

Charlotte Håvardstun

## **Emosjonsfokusert mestring i hverdagen**

En kvalitativ studie av opplevelsen av å mestre krav fra arbeids- og privatliv

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi

Trondheim, mai 2017

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Institutt for psykologi





## Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en omfattende og krevende prosess, hvor jeg til tider har følt at jeg aldri kom til å bli ferdig. Arbeidet har samtidig vært en positiv og svært lærerik prosess. Det er med stolthet at jeg nå er i ferd med å levere inn den endelige oppgaven, men før jeg gjør det, er det mange som skal ha takk.

Først og fremst vil jeg takke min veileder, Fay Giæver for gode råd og veiledning. Du skal også takkes for oppmuntringen og støtten jeg har mottatt underveis, det har vært til stor hjelp i stressende perioder, jeg er veldig takknemlig. Jeg ønsker også å sende en takk til informantene som har deltatt med sine opplevelser i denne studien, uten dere hadde det ikke blitt noen oppgave.

Til alle dere som har støttet meg i hverdagen ønsker jeg også å rette en stor takk. Takk til gjengen på lesesal 12-587 for lange pauser og gode diskusjoner. Vi har motivert hverandre til å holde ut når det har stormet som verst, og denne støtten har vært viktig for min del. Mine foreldre, mamma og Rune, fortjener også en hjertelig takk. Tusen takk for at dere alltid stiller opp og støtter meg, det har dere alltid gjort, men det har vært spesielt viktig for meg i denne prosessen. Takk også til resten av familien og mine venner som har heiet på meg fra Bergen i alle disse årene. En ekstra takk går til min aller kjæreste Asle for alle te- og kaffekopper du har tilberedt meg, varme klemmer, oppmuntrende ord og fine kveldsturer. Jeg er heldig som har deg.

Denne masteroppgaven markerer avslutningen på fem fantastiske år som student ved NTNU, og med dette er min tid som masterstudent i arbeids- og organisasjonspsykologi over.

Charlotte Håvardstun

Trondheim, mai 2017



### Sammendrag

Arbeidslivet har de siste årene gjennomgått store endringer, og med disse endringene har også kravene som stilles til arbeidstakere endret seg. Samfunnet har også gjennomgått betydelige endringer, menn og kvinner forventes i større grad enn tidligere å delta i både arbeids- og privatliv. Mange vil hevde at stadig ny innføring av teknologi og en høyere andel kvinnelige yrkesaktive kan være en av årsakene til at skillet mellom arbeids- og privatliv nå er mer utydelig enn tidligere, og man kan derfor argumentere for at arbeidstakere i stadig økende grad må forholde seg til kravene som stilles til dem på begge arenaer. Å stadig møte økende krav fra ulike arenaer kan oppleves som stressende, det kan dermed anses som viktig å fokusere på hvordan arbeidstakere kan mestre sin hverdag for å oppnå en tilfredsstillende balanse mellom arbeid og hjem. Denne studien undersøker derfor hvordan deltakere av et stressmestringskurs iverksatt av arbeidsgiver opplever å mestre hverdagen sin i etterkant av kursdeltakelse. Deltakere av stressmestringskurset ble intervjuet om sine opplevelser rundt denne tematikken, og tematisk analyse ble brukt for å analysere intervjuene. Jeg fant at informantene mestret hverdagen ved å ta i bruk perspektivtaking og ulike mindfulness-teknikker. Dette sammenfaller med emosjonsfokusert mestring, og denne studien representerer et bidrag til litteraturen da det argumenteres for at emosjonsfokusert mestring og iverksettelse av individrettede tiltak er nyttige i å legge til rette for mestring og balanse mellom arbeid og hjem.



## Innholdsfortegnelse

<b>Innledning</b> .....	<b>1</b>
<b>Problemstilling</b> .....	<b>2</b>
<b>Teori og empiri</b> .....	<b>3</b>
<b>Arbeid-hjem interaksjon</b> .....	<b>3</b>
<i>Spillovermodellen</i> .....	3
<i>Balansemodellen</i> .....	4
<i>Ulike definisjoner på forholdet mellom arbeid og hjem</i> .....	5
<i>Fordeler tilknyttet det å inneha flere roller</i> .....	6
<i>Organisatoriske tiltak for å legge til rette for arbeid-hjem balanse</i> .....	7
<i>Konsekvenser av mangel på balanse mellom arbeid og hjem</i> .....	8
<b>Stress og mestring</b> .....	<b>9</b>
<i>Stress</i> .....	9
<i>Kognitive evalueringer</i> .....	9
<i>Primære og sekundære evalueringer</i> .....	10
<i>Mestring</i> .....	11
<i>Mindfulness</i> .....	12
<b>Metode</b> .....	<b>15</b>
<b>Bakgrunn for studien</b> .....	<b>15</b>
<b>Om stressmestringskurset</b> .....	<b>16</b>
<b>Vitenskapelig ståsted</b> .....	<b>17</b>
<b>Induktivt og deduktivt ståsted</b> .....	<b>18</b>
<b>Kvalitative metoder</b> .....	<b>19</b>
<b>Kvalitet i kvalitativ forskning</b> .....	<b>19</b>
<i>Pålitelighet</i> .....	19
<i>Gyldighet</i> .....	20
<i>Generaliserbarhet</i> .....	20
<i>Transparens og refleksivitet</i> .....	21
<b>Datainnsamling</b> .....	<b>21</b>
<i>Kvalitative forskningsintervju</i> .....	21
<i>Utforming av intervjuguide</i> .....	22
<i>Rekruttering av informanter</i> .....	24
<i>Beskrivelse av informantene</i> .....	26
<i>Gjennomføring av intervjuene</i> .....	26
<i>Bruk av lydopptak</i> .....	27
<i>Transkribering av intervjuene</i> .....	27

<b>Dataanalyse .....</b>	<b>28</b>
<i>Analysetilnærming.....</i>	28
<i>Analyseprosess.....</i>	29
<b>Etiske hensyn .....</b>	<b>32</b>
<b>Metodiske betraktninger.....</b>	<b>33</b>
<b>Resultater.....</b>	<b>35</b>
<b>Kontekst.....</b>	<b>35</b>
<i>Bakgrunn for deltakelse i stressmestringskurset.....</i>	39
<b>Oversikt over tema .....</b>	<b>39</b>
<b>Perspektivtaking .....</b>	<b>40</b>
<i>Bra får være godt nok .....</i>	40
<i>Hva er det som betyr noe .....</i>	42
<i>Selvmedfølelse.....</i>	43
<i>Senke egne krav.....</i>	44
<b>Mestring ved hjelp av mindfulness .....</b>	<b>46</b>
<i>Bevissthet.....</i>	46
<i>Her og nå.....</i>	48
<i>Bruk av mindfulness-teknikker .....</i>	49
<b>Diskusjon .....</b>	<b>51</b>
<b>Kognitiv evalueringsteori.....</b>	<b>51</b>
<b>Mestring ved hjelp av perspektivtaking .....</b>	<b>53</b>
<b>Mestring ved hjelp av mindfulness .....</b>	<b>58</b>
<b>Mestring og arbeid-hjem interaksjon .....</b>	<b>62</b>
<b>Implikasjoner .....</b>	<b>66</b>
<b>Metodediskusjon.....</b>	<b>67</b>
<b>Konklusjon .....</b>	<b>69</b>
<b>Referanser.....</b>	<b>71</b>
<b>Vedlegg 1: Intervjuguide.....</b>	<b>79</b>
<b>Vedlegg 2: Informasjonsskriv.....</b>	<b>81</b>
<b>Vedlegg 3: Godkjenning NSD.....</b>	<b>83</b>



## Innledning

Arbeidslivet har gjennomgått store endringer de siste årene, og er i stadig forandring. Man snakker gjerne om det nye arbeidslivet. Årsakene til dette kan være at dagens arbeidsliv er preget av stadig innføring av ny teknologi, økende globalisering og det faktum at en stadig større andel tilhører kunnskapsarbeiderne (Saksvik, 2011). I mange land har i tillegg andelen yrkesaktive kvinner steget, andelen sysselsatte kvinner i Norge var i 1972 43,8 %, mens i 2016 var andelen sysselsatte kvinner 65 % (statistisk sentralbyrå, 2017). Et annet utviklingstrekk ved kunnskapssamfunnet, er i følge Thuen (2011) at grensene mellom arbeid og hjem stadig blir mer uklare. Bruken av kommunikasjonsteknologi åpner for en rekke ulike arbeidsstiler og preferanser blant ansatte da den åpner opp for at man kan jobbe både under og utenfor normal arbeidstid i tillegg til at man ikke nødvendigvis trenger å sitte på arbeidsplassen for å utføre arbeidet (Ter Hoeven, van Zoonen & Fonner, 2016). Den økte fleksibiliteten man ser knyttet til bruk av blant annet smarttelefoner kan medføre at arbeidstakere lettere kan balansere sitt arbeids- og privatliv da man i større grad kan tildele tid til arbeid og familie på en måte som passer en selv best. På samme måte kan økt tilgjengelighet ved bruk av smarttelefoner og e-post føre til informasjonsoverbelastning og utvidelse av arbeidsdagen ved at man kan svare på epost og gjøre arbeidsoppgaver på kveldene, i helgene og i feriene (Demerouti, Derks, ten Brummelhuis & Bakker, 2014).

En mulig konsekvens av endringene i dagens arbeidsliv er at arbeidsgivere stiller andre krav til sine ansatte enn tidligere, da flere i dag vil hevde at arbeidstakeres kompetanse er en bedrifts viktigste kapital (Rasmussen, 2007). Mange vil i dag også påstå at det stilles stadig høyere krav til en i privatlivet. Skarsgård (2014) skriver på [www.hegnar.no](http://www.hegnar.no) at den økende andelen veiledere og coacher sier noe om hvor opptatte vi er av å bli bedre mennesker, samtidig som det illustrerer at mange ikke opplever å mestre hverdagen slik de ønsker. Mange ser ut til å oppleve at både arbeidsgivere og samfunnet setter høye krav til prestasjon, og for mange oppleves dette som stressende. Et google-søk på ordene "senke kravene til seg selv" gir 396.000 treff med ulike livsstilsartikler som kommer med tips til hvordan dette best bør gjøres. Mye tyder også på at regjeringen anerkjenner behovet for mestring, kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen presenterte i stortingsmelding 28 (2015-2016) økt fokus på livsmestring og økt prioritering av folkehelsen som nye tverrfaglige tema i skolen. Stortingsmeldingen vektla skolens rolle i å ruste dagens ungdommer i et samfunn hvor stadig flere føler seg utsatt for stort press. Tendensen man ser til at stadig flere føler høyere krav til prestasjon og økt press, kan medføre at flere utsettes for stress. Både kvinner og menn ser ut til å ha et ønske om å prestere best mulig i både familie- og arbeidslivet, og dette kan

medføre økte motsetninger mellom de to domenenene. Det virker tydelig at stadig flere arbeidstakere trenger hjelp til å mestre kravene som stilles til dem i arbeids- og privatlivet, og dette kan illustrere behovet for å mestre hverdagen for å unngå stress og opprettholde en tilfredsstillende balanse mellom arbeid og hjem.

### **Problemstilling**

Denne studien har som mål å ta for seg forholdet mellom arbeid-hjem balanse og mestring. Informantene er rekruttert på bakgrunn av at de har deltatt på et stressmestringskurs som følge av opplevd stress og press fra arbeid og/eller familie som går utover arbeidsevnen. Kurset i seg selv er et forsøk fra en norsk kommune på å redusere sykefraværet gjennom å lære ansatte i kommunen ulike teknikker for å bedre mestre hverdagen. På bakgrunn av dette vil jeg belyse følgende problemstilling: *"Hvordan opplever deltakere av et stressmestringskurs at kurset har påvirket deres evne til å mestre hverdagen?"*

I det følgende vil det redegjøres for relevant teori om arbeid-hjem balanse og teori om stress og mestring. Hverdagen vil naturlig innebære å håndtere krav fra arbeid og hjem, og det å balansere kravene fra disse domenenene kan anses som et viktig ledd i å unngå stress og oppnå balanse mellom domenenene. Metodekapittelet redegjør for det metodiske rammeverket som oppgaven er bygget rundt, og her vil bakgrunn for studien presenteres, og undersøkelsen og informantene vil beskrives. Kapittelet vil også redegjøre for analysemetoden som er benyttet i denne studien, og stegene som er anvendt i prosessen vil beskrives. Metodekapittelet vil avsluttes med etiske hensyn og metodiske betraktninger. Resultatkapittelet vil gjennomgå studiens resultater, og diskusjonsdelen vil med de foregående kapitlene i bakhånd diskutere resultatene opp mot eksisterende teori og empiri. Implikasjoner og metode vil diskuteres før diskusjonskapittelet avsluttes med en konklusjon.

## Teori og empiri

I dette kapittelet vil jeg presentere teori som jeg anser som relevant for problemstillingen min. Jeg vil derfor først presentere teori om arbeid-hjem interaksjon og deretter relevant teori om mestring. Deltakerne av stressmestringskurset har i all hovedsak deltatt på kurset fordi de har opplevd problemer med å mestre kravene som stilles til dem i arbeids- og privatlivet, og av denne grunn er teori om arbeid-hjem interaksjon relevant fordi mangel på balanse mellom arbeid og hjem kan være blant årsakene til deltakernes opplevelse av stress. Lazarus og Folkmans teori (1984) om mestring av stress anses som relevant i denne sammenheng fordi den beskriver hvilke evalueringer mennesker gjør i møte med stressende situasjoner for å håndtere den gitte situasjonen. Arbeids- og privatliv kan innebære at man må forholde seg til høye krav, og dette kan føre til opplevd stress. Stresset som oppleves i arbeids- eller privatlivet må håndteres for å kunne mestre hverdagen og fungere i begge domener, og jeg anser derfor arbeid-hjem interaksjon og mestring som sentrale begrep for denne studien.

### Arbeid-hjem interaksjon

De siste årene har man sett en økning i forskning som fokuserer på forholdet mellom arbeid og familie (Halbesleben & Zellars, 2006). En årsak til dette økte fokuset kan blant annet skyldes at mange land har en høyere andel yrkesaktive kvinner enn tidligere, i tillegg til at man ser en økning blant andelen aleneforeldre. Stadig ny innføring av teknologi og lengre arbeidstid kan også ha ført til at skillet mellom jobb og privatliv har blitt mer utydelig (Duxbury, Lyons & Higgins, 2008). Da det tradisjonelle kjønnsmonsteret i stor grad har fokusert på at arbeid har vært mannens arena mens kvinnen har hatt ansvar for hjem og barn (Gutek, Searle & Klepa, 1991), kan man argumentere for at vi i dag lever i et samfunn hvor menn og kvinner forventes å delta like mye i både arbeids- og privatliv. Dette innebærer at alle ansatte må forholde seg til kravene som stilles til dem i arbeid og i privatliv (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004) og at man må balansere hverdagen sin mellom to store arenaer, arbeid og hjem (Clark, 2000). Thuen (2011) hevder at overgangen til kunnskapssamfunnet har ført til at overgangen mellom arbeid og familie og fritid har blitt mer uklar, og at dette først og fremst uttrykkes ved at jobben i stadig større grad trekkes inn i familielivet.

