, Y.-n., Liu, X.-m., Xu, G.-j., Li, F.-l., Wang, Y.-l. & Wu, X.-y. (2021). The effectiveness of diaphragmatic breathing relaxation training for improving sleep quality among nursing staff during the COVID-19 outbreak: A before and after study. *Sleep Medicine*, 78, 8-14. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2020.12.003>
- Mark, G. J., Voidsa, S. & Cardello, A. V. (2012). *A Pace Not Dictated by Electrons: An Empirical Study of Work without Email*. Conference on Human Factors in Computing Systems, Austin.
- Myrtveit, I., Jez, V. & Johansen, V. (2014). The effect of mindfulness training on employees in a dynamic organizational setting. *International Journal of Multidisciplinarity in Business and Science*, 2(2), 13.
- Norsk helseinformatikk. (2022). *Det autonome nervesystemet*. Hentet 2023.08.21 fra <https://nhi.no/kroppen-var/organer/autonome-nervesystem/>
- Næss, S., Moum, T. & Eriksen, J. (2011). *Livskvalitet: Forskning om det gode liv*. Fagbokforlaget.
- Quinlan, K. M. (2019). What triggers students' interest during higher education lectures? Personal and situational variables associated with situational interest. *Studies in higher education (Dorchester-on-Thames)*, 44(10), 1781-1792. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1665325>
- Sikt. (u.å.). *Personverntjenester*. Hentet 2023.11.01 fra <https://sikt.no/omrade/personverntjenester>

- Smith, P., Leeming, E., Forman, M. & Hayes, S. C. (2019). From form to function: Values and committed action strengthen mindful practices with context and direction. *Journal of sport psychology in action*, 10(4), 227-234.
<https://doi.org/10.1080/21520704.2018.1557773>
- Somaraju, L. H., Bizo, L. A., Temple, E. C. & Cocks, B. (2023). Differences between meditators and non-meditators in mindfulness, its components and related qualities. *Current psychology (New Brunswick, N.J.)*, 42(6), 4923-4935.
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-01530-z>
- Storstad, O. & Smepllass, E. (2022). Opplevelser av kurs i obligatorisk universitetspedagogikk. *Uniped (Lillehammer)*, 45(3), 195-206.
<https://doi.org/10.18261/uniped.45.3.4>
- Strohmaier, S., Jones, F. W. & Cane, J. E. (2021). Effects of Length of Mindfulness Practice on Mindfulness, Depression, Anxiety, and Stress: A Randomized Controlled Experiment. *Mindfulness*, 12(1), 198-214. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01512-5>
- Tenney, M. & Gard, T. (2016). *The Mindfulness Edge: How to rewire your brain for leadership and personal excellence without adding to your schedule*. Wiley.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Waddell, G. & Burton, A. K. (2006). *Is Work Good for your Health and Well-Being?* The Stationery Office (London)
- Østfold Energi. (2023). *Om Østfold Energi*. Hentet 2023.03.13 fra <https://www.ostfoldenergi.no/om-ostfold-energi/>

Vedlegg

1 Godkjenning fra NSD

Vurdering av behandling av personopplysninger

Skriv ut

30.09.2023

Referansenummer
339711

Vurderingstype
Automatisk

Dato
30.09.2023

Tittel

Masteroppgave innenfor Strategi og Ledelse - Mindfulness

Behandlingsansvarlig institusjon

Nord Universitet / Handelshøgskolen / Marked, organisasjon og ledelse

Prosjektansvarlig

Johan Olaisen

Student

Martin Olafsen

Prosjektperiode

09.01.2023 - 31.05.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.05.2024.

[Meldeskjema](#)

Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertrедelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.

2 Intervjuguide

Følgende er endelig intervjuguide som ble brukt ved intervju av informanter.

1) Innledning

- a. Minne om at det utføres anonymt og at ingenting i oppgaven skal identifisere de som blir intervjuet. Be om bekreftelse på samtykke til deltakelse og at opptak av intervjuet blir beholdt fram til masteroppgaven er ferdig.

2) Generell info

- a. Hvilken stilling har du hos Østfold Energi?
- b. Hvor lenge har du jobbet her?
- c. Har du mye lederansvar?
- d. Har du mange ulike arbeidsoppgaver i løpet av en arbeidsdag?
- e. Opplever du at du mottar mange forstyrrelser i løpet av en arbeidsdag?
- f. Har du holdt på med mindfulness tidligere? Var du interessert i mindfulness før du fikk anledning til å delta på et kurs?