**Spillovermodellen.** Det er gjort ulike forsøk på å beskrive sammenhengen mellom arbeid og hjem, og en av disse betegnes som spillovermodellen. Spillover henviser til en av mekanismene mellom arbeids- og familiedomenet, og spillover kan være positivt eller negativt (Lambert, 1990). Modellens utgangspunkt er at arbeid og hjem i større eller mindre grad påvirker hverandre, slik at forhold ved jobben vil kunne påvirke familien eller hjemmet.

Er man for eksempel sterkt engasjert i jobben, vil dette kunne påvirke hvor tilgjengelig man er med hensyn til familien. På samme måte kan man ta med seg følelser av anerkjennelse som man opplever gjennom jobben med seg i familielivet. Omstendigheter i familielivet kan også påvirke jobben, både positivt og negativt. Å ha en støttende familie kan gjøre en mer rustet til å takle og mestre utfordringer man møter i arbeidet på en tilfredsstillende måte, mens ansvar i familielivet som for eksempel omsorg for barn og eldre foreldre eller konflikter i familien kan påvirke konsentrasjon, innsats og humør på jobben (Thuen, 2011). Du, Derks og Bakker (2017) skiller mellom affektiv og kognitiv spillover. Studier på affektiv spillover har blant annet vist at emosjonelle responser til en rolle kan bryte grensene mellom arbeid og familie og påvirke atferd i den andre rollen (Heller & Watson, 2005). Dette kan for eksempel innebære at dersom man krangler med partner, vil dette lettere føre til at man opplever negativ affekt den påfølgende arbeidsdagen (Du et al., 2017). Forskning på stress har vist at tankekjør er en kognitiv mekanisme ved spillover som kan forlenge den negative innvirkningen av daglige stressorer (Cropley & Purvis, 2003). For eksempel kan arbeidsrelaterte uklarheter medføre tankekjør etter arbeidstid og utover kvelden (Cropley, Dijk & Stanley, 2006), og dette kan påvirke ens involvering i familielivet. På samme tid kan det å tenke på familierelaterte saker mens man er på jobb forbruke kognitiv kapasitet (Du et al., 2017), og dette kan gå ut over konsentrasjonen på jobb. Spillovermodellen tar i hovedsak for seg påvirkninger som går enten den ene eller den andre veien, som for eksempel fra jobb til hjem eller fra hjem til jobb. En studie gjennomført av Poppleton, Briner og Kiefer (2008) undersøkte forholdet mellom arbeid og hjem, fant blant annet at arbeid i større grad påvirket privatlivet enn hva privatlivet påvirket arbeidslivet. Studien fant videre støtte for at kontekst som i hvilket yrke man jobber i, påvirker dette forholdet. Deltakere som jobbet innenfor kunnskapsarbeid rapporterte mer spillover fra arbeid til privatliv enn fra privatliv til arbeidsliv. Forfatterne forklarer denne kontekstavhengigheten med at deltakerne i deres studie som jobbet på fabrikk hadde et mindre mentalt krevende arbeid enn deltakerne som jobbet innenfor kunnskapsarbeid. Poppleton et al. (2008) fant derfor støtte for antakelsen om at deres type arbeid tillot dem å tenke på forhold i privatlivet på grunn av at de hadde ledig mental kapasitet. En kritikk ved spillovermodellen er at den ikke er kompleks nok i forhold til å beskrive samspillet mellom jobb og hjem, og konteksten får således liten plass i denne modellen. Arbeid og hjem kan gjensidig påvirke hverandre (Thuen, 2011).

**Balansemodellen.** Man kan argumentere for at det eksisterer et samspill med mer komplekse sammenhenger enn hva spillovermodellen kan forklare, og slike sammenhenger betegnes i økende grad som arbeid-hjem balanse (work-life balance) (Kalliath & Brough,

2008). Thuen (2011) hevder at forskningen i dag er mer opptatt av hvordan individer kan skape balanse mellom motsetninger i livet fremfor å fokusere på smitteeffekter, og dermed kan man argumentere for at balansemodellen gir et mer fullstendig bilde av virkeligheten. Balansemodellen forstår positive og negative spillovereffekter som å gjensidig påvirke hverandre, i tillegg til at modellen inkluderer motsetninger mellom arbeid og hjem. Høyt arbeidspress kan være et eksempel på et forhold ved jobben som kan skape ubalanse, og omsorgsoppgaver kan være et eksempel på forhold ved familielivet som kan skape motsetninger mellom arbeid-hjem balansen. Balansemodellen representerer et forsøk på å fremstille dynamikken mellom arbeid og hjem på en mer helhetlig måte (Thuen, 2011). Karakteristikker ved arbeid og hjem kan påvirke balanse negativt og positivt (Greenhaus & Allen, 2011). Arbeidsrelaterte krav har blitt assosiert med konflikt fra arbeid til familie, og krav fra familien har blitt assosiert med konflikt fra familie til arbeid (Frone, 2003). På samme måte har i følge Voydanoff (2004) arbeids- og familierelaterte ressurser blitt assosiert med berikelse fra arbeid til hjem og fra hjem til arbeid. Greenhaus og Allen (2011) hevder balansemodellen illustrerer at deltakelse i flere roller som innebærer krav og ressurser kan redusere konflikt og legge til rette for effektivitet, tilfredshet og dermed føre til opplevelse av balanse. Modellen også tar for seg kontekst og karakteristikker ved individet for å skape et mer helhetlig bilde av sammenhengen mellom balanse og konflikt.

**Ulike definisjoner på forholdet mellom arbeid og hjem.** Kalliath & Brough (2008) påpeker at det i litteraturen ikke finnes en klar definisjon på arbeid-hjem balanse, og forfatterne hevder at de vanligste definisjonene blant annet kan kategoriseres etter hvorvidt de fokuserer på det å inneha flere roller, å ha like mye tid og tilfredshet på tvers av ulike roller, realisering av hvilke roller som anses som viktigst eller som et forhold mellom konflikt og fasilitering. Greenhaus og Allen (2011) hevder at arbeid-hjem balanse ofte blir sett på som fravær av konflikt mellom arbeids- og familieroller. Å definere arbeid-hjem balanse som fravær av konflikt mellom roller kan medføre konflikt mellom arbeid og hjem dersom man ikke lykkes med å balansere ens arbeids- og familieroller. Forskere har også fokusert på konflikt og fasilitering, og arbeid-hjem balanse har dermed blitt definert som fravær av konflikt og tilstedeværelse av fasilitering (Kalliath & Brough, 2008). Frone (2003) har definert arbeid-hjem balanse slik: *“low levels of inter-role conflict and high levels of inter-role facilitation represent work-family balance”* (s. 145).

I følge Greenhaus og Allen (2011) kan balanse også sees på som høy involvering på tvers av ulike roller. Innenfor dette perspektivet blir balanse ansett som fordeling av involvering, investering eller engasjement i de ulike rollene man innehar. Det fokuseres altså

på å bruke like mye tid og være like tilfreds med ens roller. Greenhaus, Collins og Shaw (2003) har valgt å definere arbeid-hjem balanse som følgende: ”*The extent to which an individual is equally engaged in – and equally satisfied with – his or her work role and family role*” (s. 513). Greenhaus et al. (2003) foreslår videre tre komponenter ved arbeid-familiebalanse: tidsbalanse (å vie like mye tid til arbeids- og familieroller), involveringsbalanse (likt nivå av psykologisk involvering i arbeids- og familieroller) og tilfredshetsbalanse (likt nivå av tilfredshet med arbeids- og familieroller). Flere forskere har i følge Kalliath og Brough (2008) fokusert på viktigheten av individets tilfredshet med flere roller, og innenfor denne kategoriseringen har blant annet Clark (2000) valgt å definere arbeid-hjem balanse på følgende måte: ”*satisfaction and good functioning at work and at home, with a minimum of role conflict*” (s. 751).

Fokuset på individets tilfredshet overlapper i følge Kalliath og Brough (2008) med anerkjennelsen av at individer oppfatter at deres ulike roller har varierende grad av viktighet. Dette kan blant annet eksemplifiseres ved at man på et bestemt tidspunkt kan mene at jobben er viktigst, mens man i andre faser av livet kan oppfatte at familierollen er den viktigste. Greenhaus og Allen (2011) definerer arbeid-hjem balanse som: ”*An overall appraisal of the extent to which individuals' effectiveness and satisfaction in work and family roles are consistent with their life values at a given point in time*” (s. 174).

Flere av disse definisjonene har noen felles elementer da de blant annet fokuserer på likhet mellom de ulike rollene, i tillegg til at flere av definisjonene vektlegger tilfredshet som et sentralt element ved balanse. Flere av definisjonene vektlegger dessuten balanse fremfor å fokusere på konflikt, til tross for at arbeid-hjem konflikt kan hevdes å være mest studert innenfor arbeid-hjem interaksjon (Greenhaus & Allen, 2011). De ulike definisjonene illustrerer at arbeid-hjem balanse er et omfattende begrep, og at det er vanskelig å fullstendig fange hele begrepet i en konseptualisering (Kalliath & Brough, 2008).

**Fordeler tilknyttet det å inneha flere roller.** Carlson, Kacmar, Wayne og Grzywacz (2006) identifiserte fire ulike typer fordeler som kan overføres mellom de ulike rollene man innehar i arbeids- og privatliv: utviklingsfordeler som tilegnelse av kunnskap, affektive fordeler som holdninger eller selvtillit, kapitalfordeler som økonomiske fordeler og effektivitetsfordeler som endret fokus. Greenhaus og Powell (2006) argumenterer videre for at deltakelse i flere roller kan være positivt for individet på tre ulike måter. Erfaringer på arbeid og erfaringer i familien kan ha effekter på velvære. Greenhaus et al. (2003) fant i sin studie at arbeid-familie balanse er assosiert med livskvalitet når tilstrekkelig tid, involvering og tilfredshet fordeles på tvers av rollene. Studien støttet videre den negative effekten ubalanse

kan ha på livskvalitet og at den skadelige effekten skyldes forhøyede nivåer av arbeid-familie konflikt og stress. Rice, Frone og McFarlin (1992) fant videre i sin studie at tilfredshet med arbeid og familie har tilleggseffekter på et individs lykke, livstilfredshet og oppfattet livskvalitet. For det andre mener Greenhaus og Powell (2006) at deltakelse i både arbeids- og familieroller kan bufre individer mot stress i en av rollene. Forskning har her vist at forholdet mellom stressorer i familien og nedsatt velvære er svakere for individer som har mer tilfredsstillende erfaringer på arbeidet (Voydanoff & Donnelly, 1999). For det tredje argumenterer Greenhaus og Powell (2006) for at deltakelse i flere roller kan være positivt fordi erfaringer i en rolle kan produsere positive erfaringer og utfall i den andre rollen.

**Organisatoriske tiltak for å legge til rette for arbeid-hjem balanse.** Organisasjoner kan innføre ulike tiltak med hensikt å redusere motsetningene mellom arbeid og hjem. Blant annet har en undersøkelse utført av Higgins, Duxbury og Lyons (2008) vist at opplevd fleksibilitet og støttende ledere er viktig for å legge til rette for arbeid-hjem balanse. Flere bedrifter har i dag innført ulike ordninger med fleksitid, hvor arbeidstakeren i større grad kan tilpasse når man jobber etter andre forpliktelser man har, for eksempel i tilknytning til henting og levering av barn i barnehage og lignende. Men ulike fleksible ordninger i sammenheng med dagens teknologi, kan også ha negative effekter på arbeid-hjem balanse. Empiriske studier som ser på arbeid-hjem balanse i forhold til effektene av det å jobbe hjemmefra, fleksitid og elektronisk kommunikasjon har gitt varierende resultater (Demerouti et al., 2014). Kommunikasjonsteknologi generelt og smarttelefon spesielt har ført til at ansatte kan være tilgjengelig for arbeid hvor som helst og når som helst (Kossek & Lautsch, 2012). En fordel kan være at ansatte på en bedre måte kan kombinere ansvar fra både arbeids- og familieliv, men forskning på smarttelefoner har også vist at skillet mellom arbeid og familie blir uklart (Jarvenpaa & Lang, 2005) og dette kan øke sannsynligheten for en ubalanse mellom arbeids- og familieliv (Higgins & Duxbury, 2005). En metaanalyse fant at det å jobbe hjemmefra reduserte arbeid-hjem konflikt, til tross for at de rapporterte effektene var små (Gajendran & Harrison, 2007). En studie utført av Waller og Ragsdell (2012) fant at e-post ble nevnt av deltakerne som å ha mest negativ effekt på ansattes liv utenfor arbeidstid. Flere av deltakerne opplevde at det å sjekke e-post på kveldstid eller i helger var en nødvendig del av jobben, til tross for at de mente at en dette var skadelig for deres privatliv. I tillegg rapporterte flere av deltakerne i denne studien at de følte at de gikk glipp av viktige hendelser i privat- og familielivet som en konsekvens av e-poster og det påfølgende arbeidet e-poster genererte. Forfatterne fremhever at smarttelefoner gjør det enklere å være tilgjengelig 24/7, og at e-post har en negativ innvirkning på ansattes liv utenfor arbeidstid. I teorien kan man velge å slå av

telefonen etter arbeidstid og således være utilgjengelig, men det er flere studier som støtter antakelsen om at det eksisterer en organisasjonskultur der det forventes at man skal være tilgjengelig hele tiden (Derks, van Duin, Tims & Bakker, 2015).

**Konsekvenser av mangel på balanse mellom arbeid og hjem.** Når man snakker om mangel på arbeid-hjem balanse, foreslås det ofte at når arbeid blir altoppslukende som følge av antall timer man legger ned i jobben eller som følge av til hvilke tider man jobber, kan dette føre til at viktige relasjoner og ansvar utenfor jobben blir neglisjert og dette kan videre ha negative konsekvenser for fysisk helse, velvære og livskvalitet (Hilbrecht, Shaw, Johnson & Andrey, 2008). Demerouti, Bakker og Bulters (2004) hevder at det finnes en veletablert sammenheng mellom konflikten mellom arbeids- og privatlivet og de skadelige effektene dette kan ha på ansattes helse og velvære. En studie fant støtte for antakelsen om at arbeid-hjem balanse er assosiert med livskvalitet når tilstrekkelig tid, involvering og tilfredshet fordeles på de ulike rollene. Videre støttet studien antakelsen om at ubalanse kan ha negative effekt på livskvalitet og at høye nivåer arbeid-familie konflikt er årsaken til den skadelige effekten (Greenhaus et al., 2003). En annen studie utført av Rice et al. (1992) fant støtte for antakelsen om at tilfredshet med arbeid og familie har positive effekter på et individs lykke, tilfredshet med livet og oppfattet livskvalitet. De overnevnte studiene kan argumentere for antakelsen om at arbeid-hjem balanse er forbundet med helse og velvære og således viktig å ta hensyn til.

Thuen (2011) hevder at motsetninger mellom arbeid og hjem handler om blant annet tidsstress, som betegner kampen for å få tiden til å strekke til for å kunne oppfylle sine forpliktelser både på arbeid og hjemme. I tillegg påpekes det at motsetninger mellom arbeid og hjem også handler om rollekonflikter, altså en motsetning mellom det som forventes av en fra arbeidsgiver i tillegg til alle forventninger som for eksempel partner og barn stiller til en. Motsetningene kan i tillegg gi grobunn for bekymringer, som bekymringer for å ikke klare å vise sitt engasjement i jobben eller bekymringer knyttet til parforholdet dersom man stadig nedprioriterer privatlivet. Thuen (2011) hevder videre at motsetninger mellom arbeid og hjem kanskje først og fremst handler om en følelse av å ikke strekke til, altså at man ikke mestrer krav og forventninger som stilles til en i arbeids- og familielivet. Tendensen til at unge mennesker i dag ønsker å satse på både arbeid og familie, hvor man altså ønsker å lykkes på begge arenaene (Thuen, 2011), kan føre til at stadig flere opplever stress som en konsekvens av at de ikke klarer å balansere kravene som stilles til dem i arbeids- og privatlivet. Å fokusere på å legge til rette for at mennesker skal oppnå en mer tilfredsstillende balanse mellom arbeid og hjem kan dermed tenkes å føre til at flere opplever å mestre sin hverdag.



Videre vil kapittelet ta for seg teori om mestring, og denne teorien kan benyttes for å legge til rette for en mer tilfredsstillende balanse mellom arbeid og hjem.

### **Stress og mestring**

I denne delen av kapittelet vil fokus være stress og mestring. Lazarus og Folkmans (1984) teori om stress og mestring vil fungere som teoretisk rammeverk i denne delen av kapittelet, og vil således representere en måte å tenke omkring stress og mestring som vil være rådende i denne studien. Til slutt vil dette kapittelet også gjennomgå mindfulness i tilknytning til mestring. Stressmestringskurset som informantene i denne studien gjennomgikk, fokuserte i stor grad på ulike mindfulness-teknikker for å mestre stress, og jeg anser derfor temaet som relevant for min problemstilling.

**Stress.** En av de vanligste definisjonene på stress har oftest sett på stress som en hendelse en person møter, hvor stress blir ansett som en stimulus. Lazarus og Folkman (1984) mener at denne definisjonen er begrenset blant annet fordi at de mener at dagliglivet er fylt med langt flere mindre stressende opplevelser i våre livsroller sett i forhold til store, dramatiske stressende opplevelser som er bakgrunn for flere av de tidlige definisjonene på stress. Lazarus og Folkman (1984) har valgt termen ”daily hassles” for å henvise til mindre hendelser som kan irritere og forårsake stress hos mennesker. Forfatterne vektlegger i tillegg at noe kan være stressende for en person men ikke for andre, og argumenterer for at man ikke kan definere stress uten å ta hensyn til karakteristikker ved personen. Til mitt formål velger jeg derfor å definere stress som følger: *”Psychological stress is a particular relationship between the person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being”* (Lazarus & Folkman, 1984, s. 19). Forfatterens definisjon på stress vektlegger relasjonen mellom person og miljø, og tar dermed hensyn til både individuelle karakteristikker samt egenskaper ved miljøet. Lazarus og Folkman (1984) argumenterer for at det er viktig å fokusere på hva som forårsaker stress hos ulike personer, og forfatterne gjør dette ved å undersøke to prosesser som medierer person-miljø relasjonen, kognitive evalueringer og mestring. Kognitive evalueringer betegner i følge Lazarus og Folkman (1984) en evaluerende prosess som bestemmer hvordan og i hvilken grad en bestemt eller flere transaksjoner mellom en person og dens miljø er stressende. Mestring henviser til en prosess hvor personen håndterer kravene fra person-miljø interaksjonen som vurderes som stressende.

**Kognitive evalueringer.** Mennesker er forskjellige med hensyn til sensitivitet og sårbarhet i bestemte situasjoner, i tillegg til å være forskjellige med tanke på hvordan man tolker og reagerer på de samme situasjonene. For å forstå variasjoner mellom folk, må vi i

følge Lazarus og Folkman (1984) ta hensyn til de kognitive prosessene som oppstår mellom et møte og reaksjonen på dette, samt faktorene som påvirker medieringen. Forfatterne hevder at det er viktig å ta hensyn til den ”psykologiske situasjonen”, altså samspillet mellom miljø- og personfaktorer. Kognitive evalueringsprosesser (cognitive appraisal processes) medierer i følge Lazarus og Folkman (1984) reaksjoner og er av avgjørende betydning for tilfredsstillende tilpasning til en situasjon. Kognitive evalueringer representerer således de unike og endrende relasjonene som finner sted mellom en person med bestemte karakteristikk og et miljø som må predikeres og tolkes. Situasjoner blir vurdert med hensyn til hvor stor betydning de har for individet. Teorien om kognitive evalueringer (cognitive appraisal theory) utviklet av Lazarus og Folkman (1984) fremhever at kognitive evalueringer kan forstås som en prosess hvor man kategoriserer en situasjon og dets ulike fasetter med hensyn til hvilken betydning situasjonen vil få for ens velvære. Teorien fremhever at dette ikke er informasjonsprosessering men i stor grad evaluerende fordi det fokuserer på mening. Lazarus og Folkman (1984) skiller videre mellom primære og sekundære evalueringer.

**Primære og sekundære evalueringer.** Primære evalueringer handler grovt sett om å stille seg følgende spørsmål: ”Hva skjer? Er jeg i trøbbel eller er dette en fordelaktig situasjon?” Kognitiv evalueringsteori (Lazarus & Folkman, 1984) fremsetter tre typer primære evalueringer. Den første typen henviser til når en situasjon oppleves som å ikke ha betydning for en persons velvære, og den blir da kategorisert som irrelevant. En situasjon kan også kategoriseres som positiv dersom den opprettholder eller styrker velvære. Slike evalueringer karakteriseres av emosjoner som for eksempel glede, kjærlighet eller lykke. Den tredje typen primære evaluering kaller Lazarus og Folkman (1984) stress-evalueringer, og denne typen evalueringer inneholder eksempelvis skade, tap, trussel og utfordring.

Når vi er i fare, må noe gjøres for å håndtere situasjonen. Sekundære evalueringer handler dermed grovt sett om å stille seg følgende spørsmål: ”Hva kan jeg gjøre med situasjonen?” Sekundære evalueringer er en kompleks prosess som vurderer hvilke mestringsmuligheter som er tilgjengelige, sannsynligheten for at en bestemt form for mestring vil fungere som den skal, og sannsynligheten for å anvende en bestemt strategi på en effektiv måte (Lazarus & Folkman, 1984). Hvordan en person evaluerer en situasjon vil påvirke mestringsprosessen og hvordan man reagerer emosjonelt, kognitive evalueringer vil dermed også være avhengige av personens subjektive tolkninger. Lazarus og Folkman (1984) anerkjenner at miljøet som det er og hva individet ønsker, interagerer i hver enkelt evaluering. Evalueringer blir dog ofte ansett som bevisste og rasjonelle prosesser, men Lazarus og

Folkman (1984) påpeker at individer ikke nødvendigvis er klare over de grunnleggende elementene i en evaluering.

Psykologisk stress vil være et utfall ved å vurdere en situasjon som å få negative konsekvenser for individet. I en slik situasjon hvor et individ opplever stress, vil en foreta en sekundærvurdering. I denne evalueringen vurderer individet om en har tilgjengelige ressurser for å mestre stressoren. Lazarus og Folkmans (1984) teori om mestring hevder dermed at stress både inneholder stressorer fra miljøet i tillegg til hvordan individet velger å respondere på det samme stresset. Re-evalueringer (reappraisals) henviser til en endret evaluering basert på ny informasjon fra enten miljøet eller personen. En slik evaluering skiller seg kun fra evalueringer i at den følger en tidligere evaluering. Kognitiv evalueringsteori benevner dermed en tilpasning mellom miljø og person, og det kan se ut til at hvilken innstilling man har til en situasjon er forutgående for selve situasjonen. Hvordan et individ mestrer stress blir dermed viktigere enn stressoren i seg selv (Lazarus & Folkman, 1984).

**Mestring.** Til mitt formål velger jeg å definere mestring som følger: ”*constantly changing cognitive and behavioral efforts to manage spesific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the resources of the person*” (Lazarus & Folkman, 1984, s. 141). Denne definisjonen av mestring har som siktemål å være prosessorientert, og dette kommer til uttrykk blant annet ved at den inneholder elementer som ”i konstant forandring” og ”bestemte krav”. Videre inneholder definisjonen ”forsøk på å håndtere” og denne definisjonen inkluderer dermed mestring som alt en person gjør eller tenker, uavhengig av hvor bra eller dårlig det fungerer. Håndtering (manage) kan dermed inkludere minimering, unngå, tåle og godta stressende situasjoner i tillegg til å mestre ens omgivelser (Lazarus & Folkman, 1984).

Mestring kan gjøres både for å endre miljøet i tillegg til å endre innover. Lazarus og Folkman (1984) skiller i sin teori mellom mestring som er rettet mot å håndtere eller endre problemet som forårsaker stress og mestring som er rettet mot å regulere den emosjonelle responsen til problemet. De to formene for mestring kaller forfatterne problemfokusert- og emosjonsfokusert mestring. Generelt kan man si at det er mer sannsynlig å ta i bruk emosjonsfokusert mestring når en situasjon er vurdert slik at ingenting kan gjøres for å endre betingelsen, mens problemfokusert mestring er mer sannsynlig dersom betingelsene i situasjonen vurderes som tilbøyelig for endring. Man vil i følge Lazarus og Folkman (1984) ta i bruk problemfokusert mestring dersom man håndterer eller endrer problemet med miljøet som forårsaker stress, og man tar i bruk emosjonsfokusert mestring dersom man regulerer ens emosjonelle respons til problemet. Problemfokusert mestring har flere fellestrekk med

strategier for problemløsning, og problemfokuset mestring rettes ofte mot å definere problemet, generere alternative løsninger og velge en av disse før man handler. I tillegg innbefatter problemfokuset mestring strategier som rettes innover. Problem- og emosjonsfokuset mestring kan både hemme og fasilitere hverandre (Lazarus & Folkman, 1984).

Mestring bestemmes i følge Lazarus og Folkman (1984) av kognitive evalueringer, og teorien er opptatt av hvilke ressurser et individ tar i bruk for å mestre en situasjon. I tillegg anser teorien om kognitive evalueringer mestring som en prosess som utvikles fra ressurser og faktorer som går forut for og påvirker mestring og som i tur medierer stress. Blant ressurser nevner Lazarus og Folkman (1984) blant annet helse og energi, positive oppfatninger/optimisme, problemløsningsferdigheter, sosiale ferdigheter, sosial støtte samt materielle ressurser. Forfatterne hevder at mestring er kontekstavhengig og skiftende, slik at ulike situasjoner kan føre til ulike mestringsstrategier. Mestring bestemmes i følge Lazarus og Folkman (1984) av kognitive evalueringer, primære evalueringer og egenskaper ved individet og miljøet som påvirker ens bedømmelser. Kompleksiteten i stressende møter kan skape krav som ofte overgår et individs ressurser. I andre tilfeller kan det være at man har nok ressurser men ikke bruker dem fullstendig. Ressurser er dermed ikke nok for å predikere mestring. Relasjonen mellom ressurser og mestring medieres av begrensninger ved både individet og miljøet i tillegg til trusselnivå. Mestringsressurser er heller ikke konstante over tid, de kan utvides og innskrenkes som en funksjon av erfaring, livssituasjon og krav til tilpasning (Lazarus & Folkman, 1984). Lazarus og Folkmans (1984) teori om kognitive evalueringer argumenterer for at det er flere faktorer som spiller en rolle med hensyn til hvordan en situasjon mestres. Dette kan illustrere at ulike mennesker kan møte og takle en lik situasjon på forskjellige måter. Tharaldsen og Bru (2011) hevder at trening i mindfulness kan være nyttig i mestringsprosessen og styrke et individs håndtering av en stressende opplevelse.

**Mindfulness.** Som tidligere nevnt skiller Lazarus og Folkman (1984) mellom problemfokuset og emosjonsfokuset mestring. Den første typen retter innsatsen mot å endre problemet, mens den andre typen involverer å regulere ens emosjoner omkring den stressende hendelsen. Man kan dermed si at problemfokuset mestring er en aktiv strategi, mens emosjonsfokuset mestring er passiv (Tharaldsen & Bru, 2011). Tharaldsen og Bru (2011) argumenterer for at mindfulness kan styrke mestring både ved å tillate bruk av mer tilpasningsdyktige responser, og ved å gjøre flere mestringsresponser tilgjengelige for individet. Videre hevder forfatterne at mindfulness kan være nyttig ved å bidra til økt emosjonell innsikt med tanke på at bevissthet er et sentralt prinsipp ved mindfulness, og de

argumenterer for at mindfulness kan være til hjelp i evalueringsprosessen i seg selv. I følge Lazarus (1999) gjøres evalueringer ved hjelp av bevisst innsats, men evalueringer kan også skje automatisk og ubevisst. Mindfulness kan da sees på som en innledende mestringsinnsats som følge av at man går inn i en mindful tilstand med hensikt å mer konstruktivt velge mestringsstrategier. På denne måten kan man si at mindfulness er en tilstand man kan velge å gå inn i med hensikt å gjøre en sekundær evaluering som er tilpasset omgivelsenes krav, og man kan dermed argumentere for at mindfulness stimulerer både emosjons- og problemfokuset mestringsstrategier (Tharaldsen & Bru, 2011).

Til mitt formål velger jeg å definere mindfulness som *"paying attention in a particular way: on purpose, in the present moment, and nonjudgmentally"* (Kabat-Zinn, 1994, s. 4). Kort fortalt kan man si at mindfulness er en form for oppmerksomhetstrening som baseres på at man skal være tilstede "her og nå". Mindfulness stammer fra østlige meditasjonsteknikker, men har senere vist seg å være effektiv i behandling mot psykologiske og somatiske symptomer (Brown, Ryan & Creswell, 2007). Mindfulness kan føre til økt velvære (Brown & Ryan, 2003; Tharaldsen & Bru, 2011). Mindfulness er forankret i oppmerksomhet og bevissthet. Bevissthet og oppmerksomhet er sammenflettede begreper, og til tross for at begrepene representerer konstante egenskaper ved normal fungering, kan det argumenteres for at mindfulness er en form for styrket oppmerksomhet til og bevissthet over nåværende erfaringer og nåværende virkelighet (Brown & Ryan, 2003). Man kan derfor argumentere for at mindfulness handler om bevissthet omkring ens tanker og følelser, og i følge Santorelli (1999) er mindfulness en indre disiplin for å lære å møte utfordringer med å ta vare på seg selv og andre med bevissthet.