3) Kurs i mindfulness

- a. Hvor lenge er det siden du deltok på kurset?
- b. Hva synes du om kurset?
- c. Fikk du med deg mange av kursdagene?
- d. Kan du beskrive kurset?
 - Hva gjorde dere?
 - Hva husker du best fra kurset?
 - Var det noe ved kurset du ikke likte?
 - Er du fornøyd med kurset?
 - Fikk du noe ut av kurset umiddelbart?
 - Fikk du noe ut av kurset på lengre sikt?
 - Har kurset endret måten du jobber på noen måte?
 - Vil du anbefale kurset til andre?
 - Hva følte du var det viktigste ved kurset? Teori, eller praksis?
- e. Hva tenker du om dere var flere til stede på kursene? Og sammensetningen av personer?

4) Før og etter

- a. Følte du at du hadde en hektisk arbeidshverdag før kurset?
- b. Er det noen forskjell nå?
 - Forhold til oppgaver?
 - Forhold til medarbeider?
 - Forhold til deg selv?
- c. Opplevde du mye stress i løpet av arbeidshverdagen før kurset?
 - Hvordan taklet du det?
 - Gikk det utover andre ting?
- d. Opplever du at du er i en skvis ved prioritering av aktiviteter? Arbeidsliv kontra privatliv, personlig utvikling og fritid?
- e. Hvordan opplever du stress i løpet av arbeidshverdagen etter kurset?
- f. Er det noe ved tankesettet ditt som har endret seg i løpet/etterkant av kurset?
- g. Føler du at kurset har gitt deg større mulighet til selvobservasjon?
- h. Er det lettere å legge merke til dine mønstre i hverdagen?
- i. Opplever du at kurset har hatt en effekt på livet utenom arbeid?

5) **Praktisering**

- a. Praktiserer du fremdeles? Føler du at det har en positiv effekt på hverdagen?
- b. Føler du at du har tid til å praktisere?
- c. Når og hvordan praktiserer du?
- d. Hadde det vært lettere å praktisere sammen med andre?
- e. Hvis du ikke praktiserer nå – hvorfor?

6) **Verdirefleksjon**

- a. Var de nyttig å få en refleksjon over dine verdier?
- b. Hvilke verdier føler du er dine viktigste?
- c. Føler du at disse verdiene virkelig er dine? Hvor tror du de kommer fra?
- d. Føler du at du lever i tråd med dine verdier?
- e. Har kurset gjort noe for deg i sammenheng med dine verdier?

7) **Konsentrasjon**

- a. Føler du at du har god konsentrasjon?
- b. Gjør du noe aktivt for å bedre den?
- c. Hvordan føler du at konsentrasjonen din har utviklet seg de siste årene?
- d. Har kurset hatt noen innvirkning på din konsentrasjon?

8) **Pusteteknikker**

- a. Følte du at det å lære pusteteknikker var en nyttig del av kurset?
- b. Har du benyttet deg av pusteteknikkene i ettertid?

9) **Arbeidsrammer**

- a. Føler du at du styrer dine egne aktiviteter og målsettinger?
- b. Kan du sette din egen agenda?
- c. Er arbeidsrammene dine tydeligere? Hvor går grensene for beslutninger? Hvilke ressurser du har til rådighet?
- d. Føler du at det er mange forventninger knyttet til arbeidsoppgaver du utfører?
- e. Har du klare og definerte mål og aktiviteter?

10) **Relasjoner**

- a. Føler du at du har endret måten å lede/jobbe på? Hvordan?
- b. Har du fått tilbakemeldinger på dette fra andre rundt deg?
- c. Har det gitt utslag på f.eks. kommunikasjon, effektivitet, stressnivå, arbeidsglede, kontroll?

11) **Oppsummering**

- a. Har kurset hjulpet deg? Hvordan?
- b. Føler du at kurset har gjort deg mer fornøyd med hverdagen?
- c. Hva er det viktigste som har endret seg?
- d. Har det hatt noe å si utenom jobb også? Hvordan?
- e. Vil du at Østfold Energi skal fokusere på mindfulness framover? Ville du likt å få tilbudt lignende kurs?
- f. Er det noe jeg burde spurt om, eller er det noe du gjerne ville fortalt?

Takk for deltakelsen. Minne om at informasjon behandles konfidensielt, og at det er mulig å trekke seg når som helst fra studien.