## Metode

I dette kapittelet vil det redegjøres for hvilken metode jeg har benyttet i min studie for å undersøke hvordan deltakere av et stressmestringskurs opplever å mestre hverdagen i etterkant av kursdeltakelse. Kapittelet starter med at jeg beskriver bakgrunnen for studien, mitt vitenskapelige ståsted og hvorfor valget falt på å benytte kvalitativ metode. Deretter vil jeg gå nærmere inn i selve prosessen med å samle inn og analysere data. I tillegg vil det redegjøres for etiske hensyn som er tatt hensyn til i denne studien, og kapittelet avsluttes med en redegjøring av metodiske implikasjoner.

### Bakgrunn for studien

Interessen for temaet startet da jeg hadde praksis i en norsk kommune våren 2016. På praksisplassen ble det i løpet av den tiden jeg var der, utviklet et stressmestringskurs hvor målgruppen er ansatte som er sykmeldte eller som står i fare for å bli sykmeldt på grunn av sammensatte forhold. Sammensatte forhold kan være alt fra opplevd stress på jobben til private forhold som påvirker den ansattes arbeidsevne. Kurset fokuserer blant annet på mindfulness, stressmestring, positiv tenkning og kunnskap om ulike personlighetstyper. Kurset ble avholdt i arbeidstiden og deltakerne fikk fri en halv dag til å delta.

Målet med kurset er at den ansatte enten skal unngå å bli sykmeldt, eller at man skal komme raskere tilbake til arbeid. En av årsakene til at kurset ble utviklet er at sykefraværet i den aktuelle kommunen er høyt, og en forskningsrapport som undersøkte sykefraværet konkluderte blant annet med at arbeidsgiver burde iverksette tiltak rettet mot sykefravær som ikke skyldes fysisk sykdom som et forslag til en måte å redusere det høye sykefraværet på. Forskningsrapporten var resultatet av et prosjekt som varte i to år, og det ble nedlagt betydelige ressurser i å undersøke årsaker til sykefravær blant ansatte i kommunen. Kommunen bestemte seg for å ta tak i den delen av arbeidsstokken som har eller står i fare for det som kalles ”potensielt unødvendig fravær”, altså fravær som ikke nødvendigvis er tilknyttet egen sykdom, og resultatet er at stressmestringskurset ble utviklet. Det er også nedlagt betydelige ressurser fra kommunens side i forhold til å utforme kurset, og det ble bevilget penger fra rådmannen som ble brukt til å leie inn blant annet en psykolog som hjalp kommunen med å sette rammene for kurset. Da det å redusere sykefraværet er et uttalt mål hos arbeidsgiver, i tillegg til at det har blitt brukt både tid og ressurser for å nå dette målet, ønsket jeg å se nærmere på selve kurset og dets potensielle effekt på kursdeltakerne. Denne studien har derfor som formål å undersøke opplevelsene til deltakere av et stressmestringskurs, for å vurdere hvorvidt kursdeltakerne opplever at de mestrer hverdagen på en annen måte enn de gjorde før de deltok på kurset. Da stressmestringskurset startet opp

våren 2016, hadde ikke utviklerne av kurset iverksatt noen tiltak for å evaluere effekten av kurset enda, så det fantes lite eller ingen informasjon om hvorvidt det aktuelle stressmestringskurset ville påvirke deltakernes evne til å mestre hverdagen. I tillegg kan det nevnes at den norske arbeidslivkonteksten kan regnes som unik i forhold til at Arbeidsmiljøloven setter en del betingelser knyttet til arbeidsgivers ansvar og håndtering knyttet til ansatte med blant annet lettere psykiske plager. Blant annet står det i Arbeidsmiljølovens paragraf § 4-6 at *”Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid”* (Arbeidsmiljøloven, 2005). Denne studien vil derfor bidra med innsikt fra ansatte i en norsk kommune som har deltatt på et stressmestringskurs iverksatt av arbeidsgiver og deres opplevelser av å mestre hverdagen.

### **Om stressmestringskurset**

Stressmestringskurset ble i første runde avholdt en halv dag i uken over en periode på fem uker. Kurset inneholdt blant annet en nøye gjennomgang av stress. Det ble blant annet fokusert på effekter av å utsettes for langvarig stress, hvilke symptomer stress kan ha og hvilke psykologiske og fysiske konsekvenser vedvarende stress kan ha for den enkelte. I tillegg inneholdt kurset informasjon om optimisme, hvor det ble fokusert på hvordan man kan lære å bli mer positive da det ble presentert ulike fysiske og psykologiske fordeler knyttet til en positiv innstilling. Etter å ha gjennomgått stress utførlig, besto deretter kurset i å presentere ulike teknikker hentet fra mindfulness for å bedre håndtere stress. Eksempler på slike øvelser var blant annet oppmerksomt nærvær, pusteanker, kroppsskanning, og mindful yoga. Ulike fysiske og psykologiske fordeler knyttet til mindfulness ble også gjennomgått. Etter hver kursdag ble deltakerne oppmuntret til å prøve de forskjellige teknikkene frem til neste kurssamling. Kurset gjennomgikk etter hvert en del endringer, hvor kurset fra andre periode ble avholdt en halv arbeidsdag over en periode på ti uker. En av årsakene til dette var at deltakerne skulle få bedre tid til å prøve de ulike øvelsene i hverdagen før de returnerte til kurset for å reflektere rundt hvorvidt teknikkene hjalp og lære flere teknikker. I tillegg ble en del av det opprinnelige innholdet endret, fjernet eller enkelte temaer ble endret i forhold til deres vektlegging, og enkelte nye temaer ble lagt til.

Informantene i denne studien er rekruttert fra to ulike kursperioder. Kursene som ble holdt våren 2016 kan anses som en pilottest, men i utgangspunktet valgte jeg å rekruttere fra disse kursene fordi jeg ønsket å komme i kontakt med deltakere hvor det hadde gått en periode fra avsluttet kurs og hvor deltakerne hadde returnert til hverdagen og potensielt



mestret denne med erfaringene fra stressmestringskurset de hadde deltatt i. I tillegg ble det avholdt fire ulike kurs i løpet av våren 2016, mens i løpet av høsten 2016 ble det bare avholdt ett kurs, og jeg vurderte innledningsvis at jeg lettere ville komme i kontakt med potensielle informanter da det var flere som hadde deltatt i løpet av våren 2016. I de tre siste intervjuene rekrutterte jeg informanter som hadde deltatt på et kurs som gikk i løpet av høsten 2016, hvor siste kursdag ble avholdt i starten av november. En ulempe med å fokusere på kurset som ble avholdt høsten 2016 var at kurset nettopp var gjennomført da jeg intervjuet informantene, og dette medførte at det var vanskelig å si noe om hvordan informantene hadde brukt kunnskapen fra kurset i hverdagen med tanke på at det hadde gått så kort tid siden kurset ble avholdt. De tre siste intervjuene ble gjennomført i løpet av slutten av november og begynnelsen av desember 2016. Jeg fokuserte dermed heller på å undersøke hvorvidt kursdeltakerne ville bruke kunnskapen fra kurset i fremtiden. Jeg ønsket å rekruttere informanter fra den nyeste versjonen av kurset for at resultatene mine skulle ha relevans for et kurs som faktisk er i bruk.

### **Vitenskapelig ståsted**

Problemstillingen i denne studien handler om hvorvidt deltakere av et stressmestringskurs opplever å mestre hverdagen sin i etterkant av kurset. Mestring kan betraktes som et komplekst fenomen, som det er vanskelig å få tilgang til objektivt. Det vil for eksempel være vanskelig å avgjøre hva som for eksempel er god eller dårlig mestring da mestring kan argumenteres å være avhengig av perspektivet til den som mestrer. Slik sett er mestring etter mitt syn et relativt fenomen som det vil være vanskelig å få objektiv tilgang til. Dette henger sammen med mitt syn på verden hvor fenomenet mestring inngår i tillegg til mitt syn på tilegnelse av kunnskap. Jeg har latt meg inspirere av en postpositivistisk tilnærming som bygger på at antakelsen om at verden er kompleks og bare delvis kan forstås ved hjelp av vitenskapelige metoder (Charmaz, 2006). Kvale & Brinkmann (2009) hevder at innenfor en postmoderne tilnærming vil fokus være på intervjuet som et sted hvor kunnskap produseres da kunnskap eksisterer i relasjoner mellom mennesker og verden. Menneskets livsverden produseres av mennesker, og er dermed også relasjonell, samtalebasert og kontekstuell. I et forskningsintervju vil kunnskap konstrueres i samspillet mellom intervjuer og informant, og kunnskapen er kontekstuell i den betydning at kunnskap som oppnås i en situasjon ikke automatisk kan overføres til andre situasjoner. Intervjuet finner sted i en interpersonlig kontekst og utsagnetenes betydning er relatert til deres kontekst.

Mer bestemt har jeg latt meg inspirere av kontekstuell konstruksjonisme som hører under postpositivisme. Postpositivismen vokste særlig frem når man innså at ikke alle temaer

kunne adresseres ved hjelp av laboratorieeksperimenter eller spørreskjemaer. Stadig flere forskere mente at verden ikke kunne beskrives ut fra tall og generelle slutninger, og det vokste frem ulike tilnærminger som postulerte at verden ikke kan måles objektivt (Howitt, 2013). En av disse tilnærmingene er kontekstuell konstruksjonisme. Dette perspektivet hevder at all kunnskap er situasjonsavhengig og at resultater vil avhenge av konteksten hvor data ble samlet og analysert (Madill, Jordan & Shirley, 2000). Kunnskapen som danner grunnlaget for denne studien er et konstruert produkt, som jeg som forsker har dannet i møte med mine informanter. Jeg har som nevnt støttet meg på en kontekstuell konstruksjonisme, der jeg anerkjenner at jeg som forsker har påvirket datainnsamlingen og dataanalysen. Videre anerkjenner jeg at andre forskere kan tolke dataene på en annen måte enn jeg har gjort, og at min tolkning av dataene vil være noe preget av mine begrensninger tilknyttet det faktum at jeg er utrent som forsker. Det at jeg hadde praksis i en norsk kommune gjorde at jeg ble kjent med det aktuelle stressmestringskurset, i tillegg til at jeg deltok på en pilottest av kurset, kan ha påvirket min tolkning av studiens resultater sett opp mot en forsker som ikke har deltatt på det aktuelle stressmestringskurset. Mitt syn på verden vil dermed få implikasjoner for hvordan jeg ønsker å gå frem for å undersøke fenomenet mestring, samt hvordan jeg tolker de innhentede dataene. Jeg er ikke ute etter å innhente objektive data da jeg mener at det vil være vanskelig å avdekke mestring objektivt, følgelig vil ikke data som for eksempel eksperimenter være relevant i denne undersøkelsen. Jeg vurderte intervju som passende for min problemstilling da denne metodetilnærmingen kan anses som passende når man ønsker å fange informantenes unike perspektiver på mestring. Tjora (2017) argumenterer for at intervju er spesielt godt egnet i situasjoner hvor man søker å utforske informantenes meninger, holdninger og erfaringer knyttet til fenomenet. Intervjuet vil dermed gi en inngang til å undersøke hvordan informanten ser på både verden og det aktuelle temaet.

### **Induktivt og deduktivt ståsted**

Mitt epistemologiske utgangspunkt er som tidligere nevnt at mestring ikke kan betraktes som et objektivt fenomen. Dette vil følgelig påvirke hvorvidt jeg mener det er passende med et induktivt eller deduktivt ståsted. Med deduktiv menes forskning som er teoridrevet og hvor man slutter fra en generell regel til å forklare enkelthendelser. En induktiv tilnærming henspiller forskning som er eksplorerende og empiridrevet, og man kan argumentere for at man med en induktiv tilnærming utvikler generelle sammenhenger basert på observasjon av enkelthendelser (Tjora, 2017). Som all kvalitativ forskning kan også denne studien kan sies å inneholde både induktive og deduktive elementer. Studien er blant annet drevet av min teoretiske forkunnskap som jeg har med bakgrunn i utdannelsen jeg har tatt, og

kan dermed karakteriseres som deduktiv. Interessen for denne studien startet blant annet med min interesse for arbeid-hjem interaksjon, og var en medvirkende årsak til at jeg ønsket å se nærmere på stressmestringskurset. På samme måte har jeg, som jeg vil belyse nærmere i redegjørelsen for analyseprosessen, forsøkt å la resultatene være empiridrevet for å forsøke å avdekke fenomenet mestring sett fra informantenes opplevelser. Dermed kan denne studien også sies å være induktivt drevet. Tjora (2017) hevder at til tross for at enkelte kvalitative tilnærminger har et ideal om å ikke la teorier styre forskningen, vil ens disiplins perspektiver likevel påvirke det analytiske blikket og styre forskerens oppmerksomhet.

### **Kvalitative metoder**

Valg av metode har sammenheng med ens induktive eller deduktive tilnærming. Siden formålet med denne studien var å undersøke deltakere av et stressmestringskurs opplevelse med å mestre hverdagen, valgte jeg å benytte en kvalitativ tilnærming. I kvalitative metoder er det å få frem betydningen av folks erfaringer og avdekke deres opplevelser et mål, da kvalitative metoder søker å forstå verden sett ut fra informantens side (Kvale & Brinkmann, 2009). Tjora (2017) argumenterer også for at kvalitative metoder er godt egnet dersom man søker forståelse om et fenomen. Thagaard (2010) hevder at kvalitative metoder kan gi grunnlag for forståelse av sosiale fenomener på bakgrunn av at metoden tar i bruk rike beskrivelser av personer og situasjoner. Problemstillingen i denne studien omhandler hvordan ansatte i en norsk kommune selv opplevde at kursdeltakelse hadde påvirket deres måte å mestre hverdagen på. Med andre ord, hvilke erfaringer de hadde i forbindelse med kurset, og hvorvidt deltakelse hadde ført til at deres mestring i hverdagen hadde endret seg i etterkant av kurset. Da kvalitative metoder kan anses å være egnet dersom man forsker på områder der det ikke allerede eksisterer mye kunnskap (Braun & Clarke, 2006), vurderte jeg at bruk av kvalitativ metode ville være passende for mitt formål. En eksplorerende innfallsvinkel vil derfor kunne avdekke erfaringer blant kursdeltakere som er spesielt aktuelle i en norsk arbeidslivskontekst. Det ble på grunnlag av disse årsakene vurdert at kvalitative metoder var passende å benytte i denne studien.

### **Kvalitet i kvalitativ forskning**

Kvale og Brinkmann (2009) hevder at kvalitet bør tas hensyn til gjennom hele forskningsprosessen. For å vurdere kvalitet i kvalitativ forskning, benyttes ofte kriteriene pålitelighet, gyldighet, generaliserbarhet, transparens og refleksivitet (Tjora, 2017), og denne delen av kapittelet vil derfor ta for seg hvordan disse kriteriene er ivaretatt i denne studien.

**Pålitelighet.** Pålitelighet refererer i følge Tjora (2017) til intern logikk eller sammenheng, og sier således noe om resultatenes konsistens og troverdighet (Kvale &

Brinkmann, 2009). Pålitelighet kan også underbygges ved å vurdere hvordan resultatene er relevante i forhold til tidligere teori (Tjora, 2017). En forskers verdier og oppfatninger kan innenfor postpositivistisk tankegang ikke elimineres fullstendig, og vil således påvirke resultatene. Å redegjøre for min rolle som forsker i denne studien, kan dermed betraktes som en måte å øke studiens pålitelighet på. Jeg har dermed forsøkt, så nøyaktig som mulig, å beskrive hvilken betydning jeg som forsker har hatt i påvirkningen av resultatene. Min forforståelse setter preg på spørsmålene som har blitt stilt under intervjuene. Som ny i forskerrollen har jeg etterstrebet å stille forberedt og redusere vilkårlighet ved å gjøre nøyaktige transkriberinger av lydopptakene, og dette kan også bidra til økt pålitelighet da transkriberingene representerer nøyaktig gjengivelse av datamaterialet. Jeg har også forsøkt å gjøre rede for hvordan intervjustater er valgt ut som et videre ledd for å styrke studiens pålitelighet. Tjora (2017) hevder at interne forhold er viktig å gjøre eksplisitte for å styrke studiens pålitelighet, dette kapittelet har derfor som mål å gjøre rede for prosessen så nøyaktig som mulig.

**Gyldighet.** Gyldighet refererer til hvorvidt resultatene i forskningen faktisk er svar på problemstillingen (Tjora, 2017). Sitatene er ment å illustrere at funnene er begrunnet fra datamaterialet, og kan således styrke studiens gyldighet da de representerer svar på min problemstilling. Det er også viktig å vurdere hvorvidt resultatene kan sees i sammenheng med tidligere empiri for å øke studiens gyldighet. Teoriene som er presentert i denne studien har lagt visse føringer for utformingen av intervjuguiden, og kan således argumenteres for å være forbundet med datamaterialet. De viktigste forbindelsene mellom teori og empiri kan illustreres i studiens analyse- og diskusjonsdel, hvor jeg forsøker å illustrere koblingen mellom teori og resultatene fra analysen.

**Generaliserbarhet.** Et spørsmål som stadig stilles i intervjustudier, er hvorvidt funnene er generaliserbare (Kvale & Brinkmann, 2009). I følge postmodernismen, som kontekstuell konstruksjonisme ligger under og som jeg har støttet meg på i denne studien, vektlegges kunnskapens mangfold og kontekstavhengighet fremfor universell kunnskap. Tilnærmingen vektlegger ikke avdekkelsen av en ”objektiv” verden, og slik sett er ikke generalisering som beskrevet i mer statistiske termer et mål i kvalitativ forskning (Kvale & Brinkmann, 2009). Thagaard (2010) argumenterer for å heller benytte overførbarhet, men Tjora (2017) hevder at generalisering ikke bør innsnevres til hvilken form for generalisering man kan tenke seg i kvalitative studier. Resultatene og tolkningene i denne studien kan argumenteres for å være generaliserbare i forhold til mennesker som har kjennskap til fenomenet mestrings i hverdagen eller som befinner seg i en lignende kontekst (Thagaard, 2010). Med

bakgrunn i at jeg har forsøkt å redegjøre for konteksten denne studien befinner seg i, kan man legge til rette for ulike kontekster som resultatene kan generaliseres til. Selv om denne studien bygger på datamateriale basert på beskrivelsene til fem informanter, mener jeg at min analysetilnærming kan ha fanget sentrale aspekter som beskriver mestring av stress i hverdagen. At jeg har intervjuet deltakere av et stressmestringskurs kan videre begrense funnene ut over en mer generell beskrivelse av mestring sett i lys av deltakelse på stressmestringskurs. Resultatene i denne studien kan på grunnlag av sin kontekstavhengighet sies å være gyldige i situasjoner hvor det er snakk om mennesker som er like mine informanter på bakgrunn av alder og livssituasjon.

**Transparens og refleksivitet.** Tjora (2017) hevder at transparens er blant de viktigste kravene for å vurdere kvalitet i forskning, og handler om å redegjøre for metodevalgene man har tatt underveis. Det har derfor vært et mål for meg å redegjøre for disse valgene i dette kapittelet. Transparens er videre nært knyttet til presentasjon av forskning i følge (Tjora, 2017), og å bruke sitater for å belyse resultatene mine er således et forsøk på å legge til rette for en transparent studie. Innenfor kontekstuell konstruksjonisme ligger det en antakelse om at det alltid vil finnes flere mulige tolkninger av et fenomen, og at en tolkning avhenger av forskeren med sin erfaring og tidligere ervervede kunnskap. To forskere som analyserer det samme datamaterialet vil ikke nødvendigvis tolke innholdet på samme måte. Dette vurderes dog ikke som en ulempe ved kvalitativ forskning men heller som en fordel som kan bidra til en mer helhetlig forståelse av fenomenet man undersøker (Madill et al., 2000). Bruk av sitater inviterer dermed leseren til å gjøre sine egne tolkninger av mine tolkninger i denne studien. Tolkning av data må i all forskning inneholde refleksjon over hvordan refleksjonen har oppstått (Tjora, 2017). Det har derfor vært viktig for meg å reflektere rundt tolkningene jeg har gjort, og presentere resultater for veileder og medstudenter for å få deres synspunkt og forhindre at resultatene ikke ble overskygget av min virkelighetsforståelse i et forsøk på å utøve en refleksiv prosess. Jeg hadde blant annet deltatt i stressmestringskurset før jeg startet prosjektet, og dette kan ha innvirket tolkningen av mine resultater. Det var derfor viktig for meg å diskutere mine tolkninger med andre som ikke har deltatt på kurset.

### **Datainnsamling**

I denne delen av kapittelet vil jeg beskrive prosessen i forhold til hvordan jeg har gått frem for å utforme en intervjuguide, rekruttere informanter, samt gjennomføring og transkribering av intervjuer.

**Kvalitative forskningsintervju.** Forskningsintervjuet bygger på samtaler om dagliglivet hvor det konstrueres kunnskap i interaksjon mellom intervjueren og informant,

hvor målet er å hente inn beskrivelser fra informantens livsverden for å forstå ulike sider informantens dagligliv fra eget perspektiv, som deretter vil tolkes av forskeren (Kvale & Brinkmann, 2009). Valget om å bruke forskningsintervju som datasamlingsmetode bygget på at intervju har som mål å skape en situasjon for en relativt fri samtale som er basert på forhåndsbestemte temaer. Intervjuet kan argumenteres å være egnet i situasjoner hvor man vil utforske en informants meninger, holdninger og erfaringer knyttet til et bestemt tema, og dybdeintervjuet kan anses som situert i konteksten (Tjora, 2017). Da målet med denne studien var å undersøke opplevelser knyttet til deltakelse i et stressmestringskurs, ble intervju som metode vurdert som passende i denne hensikt. Bruk av intervju er også i samsvar med mitt epistemologiske ståsted da intervju som nevnt ovenfor kan argumenteres å være en passende metode for avdekke informantenes subjektive erfaringer og opplevelser. Intervjuene var semi-strukturerte. Tjora (2017) hevder at semi-strukturerte intervjuer er blant de mest brukte datagenerende metodene innen kvalitativ forskning. Semi-strukturerte intervjuer er gjerne løst strukturert med noen forhåndsbestemte tema og spørsmål, men åpner samtidig for stor fleksibilitet i innholdet basert på det som kommer frem underveis (Kvale & Brinkmann, 2009), og jeg anså derfor semi-strukturerte intervju som passende for min studie.

**Utforming av intervjuguide.** For å danne en struktur over intervjuene, ble det utformet en intervjuguide (se vedlegg 1). Intervjuguiden ble delt inn i ulike tema som jeg mente var viktige for å belyse problemstillingen. Valget av temaer som ble ansett å være relevante for problemstillingen hadde sin bakgrunn i at jeg på forhånd hadde lest litteratur om arbeid-hjem balanse i blant annet pensum og på denne måten skapt meg en tidlig forståelse av relevant tematikk. I starten var jeg mest opptatt av at studien skulle fokusere på arbeid-hjem balanse og de fleste spørsmålene i intervjuguiden fokuserte derfor på dette temaet. Spørsmålene ble inkludert fordi jeg i starten fokuserte på å basere oppgaven min på en slags evaluering av kurset ved å spørre informantene om deres opplevelse knyttet til å delta. Etter hvert endret jeg fokus og rettet meg mer mot mestring av arbeid-hjem balanse og da ble det relevant å stille spørsmål i tilknytning til informantenes opplevelse av mestring og håndtering av hverdagen. Dette gjorde jeg for å komme nærmere tematikken, og utvalgsriteriene for deltakelse ble da også endret. Det var viktig for meg å undersøke deltakernes opplevelser til kurset, og derfor handlet en del av spørsmålene om opplevelser informantene hadde omkring det å mestre hverdagen både før og etter kursdeltakelse. For hvert tema formulerte jeg ett eller flere åpne spørsmål, med tilknyttede oppfølgingsspørsmål. Et eksempel på et åpent spørsmål fra min intervjuguide er: ”Når du ser tilbake på kurset, hvordan opplever du at tiltaket har påvirket din evne til å mestre hverdagen?” Andre eksempler på spørsmål fra intervjuguiden

handlet blant annet om hvorvidt informantene opplevde at krav og behov ble håndtert etter kursdeltakelse: ”Opplever du at krav fra arbeidsplassen/partner/barn håndteres annerledes etter kursdeltakelse? I så fall, hvordan?” ”Hvordan opplever du at egne krav eller behov håndteres i etterkant av kurset?” Hensikten med disse spørsmålene var å legge til rette for at informanten skulle kunne reflektere over egne erfaringer knyttet til kursdeltakelse, mens intervjuguiden hadde som funksjon å skape en ramme for selve intervjuet. Kvale og Brinkmann (2009) hevder at dette er hensiktsmessig fordi man potensielt får tilgang til informantens rike beskrivelser av en erfaring slik det oppleves for ham eller henne, samtidig som at man sørger for at tematikken som avdekkes holdes innenfor rammene som forskningen omfatter. Informanten kan gjerne forvente en klassisk spørsmål-svar-dynamikk under intervjuet mens forskeren ønsker en friere beskrivelse. Dette betegner Tjora (2017) som asymmetri i forventet formalitet. Kvale og Brinkmann (2009) hevder at forskningsintervjuet ikke er en samtale mellom likeverdige deltakere da det er forskeren som definerer og styrer samtalen. Det er også forskeren som bestemmer hvilke temaer som dekkes under intervjuet, og man kan således hevde at forskere er i en maktposisjon i kraft av å definere situasjonen og bestemme samtaleemne. Ved å forsøke å legge til rette for både åpne og mer stikkordspregede oppfølgingsspørsmål forsøkte jeg å skape en god flyt i intervjuet i tillegg til å skape en mer forskerstyrt samtale.

Intervjuguiden innledet med en kort briefing hvor jeg kort informerte om hensikten med intervjuet, bruk av lydopptaker i tillegg til at jeg spurte om informanten hadde noen spørsmål før vi startet. Deretter stilte jeg et par enkle oppvarmingsspørsmål som handlet om informantens bakgrunn. Oppvarmingsspørsmål er enkle spørsmål om blant annet alder og dagligliv. Slike spørsmål har til hensikt å skape en trygghet hos informanten om at han eller hun opplever å beherske situasjonen (Tjora, 2017). I denne delen av intervjuet spurte jeg også informantene om de kunne fortelle litt om hvordan en vanlig dag på jobb og en vanlig dag i fritiden forløp. Deretter fulgte en hoveddel med refleksjonsspørsmål knyttet til temaet arbeid-hjem balanse i tillegg til informantens opplevelser knyttet til kursdeltakelse. Refleksjonsspørsmål danner i følge Tjora (2017) selve kjernen i intervjuet, og her kan informanten gå i dybden i ulike deler av tematikken. Intervjuguiden ble til slutt avrundet med et par avslutningsspørsmål. Avslutningsspørsmål kan bidra til å normalisere situasjonen mellom intervjuer og informant (Tjora, 2017). Her spurte jeg blant annet om det var noe mer de ønsket å legge til. Intervjuguiden ble delvis revidert etter å ha gjennomført de første intervjuene, og dette vil jeg komme tilbake til i avsnittet som omhandler metodiske betraktninger.

**Rekruttering av informanter.** I alt seks informanter ble rekruttert til deltakelse i studien. I starten var det eneste kriteriet for deltakelse at informantene hadde 1) deltatt i det aktuelle stressmestringskurset initiert av arbeidsgiver, men kriteriene ble etter hvert utvidet til å også omfatte 2) kursdeltakere med små barn. Dette ble gjort for å komme nærmere tematikken jeg ønsket å skrive om. I starten var som tidligere nevnt fokus i retning av å evaluere kurset, men etter hvert fant jeg det mer passende å fokusere på mestring av hverdagen som overordnet tema. Jeg måtte derfor gjøre noen endringer med hensyn til rekrutteringsstrategi da det var svært stor variasjon i årsakene til at informantene jeg kom i kontakt med i første runde hadde deltatt på stressmestringskurset, og en del av disse årsakene var av ulike grunner ikke relatert til mestring. Jeg ble dermed oppmerksom på at mitt innledende inkluderingskriterium så ut til å fange for bredt. Jeg rekrutterte blant annet en informant som underveis i intervjuet fortalte at han ikke opplevde særlig stress i hverdagen, men at han hadde blitt diagnostisert med depresjon av sin lege og at depresjonen var årsaken til at han i lengre perioder var sykmeldt. Man kan argumentere for at personer med depresjoner vil kunne trenge bistand i forhold til å mestre sin hverdag, men informanten understreket at han via sin fastlege også var under annen behandling i forbindelse med sin depresjon. Jeg mente derfor at det kunne bli vanskelig å separere effekter fra stressmestringskurset fra behandlingen vedkommende gikk til. Under intervjuet fortalte informanten at han ikke opplevde problemer med å mestre krav fra arbeids- og privatliv, men at han ofte ble irritert på sine kolleger i dårlige perioder. Denne informasjonen førte til at bestemte jeg meg for å ikke inkludere dette intervjuet i analysen. Dette valget hadde bakgrunn i at jeg ikke opplevde at intervjuet bidro med innsikt om det å mestre hverdagen da jeg oppfattet det slik at vedkommende ikke opplevde utfordringer knyttet til mestring av arbeid-hjem balanse men at det i større grad dreide seg om mestring av vedkommedes psykiske lidelse. Jeg følte derfor at det å skrive om tyngre psykiske lidelser som depresjon er utenfor mitt område og min kompetanse, og jeg innså at flere av informantene jeg var i kontakt med hadde deltatt på grunn av andre forhold som opplevdes som stressende. Jeg valgte dermed å fokusere rekrutteringen i retning av deltakere av kurset som også hadde små barn, da jeg mente at disse ville kunne bidra med innsikt i forhold til å balansere kravene fra arbeids- og privatliv.

Under rekruttering benyttet jeg meg av strategisk utvalg. Strategisk utvalg innebærer at man kommer i kontakt med informanter som på en eller annen måte kan uttale seg om den aktuelle tematikken (Tjora, 2017). Informantene ble rekruttert på egenhånd, med hjelp fra en av mine kontaktpersoner som jobber med det aktuelle stressmestringskurset. Dette ble løst



ved at jeg fikk tilsendt en liste over personer som hadde deltatt i stressmestringskurset i løpet av våren 2016. I løpet av denne perioden ble det kjørt fire ulike kursgrupper, og jeg fikk i første omgang tilsendt kontaktinformasjonen til tre deltakere fra hver gruppe. Jeg startet med å tilfeldig velge ut en person fra hver gruppe som jeg kontaktet via e-post. Forespørselene på e-post besto av en kort introduksjon av studien og litt om min bakgrunn som masterstudent. I tillegg ble et informasjonsskriv om studien (vedlegg 2) lagt ved e-posten. Etter at jeg hadde sendt ut de første forespørselene, fikk jeg imidlertid en tilbakemelding fra en av mine kontaktpersoner om at de hadde kommet frem til at det kanskje ikke var i orden at jeg tok kontakt med deltakere av kurset uten at de hadde blitt spurt om dette i forkant. Det ble ikke sagt noe om hvorfor, annet enn at de på kontoret hadde snakket om at det kanskje ikke var greit at jeg kontaktet dem direkte. Jeg tolket henvendelsen som at kursholderne angret på at de hadde gitt meg kontaktinformasjon uten å spørre kursdeltakerne først, men da var allerede de første e-postene med invitasjon til intervju sendt. Vi hadde en samtale angående dette hvor jeg blant annet fortalte at jeg allerede hadde sendt ut invitasjoner til intervju, og hvor jeg argumenterte for at det ville være fordelaktig om jeg tok kontakt med deltakere direkte. På denne måten tenkte jeg at ingen ville føle seg presset til å delta som et resultat av at kursholderne som har gitt deltakerne fri fra jobben og investert mye tid og ressurser i kurset, henvendte seg til potensielle informanter og spurte om de kunne tenke seg å stille til et intervju for å snakke om kurset. Ved at jeg henvendte meg direkte, håpet jeg også å unngå å bli satt i kontakt med informanter som av ulike årsaker kunne være ”plukket” av kursholderne som gode, potensielle informanter. Samtalen endte med at vi ble enige om at jeg kunne være ansvarlig for rekrutteringen og selv ta kontakt med informantene direkte. Da jeg bestemte meg for å rekruttere informanter fra stressmestringskurset som ble avholdt i løpet av høsten 2016, videreformidlet kursholderne på en av de siste kursdagene min interesse for å komme i kontakt med potensielle informanter. Kursholderne noterte hvem som syntes at det var i orden at jeg sendte dem invitasjon til intervju, og jeg fikk deretter tilsendt deres kontaktinformasjon.

Det var utfordrende å rekruttere informanter, da svært få svarte på mine henvendelser. Jeg sendte en påminnelse-epost en til to uker etter at jeg hadde sendt den første forespørselen hvor jeg spurte om vedkommende hadde sett e-posten min. Dersom vedkommende da sa at de ikke ønsket å delta, sendte jeg en ny forespørsel til en annen som tilhørte samme kursgruppe. Etter hvert som jeg fikk svar og deltakere sa ja til å delta, avtalte jeg intervjuer fortløpende. I starten var det for meg et mål å rekruttere minst en deltaker fra hver kursgruppe, og jeg hadde også som mål å rekruttere minst en mann. Det var i utgangspunktet en skjevhet i kjønnsfordelingen blant kursdeltakerne da arbeidsplassen de tilhører består av omkring 70 %

kvinner. Det var derfor ikke et uttalt mål for meg å intervju halvparten kvinner og halvparten menn, men heller forsøke å gjenspeile de faktiske kursdeltakerne.

**Beskrivelse av informantene.** Til sammen fem informanter ble inkludert i det endelige utvalget. Som det fremkommer av tabell 1, hadde informantene et bredt spekter av utdanningsbakgrunn, noe jeg vurderer som en fordel da dette gir anledning til informantenes opplevelser av mestring og arbeid-hjem balanse på tvers av ulike yrker med ulike krav og ressurser. Samtlige av informantene var ansatt den samme norske kommunen, og alle hadde deltatt på et stressmestringskurs i regi av arbeidsgiver. Informant 1 og 2 deltok på stressmestringskurset som gikk i løpet av våren 2016, mens informant 3-5 deltok på stressmestringskurset som ble avholdt i løpet av høsten 2016. Som det fremkommer av tabell 1, hadde alle informantene høyere utdanning, i tillegg til at det var relativt liten spredning i forhold til alder. Dette skyldes sannsynligvis at jeg hadde etter hvert innført som kriterium for deltakelse at informantene hadde små barn.

Tabell 1

*Oppsummering av informantene som deltok i studien.*

Informant	Kjønn	Alder	Utdanning
Informant 1	Mann	43	Pedagog
Informant 2	Kvinne	34	Jurist
Informant 3	Kvinne	35	Økonom
Informant 4	Kvinne	35	Ingeniør
Informant 5	Mann	53	Ingeniør

**Gjennomføring av intervjuene.** Samtlige intervjuer ble gjennomført ansikt til ansikt. Da aktuelle informanter hadde sagt ja til å delta, og jeg tok nærmere kontakt for å avtale tid og sted, lot jeg dem selv få velge hvor vi skulle møtes. Jeg formidlet at jeg både kunne møte på deres arbeidsplass, eller at jeg kunne arrangere et møterom i lokalene til enheten som avholdt stressmestringskurset i kommunen. Informant 1 uttrykte et ønske om å møtes på hans arbeidsplass for å begrense fraværet, men utover dette begrunnet ingen av informantene hvor de ønsket å møtes. De to første intervjuene ble etter eget ønske avholdt på informantens arbeidsplass, mens de tre siste informantene ønsket at jeg skulle arrangere møteplass. Vi møttes derfor på et møterom som jeg fikk tildelt med hjelp fra min kontaktperson i kommunen. Alle intervjuene ble gjennomført i løpet av informantenes arbeidstid.

Før intervjuet formelt startet, gjentok jeg hensikten med intervjuet og litt om min bakgrunn som masterstudent. Jeg informerte om at deltakelse var frivillig, og at informantene når som helst kunne trekke seg uten å oppgi årsak til dette. Informantene signerte også samtykke til deltakelse i studien (se vedlegg 2). Dersom informanten ønsket, fikk også vedkommende med seg en kopi av samtykkeerklæringen. Intervjuet ble antatt å vare rundt en time, men intervjuene varte på det korteste 33 minutter og på det lengste 47 minutter.

**Bruk av lydopptak.** Før intervjuet startet, spurte jeg om det var i orden for vedkommende at jeg tok opp samtalen. Alle informantene samtykket til dette, og alle intervjuene ble dermed tatt opp på lydopptak. Dette gjorde at jeg lettere kunne fokusere på det som ble sagt underveis i intervjuet, og for at jeg kunne fokusere på å skape flyt i intervjuet (Tjora, 2017). Jeg kontrollerte batteriene og utstyret tilknyttet lydopptakeren før alle intervjuene, og hadde ingen tekniske problemer i tilknytning til dette. Etter at informanten hadde godkjent bruk av lydopptaker, slo jeg den på og la den på bordet. Etter dette opplevde jeg at hverken meg eller informanten la noe særlig merke til den under intervjuet. Bruk av lydopptak sørget også for god flyt i samtalen, da jeg kunne stole på at jeg ikke ville gå glipp av noe senere i analyseprosessen. Enkelte informanter kan være skeptiske til bruk av lydopptaker (Tjora, 2017), og jeg opplevde ett tilfelle hvor en informant så på lydopptakeren og spurte meg ”er det anonymt, dette?”, på spørsmål om hva som for henne opplevdes som krevende i jobben. Da jeg svarte bekreftende på dette, opplevde jeg at hun stolte på dette og fortsatte med å svare på spørsmålet. Jeg valgte også å ikke slå av lydopptakeren før informantene hadde gått ut av rommet til tross for at selve intervjuet var over. Det har blitt bemerket at informanter vil begrense seg under intervjuet og heller være mer villig til å dele meninger når intervjuet formelt sett er over (Tjora, 2017). For å unngå å gå glipp av relevante utsagn lot jeg derfor opptakeren stå på så lenge informanten var til stede.

**Transkribering av intervjuene.** Transkribering beskriver prosessen hvor man gjør lydopptak om til skreven tekst før man går over til å analysere dataene (Howitt, 2013). For min tematiske analyse vurderte jeg en verbatim transkripsjon som detaljert nok. Howitt (2013) hevder at i tematisk analyse brukes som regel en ordrett transkribering i sekretær-stil. Det er også mulig å transkribere dataene mer detaljert, men Howitt (2013) påpeker at man i tematisk analyse fokuserer på hva som blir sagt og at tilleggsdetaljer som blant annet hvor lange pauser informanten tar, ikke behandles i tematisk analyse. Jeg valgte derfor å transkribere intervjuene verbatim (ord for ord). Problemet med dette er, som Tjora (2017) påpeker, at man ikke alltid vet hva som er et hensiktsmessig detaljnivå når man starter transkriberingen. Tjora (2017) anbefaler derfor at man transkriberer mer detaljert enn man

tror er nødvendig. Dette rådet valgte jeg å ikke følge, og jeg opplevde ingen nevneverdige problemer i tilknytning til dette. Braun og Clarke (2006) hevder at tematisk analyse ikke krever det samme detaljnivået i transkripsjonene som for eksempel diskursanalyser, og forfatterne hevder at transkripsjonene krever en ordrett beskrivelse av verbale og i enkelte tilfeller nonverbale ytringer. Jeg markerte derfor noen ganger lange pauser med latter som ”he he”. Dersom informanten slet med å ordlegge seg, eller jeg opplevde at informanten uttrykte usikkerhet eller lignende, noterte jeg dette underveis. I tillegg valgte jeg å transkribere alle intervjuene på bokmål. Dette valgte jeg først og fremst fordi det er målformen jeg bruker, men også fordi bokmål kan fungere som en anonymisering (Tjora, 2017). Da flere av informantene snakket dialekt, opplevde jeg at det å transkribere på bokmål ivaretok personvern hensynet på en god måte. Tjora (2017) anbefaler dog at man er observant i forhold til ord med særegen betydning, men det oppsto ingen situasjoner der jeg følte at normalisering til bokmål førte til at meningsinnhold gikk tapt. Jeg forsøkte også å transkribere hvert enkelt intervju forholdsvis raskt etter at det ble gjennomført mens jeg fremdeles husket intervjusituasjonen og omstendighetene relativt detaljert. Alle intervjuene ble gjennomført og transkribert av meg, og denne prosessen markerte starten av analysen da jeg i dette steget var i startfasen av å gjøre meg kjent med dataene.

### **Dataanalyse**

I denne delen av kapittelet vil jeg gjøre rede for analyseprosessen. Jeg vil først beskrive den overordnede analysetilnærmingen, for deretter å gjennomgå analyseprosessen slik jeg har gjennomført den.

**Analysetilnærming.** I denne studien har jeg valgt å benytte analysetilnærmingen tematisk analyse, beskrevet av Braun og Clarke (2006). Tematisk analyse er en metode som identifiserer, analyserer og rapporterer temaer i data (Braun & Clarke, 2006). Blant årsakene til at jeg valgte tematisk analyse er at denne tilnærmingen kan argumenteres å være et fleksibelt forskningsverktøy som har potensiale til å gi rike og detaljerte beskrivelser av data. Tilnærmingen gir også forskeren mulighet til å tilpasse metoden etter studiens formål (Braun & Clarke, 2006).

I min studie ønsket jeg å undersøke hvorvidt deltakere av et stressmestringskurs opplevde at kurset endret deres måte å mestre hverdagen på. Analysen er til en viss grad drevet av min teoretiske forkunnskap om blant annet arbeid-hjem balanse, og kan derfor betegnes som en teoridrevet tematisk analyse. I tillegg har jeg i analysen fokusert på temaer som mestring og stress. Arbeid-hjem balanse var mitt teoretiske utgangspunkt da jeg startet å planlegge studien, men det er likevel viktig å påpeke at analyseprosessen inneholder

elementer av både induksjon og deduksjon. Jeg har blant annet vært opptatt av å la analysen styres av datamaterialet, og slik sett kan også analysen betegnes som en datadrevet analyse. Dette er i tråd med mitt epistemologiske standpunkt da en datadrevet analyse vektlegger informantens kontekst og beskrivelser som er et konstruert produkt oppstått mellom meg og informantene. Likevel anerkjenner jeg at jeg har hatt med meg min forforståelse i analyseprosessen, og at dette kan ha påvirket selve analysen (Braun & Clarke, 2006). Hvilke elementer dette gjelder, vil jeg forsøke å beskrive i analyseprosessen.

**Analyseprosess.** Utgangspunktet for selve analyseprosessen har vært de seks stegene som ligger til grunn for å gjennomføre en tematisk analyse foreslått av Braun og Clarke (2006). De seks stegene er: 1. bli kjent med dataene, 2. generere koder, 3. søke etter temaer, 4. Gjennomgang av temaene, 5. definere og navngi temaene, og 6. rapportskrivning. Denne delen av kapitlet vil videre gjøre rede for hvordan jeg har gått gjennom de ulike stegene i analyseprosessen. Det er viktig å presisere at tematisk analyse ikke er en lineær prosess selv om den blir presentert slik nå, selve analysen har vært preget av at jeg har beveget meg frem og tilbake mellom de ulike stegene.

**Steg 1. Bli kjent med dataene.** Første steg av analysen besto av at jeg gjorde meg kjent med dataene. Dette gjorde jeg ved å gjennomføre og transkribere de fem intervjuene, hvor jeg dannet meg noen initelle tanker og ideer om datamaterialet. Jeg fortsatte dette steget med å lese gjennom transkriberingene mine flere ganger og ta notater dersom jeg oppdaget noe jeg tenkte kunne være interessant for problemstillingen, og dette formet videre ideer og mulige mønstre i datamaterialet. Jeg forsøkte å lese transkriberingene aktivt i forhold til å lese teksten med problemstillingen i bakhodet. Mer spesifikt leste jeg gjennom transkriberingene for å danne meg et bilde av hva informantene sa i forhold til hva som opplevdes som stressende på arbeid og i privatliv, hvordan stress eventuelt påvirket informantens hverdag, og på hvilke måter de opplevde at stressmestringskurset hadde påvirket deres evne til å mestre hverdagen. I noen tilfeller fant jeg beskrivelser fra informantene som jeg anså som relevante for problemstillingen, og disse noterte jeg ned innledningsvis og brukte videre i de neste delene av analysen. Eksempler på slike notater er: *rollekonflikt, føle seg god nok, krav man stiller til seg selv, bevissthet i forhold til stress, her-og-nå, positivt livssyn, burding.*

**Steg 2. Generere koder.** Denne delen av analysen besto av å gå mer systematisk til verks for å analysere datamaterialet. Dataprogrammet NVivo ble brukt i denne delen av prosessen, som er et program for tekstanalyse. NVivo ble brukt for å assistere arbeidet i dette steget, og ble derfor brukt som et verktøy for å hente ut meningsenheter og å lagre og oppbevare disse på en lett tilgjengelig måte. Jeg gjennomgikk hvert intervju hvor jeg forsøkte

å segmentere utsagn og gi disse koder som var nært knyttet til innholdet. Enkelte utsagn ble gitt en kode, mens andre utsagn ble kodet flere ganger. Jeg forsøkte i denne delen å holde meg nær datamaterialet, og kodet derfor transkriberingene induktivt. Målet med kodingen er i følge Tjora (2017) å trekke ut essensen i materialet, å redusere materialets volum, og å legge til rette for idegenerering. Tjora (2017) argumenterer videre for at induktiv empirinær koding kan begrense påvirkningen av eventuelle forventninger og teorier som blir med inn i analysen. Til tross for at det hevdes at induksjon med tomt hode ikke er mulig, har jeg benyttet induktiv koding i dette steget for å legge til rette for en så induktiv førstefase som mulig, som beskrevet av (Tjora, 2017). Det må likevel påpekes at til tross for at Braun og Clarke (2006) hevder at tematisk analyse enten er induktivt eller deduktivt drevet, vil jeg si at min analyse inneholder elementer av både induksjon og deduksjon. Kodene mine fra dette steget har som formål å representere dataene, men min teoretiske kunnskap har trolig påvirket hvordan jeg har fokusert og valgt kodene. Kodene er altså utformet av meg som forsker, gjennom mine tolkninger av datamaterialet.

Etter å ha gjennomgått datamaterialet, satt jeg igjen med 506 koder. Jeg forsøkte å holde kodene tett på informantenes utsagn, og det ble gjerne brukt ord fra materialet som jeg mente stakk seg ut. Kodene er kun utviklet fra data, og kan derfor bli tallrike (Tjora, 2017). Tabell 2 viser et eksempel på hvordan jeg har kodet tekstutdrag.

Tabell 2

*Eksempel på tekstutdrag med koder*

Tekstutdrag	Kodet for
<i>At jeg er sånn lei av å drive å gi hele tiden, for det er mye jeg får i denne jobben og, men jeg føler ikke at den balansen, den er ikke 50/50. Jeg gir mer enn jeg får da. I perioder.</i>	1. Lei av å gi hele tiden 2. Balansen er ikke likt fordelt 3. Gir mer enn jeg får

**Steg 3. Søke etter temaer.** I det tredje steget sorterte jeg kodene i grupper etter potensielle tema for å forme analysestrukturen. I dette steget arbeidet jeg også induktivt da jeg samlet koder som hadde en form for sammenheng i grupper, i tillegg til at jeg skilte ut irrelevante koder i en restgruppe (Tjora, 2017). I dette steget var en viktig del at jeg forsøkte å se etter sammenhenger mellom kodene, og hvordan kodene sammen kunne danne et overordnet tema. Dette gjorde jeg ved å printe ut alle kodene jeg hadde generert via NVivo,

og klippet dem ut for å få en oversikt over kodene og for å lettere kunne kategorisere dem. Dette gjorde det lettere for meg å danne meg et helhetsbilde av materialet og hvordan de ulike kodegruppene og deretter temaene relaterte seg til hverandre.

**Steg 4. Gjennomgang av temaene.** Etter å ha laget en oversikt over temaene som beskrevet i det tredje steget, benyttet jeg føringene fra problemstillingen for å spisse temaene i analysen. I dette steget ble analysen mer deduktiv, da jeg gjennomgikk temaer som var relevante for min problemstilling og det teoretiske rammeverket. Siden min problemstilling handler om både mestring og arbeid-hjem balanse, forsøkte jeg å vurdere temaene etter hvorvidt de handlet om ulike typer mestring og hvorvidt de handlet om en endring i arbeid-hjem balanse i etterkant av deltakelse i stressmestringskurset. Denne prosessen førte til at noen temaer ble ytterligere delt opp, andre ble lagt til og enkelte ble sett på som irrelevante for problemstillingen min og derfor fjernet fra den videre analysen. I følge Braun og Clarke (2006) er intern homogenitet innen et tema og ekstern heterogenitet mellom tema en målsetning, og dette var en viktig del av analysen i dette steget. I dette steget var det altså av betydning å sørge for at temaene mine representerte datamaterialet og at hvert tema på en presis måte beskrev kodene som var plassert i det enkelte tema. Det var også viktig å sørge for at de ulike temaene skilte seg fra hverandre. Enkelte tema inneholdt elementer som kunne passe i flere temaer, og jeg undersøkte dermed kodene ytterligere. Temaene ble forsøkt abstrahert for å fange innholdet i kodene som hadde ført til de ulike temaene. Enkelte tema ble også fjernet, blant annet fordi de ikke var direkte relevante for problemstillingen. Dette steget ble avsluttet med at jeg igjen leste gjennom de transkriberte intervjuene for å sørge for at temaene jeg hadde endt opp med representerte datamaterialet.

**Steg 5. Definere og navngi tema.** I det femte steget av analysen ble de endelige temaene definert og navngitt. Jeg forsøkte å navngi de endelige temaene på en slik måte at de var abstrakte nok til å representere meningsinnholdet fra de forskjellige kategoriene, samtidig som at navngivingen nøyaktig tydeliggjorde innholdet i temaet. Datamaterialet ble sortert etter hovedtema og tilhørende undertemaer, og jeg startet prosessen med å gjennomgå datamaterialet for å hente ut sitater som beskrev det aktuelle temaet. Etter å ha hentet ut sitater til temaene, forsøkte jeg å beskrive essensen i hvert enkelt tema, samt at jeg redegjorde for innholdet i temaet.

**Steg 6. Rapportskrivning.** Det siste steget i tematisk analyse, består i følge Braun og Clarke (2006) av å produsere den skriftlige rapporten. Dette steget besto dermed av å skrive oppgavens resultatdel. I denne delen beskrev jeg hvert enkelt tema med undertema, og jeg plukket ut sitater som illustrerte mine tema. Sitatene ble valgt ut på bakgrunn av min

oppfatning av å representere essensen i temaet, i tillegg til at jeg var opptatt av at ingen av sitatene skulle inneholde personidentifiserende informasjon som kunne være til hinder for informantenes anonymitet i oppgaven. I enkelte tilfeller benyttet jeg meg av det Kvale og Brinkmann (2009) refererer til som meningsfortetning. Enkelte av informantenes uttalelser har blitt forkortet til mer konkrete setninger, men jeg har forvissnet meg om at meningsinnholdet i sitatene fortsatt er det samme. I lange sitater har jeg kun inkludert de delene som jeg mente er relevante for problemstillingen, og er markert med (...). På samme måte som med meningsfortetning, har jeg i slike tilfeller kun tatt i bruk (...) så lenge sitatet beholdt sin opprinnelige mening og kontekst.

### **Etiske hensyn**

I denne delen av kapittelet vil jeg gjøre rede for hvilke etiske betraktninger jeg har gjort i forbindelse med planlegging og gjennomføring av studien. Tjora (2017) hevder at forskningsetiske prinsipper som frivillig deltakelse, informert samtykke og konfidensialitet er spesielt viktige innen kvalitativ forskning, da man ber om tilgang til andres arenaer og fordi resultatene fra forskningsintervjuet skal offentliggjøres. Konfidensialitet kan betraktes som en form for tillit mellom forsker og informant, og en slik tillit medfører blant annet at informantene behandles med respekt. Det har derfor vært viktig for meg å være bevisst på disse prinsippene gjennom hele forskningsprosjektet.

Før informantene sa seg villige til å delta, ble de informert om studien i et eget informasjonsskriv (se vedlegg 2). Informasjonsskrivet inneholdt en beskrivelse av studien, hensikten med studien, hva deltakelse ville innebære og hvordan dataene ville bli oppbevart. Informasjonsskrivet inneholdt også min kontaktinformasjon slik at jeg kunne kontaktes for å besvare spørsmål dersom ønskelig. Informasjonsskrivet beskrev blant annet at personopplysninger ville behandles konfidensielt, og at det i oppgaven ikke ville være mulig å gjenkjenne enkeltpersoner. Det ble også informert om frivillig deltakelse og at man når som helst kunne velge å trekke sitt samtykke. Informasjonsskrivet ble formidlet i rekrutteringsprosessen i tillegg til at hver deltaker fikk to eksemplarer før intervjuet startet. Det ene eksemplaret fikk de selv beholde da det inneholdt min kontaktinformasjon, og det andre har blitt oppbevart av meg, innelåst. Informantene har blitt informert om at lydopptak og transkriberinger vil destrueres ved prosjektslutt. Transkripsjonsdata og lydfiler ble oppbevart på en kryptert fil på passordbeskyttet datamaskin. Dataene ble oppbevart frem til innlevering av masteroppgaven 02.05.2017, og ble deretter tilintetgjort.

Deltakerne ble som nevnt ovenfor, informert om at all personinformasjon ville behandles konfidensielt i tillegg til at sitater hentet fra den enkeltes intervju ville



anonymiseres i den ferdige oppgaven. Dette innebar at identifiserende informasjon som navn og arbeidsplass ble anonymisert i transkriberingen. Sitater hentet fra intervjuene ble gjennomgått på nytt for å sikre at de ikke inneholdt informasjon som kunne ledes tilbake til den enkelte informant. I etterkant av analysen tok jeg kontakt med informantene, noe de ble informert om da intervjuet ble avholdt. Jeg sendte informantene en e-post med en kort oppsummering av studiens resultater. Den enkelte fikk se eksempler på sine sitater og ble spurt hvorvidt de kjente seg igjen eller ikke. Dersom ønskelig, sendte jeg alle vedkommedes sitater. Fire av fem svarte på e-posten og sa at de kjente seg igjen, og det at en informant ikke svarte, tolket jeg som at vedkommende ikke hadde noen innvendinger. Tjora (2017) argumenterer for å la informanter lese gjennom sine sitater for å selv sjekke at sitatene ikke skal gjøre dem gjenkjennelige. Intervjuet med informantene hører til en bestemt kontekst, men det var viktig for meg å avdekke eventuelle misforståelser som et ledd i tillitsforholdet mellom meg og mine informanter.

Prosjektet er meldt inn og godkjent av Personvernombudet for forskning ved Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (se vedlegg 3). Ingen informanter ble kontaktet før prosjektet ble godkjent.

### **Metodiske betraktninger**

Avslutningsvis vil dette kapittelet ta for seg ulike problemer som har oppstått med hensyn gjennomføring av denne studien, og jeg vil gjøre rede for hvilke implikasjoner disse kan ha for studien for å belyse min rolle som forsker og hvordan jeg kan ha påvirket mine resultater.

Jeg, som utrent forsker, gikk inn i intervjusituasjonen med en følelse av å være uerfaren, og jeg kan ha fremstått som nervøs og dermed gjort informantene nervøse. I starten følte jeg meg også til tider overveldet av prosjektets omfang, og følte ikke at jeg fullstendig hadde fått en klarhet over hvilken retning prosjektet skulle gå. Jeg hadde i starten noen problemer med å tolke informantenes utsagn og deres relevans for min studie, og dette kan ha ført til at jeg ikke fikk avdekket deres opplevelser av mestring på en fullstendig måte, og det kan også tenkes at jeg ikke stilte de riktige spørsmålene, eller oppfølgingsspørsmål i det hele tatt. Kvale og Brinkmann (2009) refererer til oppfølgende spørsmål som en kunst, og hevder at ekspertintervjueren er sensitiv på de situasjonsbetingede ledetrådene som kan medvirke til å besvare forskningsspørsmålet, i stedet for å utelukkende fokusere på hva det neste spørsmålet skal være og på de metodologiske intervjureglene. I flere tilfeller opplevde jeg vansker med å stille oppfølgingsspørsmål. Flere av informantene fortalte om hendelser av svært privat karakter som var blant årsakene til deltakelse i stressmestringskurset. I slike situasjoner følte

jeg meg usikker på hvordan jeg skulle respondere, da jeg ikke ville fornærme informantene eller skape ubehag for dem. Innledningsvis var jeg nok preget, som nevnt ovenfor, av å fokusere på neste spørsmål i min intervjuguide. Dette kan ha ført til at informantene ikke fikk fullstendig redegjort for sine opplevelser fordi jeg var bekymret for å ikke stille spørsmålene jeg på forhånd mente var nødvendige. Det kan derfor tenkes at jeg ikke stilte gode nok oppfølgingsspørsmål, og en konsekvens av dette kan være at enkelte av informantenes responser var noe kortfattet. Etter hvert som jeg hadde gjennomført flere intervjuer, fikk jeg mer erfaring og opplevde at det ble enklere å stille oppfølgingsspørsmål og oppmuntre informantene til å fortelle nærmere om opplevelser de opprinnelig hadde nevnt kortfattet. Jeg gjorde også etter de første intervjuene en del endringer i min intervjuguide, slik at den ble mer rettet mot deres erfaringer med kurset og mestring mellom kravene fra arbeid og hjem. Etter hvert intervju gjennomgikk jeg intervjuguiden og vurderte om jeg skulle legge eller fjerne spørsmål for å bedre avdekke forholdet mellom arbeid og hjem og informantenes opplevelse av mestring. Dette representerer en form for frigjøring av intervjuguiden som jeg opplever oppsto etter hvert i prosessen. I starten var jeg nok mer kvantitativt innstilt i den forstand at jeg var opptatt av at informantene skulle få de samme spørsmålene, men med økende erfaring innså jeg at erfaringer fra et intervju kunne brukes til å forbedre det neste. Intervjuspørsmålene ble dermed mer spesifikke og fokuserte mot temaet etter hvert som intervjuene ble gjennomført.

Thagaard (2010) hevder at det er viktig at forskeren reflekterer over hvilken innvirkning en kan ha på informantenes svar. Beskrivelsene informantene gir, kan bære preg av hvordan de ønsker å fremstille seg for forskeren. Flere av informantene så ut til å oppfatte meg som en representant fra arbeidsgiver til tross for at jeg ved flere anledninger eksplisitt fortalte at jeg er student og at intervjuet skulle brukes i sammenheng med min masteroppgave. Min rolle i intervjusituasjonen kan ha blitt misforstått i intervjusituasjonen, og det kan dermed tenkes at informantenes responser bar noe preg av dette i form av at de ønsket å besvare mine spørsmål på en måte som var fordelaktig for kurset i seg selv. Informantene hadde fått fri fra jobben for å delta på stressmestringskurset, og flere av dem opplevde dette som en form for støtte da deres ledere hadde henvist dem til kurset i en periode hvor de slet med å takle stress i hverdagen. Det kan dermed tenkes at deres opplevelser av kursets effektivitet i forhold til å mestre hverdagen, bar preg av at de ønsket å fremstille kurset på en positiv måte som et slags tegn på takknemlighet ovenfor arbeidsgiver.

## Resultater

Formålet med denne studien er å undersøke hvordan deltakere av et stressmestringskurs opplever å mestre hverdagen i etterkant av kurset. Temaene som presenteres her er et resultat av en analyseprosess hvis hensikt har vært å besvare problemstillingen. Analyseprosessen viste at temaene *perspektivtaking* og *mestring ved hjelp av mindfulness* representerer mestringsstrategier som informantene har benyttet seg av for å mestre hverdagene sine. Temaene vil presenteres hver for seg sammen med undertemaer, og alle temaer vil underbygges med ett eller flere sitater som beskriver informantenes opplevelser knyttet til de ulike temaene. Sitatene er også ment å fremheve mangfoldet i dataene. Kapittelet er todelt. Kapittelet starter med en presentasjon av deltakernes bakgrunn for å gi en nærmere forståelse av informantenes opplevelser og behov for å delta på stressmestringskurs med hensikt å mestre hverdagen. Kontekst blir dermed ansett som viktig da den sier noe om i hvilket lys man må forstå resultatene. Neste del av kapittelet presenterer temaene som er resultatet av analyseprosessen.

### Kontekst

Informantene i denne studien jobber i samme norske kommune, de er på samme alder og de har alle omsorg for små barn. Forskjellen mellom dem kan sies å være hvordan de opplever stress på arbeid og i privatlivet. Det ser ut til at det ikke er bestemte stressorer som er årsak til deres stress, men heller hvordan disse oppleves. Det virker klart at alle kan oppleve stress, uavhengig av yrke. Stress ser i større grad ut til å handle om individuelle mestringsresponses. Informantene i denne studien jobber innenfor et bredt omfang yrker, og resultatene peker tydelig i retning av at det er stress i alle stillinger og avdelinger. Det ser dermed ikke ut til at det å for eksempel ha det travelt betyr at noe er stressende, men heller hvordan man håndterer det å oppleve blant annet tidsfrister. Flere av informantene jobber i yrker med enkeltsaker som skaper mye stress for dem, som krever mye jobb og hvor det ikke er uvanlig at man møter motstand i håndteringen av dem. I flere tilfeller arbeider også informantene med saker som ikke nødvendigvis er avhengige av bare dem, men også av at andre skal gjøre sin del og dette kan også oppleves som stressende. I perioder med mye å gjøre, kan det oppleves som at man aldri blir ferdig med arbeidsoppgavene. Ida uttrykte følgende:

*Da er det som regel den type saker som aldri får lande, så det blir liksom. Det går og kverner hele tiden og du blir ikke ferdig med dem på en måte. Så skal du helst bli ferdig med dem for du må, det skal liksom settes ut i live. Så det kan være litt belastende.*

I stressende perioder beskriver flere av informantene at stresset de opplever på arbeid kan gå ut over dem hjemme. De fleste informantene i denne studien har ikke jobber hvor det generelt kreves av dem at de må ta med seg jobben hjem, både i den forstand at de ikke trenger å sitte på dataen på kveldstid eller det å tenke på hendelser på arbeid som kan påvirke blant annet humør. I stressende perioder er det likevel flere av informantene som uttrykker at det er vanskelig å fullstendig legge fra seg jobbtankene. Flere forteller at de prøver å legge fra seg jobben hjemme, men at slike tanker tar mye plass når de vet at de har mye å gjøre eller flere krevende arbeidsoppgaver som venter på dem. Flere forteller at de da går med jobbrelevante tanker i underbevisstheten, og at de plutselig i løpet av kvelden kan komme til å tenke på noe de enten har glemt å gjøre, eller noe de må huske å gjøre neste dag. I perioder med ekstra mye stress, går det utover dem hjemme. I perioder hvor jobben krever mye føler de seg gjerne tomme for energi, noe som kan resultere i at de blir mer utålmodige i forhold til barn og partner. Hanne forteller:

*Jeg veldig fort sliten i hodet rett og slett. Og da kan jeg merke det at jeg blir veldig sliten når jeg kommer hjem. Og ikke får god nok tid eller har nok energi til ungene mine for eksempel.*

Elin fremhever dog særlig tidspress som en kilde til stress mellom hennes interaksjon mellom arbeids- og privatliv. Hennes hverdag er preget av at hun ikke opplever å ha energi hverken på arbeid eller hjemmebane, og dette medfører at hun ikke klarer å satse for fullt på noen av domeneene.

*Det er bare det at jeg sliter med å jobbe 100 prosent rett og slett når det gjelder tiden. Jeg blir vekket flere ganger. Barna vekker meg flere ganger i løpet av natten, så jeg blir sliten. Og så må jeg dra på jobb og kanskje komme litt senere. Og da har jeg denne timebanken som jeg må fylle opp. Så det er bare det at. Så ellers er det ikke sånn krav, men det er litt vanskelig. Jeg må pendle, jeg bor ikke i byen, så det er bare det å få nok tid.”*

Opplevelsen av å ikke ha nok tid til å oppfylle kravene man mener stilles til en i arbeids- og privatlivet, kan tenkes å få alvorlige konsekvenser. Før informantene deltok på stressmestringskurset, er det tydelig at flere av dem tenkte negativt omkring seg selv og egne

evner i perioder med mye stress. Flere uttrykte at de følte seg som dårlige foreldre og dårlige medarbeidere, de ble lei seg og irriterte. Noen av informantene stilte også spørsmål ved hvorvidt de passet jobben sin eller om de burde bytte til noe som var mindre krevende. Det virket som at flere av informantene i forkant av stressmestringskurset hadde kjent på en følelse av at de ikke var gode nok og at de ikke strakk til.

Informantene forteller om tidspress både på arbeid og i privatlivet. I privatlivet handler tidspresset i stor grad om at man blant annet ikke har god nok tid om morgenen og på ettermiddag/kveldstid, noe som oppleves som stressende. Det handler for flere av informantene med små barn, om å komme seg ut døren i rett tid på morgenen. Pulsen kan være høy etter å ha levert barn i barnehage og på skole, og denne følelsen kan videre dras med inn i arbeidsdagen. I tillegg nevner flere av informantene at både høy arbeidsmengde og tidspress på arbeidsplassen er en kilde til stress i hverdagen. Hanne uttrykker følgende:

*Det blir rett og slett for mye å gjøre, og sånn som jeg har jo egentlig en jobb der jeg kan planlegge. Det er planlegging jeg holder på med, men så kommer det jo en del ekstrabestillinger for eksempel, eller noen hastebestillinger på andre typer vedlikehold som gjør at i perioder blir det rett og slett for mye. Og så merker jeg det at når jeg må disponere veldig mye tid til det som ikke er planlagt, til det som ikke følger porteføljen min, så henger jeg jo, så må jeg jo utsette det jeg egentlig bør gjøre, og det stresser meg og for da, vi jobber jo mot tiden på jobb også.*

Håkon forteller derimot at han ikke opplever arbeidsmengden eller tidspresset som veldig overveldende, fordi han mener at han er så vant til at det er slik. Han ytrer et ønske om å få tid til å gjennomføre alle sine arbeidsoppgaver, men det dukker hele tiden opp uventede arbeidsoppgaver som skaper avbrytelser i arbeidet. En kilde til avbrytelser hos flere informanter ser ut til å være e-post, og Håkons sitat illustrerer dette:

*Hvis det kommer en e-post, så oi, den var viktig, den må jeg ta med en gang, så går det fort på bekostning av det som jeg egentlig har tenkt til å gjøre da.*

For mennene i denne studien, kan det se ut til at stresset de opplever på jobben er overkommelig, eller at de på en måte har innfunnet seg med at situasjonen er slik den er. For dem ser det i større grad ut til at opplevelser av stress er knyttet til hendelser i privatlivet, eller det å yte omsorg for andre. Håkon uttrykte følgende:

*Ja, det er vel kanskje mer konen min da, at hun er, har vært sykmeldt ganske lenge, og ja nå går hun på sånn arbeidsavklaringspenger på Nav da, så det. I hvert fall sånn når jeg tenker tilbake på det, det har jo holdt på ganske lenge det her da, så er det kanskje en av grunnene til at jeg, at det har blitt litt sånn stressende for meg da. Og i tillegg henne da, så har jeg jo en gammel mor som er ganske syk og trenger en del oppfølging da. (...) Så har jeg også en bror som jeg har drevet og hjulpet en del da, for ja, han slet litt for ett års tid siden da. Over ganske lang tid. Det har kommet litt på plass nå. Men det var en periode der jeg liksom skulle være den gode hjelper både for konen min, og for broren min og moren min. Og så har jeg også en jobb da, hvor jeg liksom driver og hjelper folk hele tiden. Så, det var vel nesten sånn at jeg møtte veggen da. Den tiden der, det ble litt mye, rett og slett. Og så glemte jeg meg selv litt midt oppi alt det der.*

Martin beskriver en lignende situasjon, hvor han har mest fokus på at det å hele tiden yte omsorg for andre kan oppleves som stressende:

*Jeg synes det er en ganske tung jobb sånn i forhold til det å gi omsorg hele tiden, for det at det er omsorg til ungene som er her, det er jo mange barn som er på avdelingen her, og få det der til å gli og se hvert av barna, og samtidig skal du liksom da klarer å komme hjem og så gi omsorg og ta vare på de barna du har selv, og så skal en ta vare på seg selv oppi alt det der som voksen da og sånn som foreldrene mine og sånn som det. Jeg føler det blir veldig mye gi-ing, gi av meg selv, stå på, stå på og ta vare på andre hele tiden. (...) Men jeg synes jobben de siste kanskje årene også sett i lys av privatlivet, har tatt mer og mer plass, jeg kjenner jeg blir mer og mer sånn sliten av det egentlig. At jeg er sånn lei av å drive å gi hele tiden, for det er mye jeg får i denne jobben og, men jeg føler ikke at den balansen, den er ikke femti-femti. Jeg gir mer enn jeg får da. (...) Det koster mer enn det smaker kan man si da. Selv om det er veldig mye utvikling, sånn selvutvikling og mestringsfølelse og jeg føler jeg har kontroll på jobben min, så det er ikke det jeg er redd. Jeg føler meg ikke utilstrekkelig eller. Altså det er stress til tider og sånn ja, men det er ikke det som er den største utfordringen. Det er mer den der å gi av seg selv biten liksom.”*

**Bakgrunn for deltakelse i stressmestringskurset.** Noen av informantene forteller altså at høye krav fra jobben er blant årsakene til opplevelsen av stress og vansker med å mestre hverdagen, mens andre har opplevd krav på hjemmebane som så store at hverdagen har vært vanskelig å håndtere. Det er kanskje likevel mest fremtredende at informantene opplever at en kombinasjon av krav fra både arbeids- og privatliv fører til vansker med å disponere tiden, noe som har gjort det vanskelig å mestre hverdagen. Blant årsakene for deltakelse nevner informantene blant annet at de ikke helt visste hvordan de skulle håndtere utfordringene sine, som ble oppfattet å være såpass store at de ikke visste hvordan de skulle roe seg ned eller fokusere på en ting av gangen. De fleste informantene understreket i intervjuene at de ikke hadde noe ønske om å bli sykmeldt, og at de derfor deltok på stressmestringskurset med håp om å takle utfordringer i hverdagen på en tilfredsstillende måte slik at de slapp å være borte fra jobbene sine. Noen av informantene uttrykte også at de ble invitert til kurset på et tidspunkt hvor de følte at stresset ikke var altopplukkende, men at de heller opplevde at de hadde hodet noenlunde over vannet og dermed oppfattet at de var i en situasjon hvor de hadde nok energi til å gjøre noe med situasjonen sin. Slik sett ble tidspunktet vurdert som riktig for å være med på stressmestringskurset. Enkelte av informantene hadde dessuten kroniske sykdommer som ble beskrevet som bakgrunn for kursdeltakelse da stress fra arbeid hadde negativ innvirkning på sykdommen og således medførte økt sykefravær.

### **Oversikt over tema**

Videre vil kapittelet presentere resultatene fra den tematiske analysen. Temaene som er illustrert i tabell 3 er ment å presentere en helhetlig forståelse av de mest dominerende opplevelsene av hvordan informantene mestrer hverdagen i etterkant av kurset. Hvert av de to temaene hadde henholdsvis fire og tre undertemaer som videre utdyper innholdet i hovedtemaet. Kapittelet er strukturert slik at hvert tema i det følgende vil presenteres og illustreres med sitater fra undertemaene. Dette gjøres for å vise de ulike perspektivene som ble kartlagt gjennom analysen.

Tabell 3

*Oversikt over studiens tema*

Tema	Undertema
Perspektivtaking	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bra får være godt nok</li> <li>- Hva er det egentlig som betyr noe</li> <li>- Selvmedfølelse</li> <li>- Senke egne krav</li> </ul>
Mestring ved hjelp av mindfulness	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevissthet</li> <li>- Her og nå</li> <li>- Bruk av mindfulness-teknikker</li> </ul>

### **Perspektivtaking**

Det første overordnede temaet handler om en ny måte informantene mestret hverdagen på i etterkant av å ha deltatt på stressmestringskurset. Temaet representerer således en type mestring informantene tar i bruk for å håndtere hverdagen. Det ser ut til at denne typen mestring får dem til å revurdere stress og krav fra hverdagen, både i arbeids- og privatlivet. Flere av informantene forteller nærmest om en ny måte, et nytt perspektiv, som de tar i bruk for å se og vurdere sine omstendigheter etter å ha deltatt på stressmestringskurset. Jeg har derfor valgt å kalle dette temaet perspektivtaking. Det virker som at informantene setter sine situasjoner i perspektiv som et verktøy for å mestre dem, informantene anerkjenner at de i perioder opplever mye stress, men det kan virke som at de håndterer det ved å tenke at ”det kunne vært verre”. Gjennom analysen kom det frem at informantene mestrer hverdagen ved å la bra nok være godt nok, fokusere på hva det egentlig er som betyr noe, ved å være mer selvmedfølende, og ved å senke egne krav. Videre vil jeg presenterer undertemaene som hører sammen med temaet perspektivtaking.

**Bra får være godt nok.** Flere av informantene fortalte i etterkant av kursdeltakelse at de selv opplevde å ha blitt flinkere til å sette krav fra for eksempel jobben i perspektiv i den forstand at de ikke tok jobben like alvorlig som de kanskje hadde gjort tidligere. Det virket som at flere av informantene hadde innsett at det ikke var verdens undergang om ikke alle planlagte arbeidsoppgaver var fullført på slutten av dagen. Sitatet fra Martin illustrerer dette:

*Jeg tror kanskje at jeg etter det kurset ikke tar jobben så dødsens alvorlig. Jeg tar den alvorlig, ikke misforstå det, men kanskje i større grad tenke at ”greit, det er en jobb og jeg mestrer den egentlig ganske greit”, og ja det er perioder hvor man er stresset og*



*sliten men jeg vet at kanskje det er akkurat nå, akkurat den dagen eller akkurat den uken eller det er ikke sånn resten av livet.*

Hanne uttrykte følgende:

*Altså det der snill pike, at man må prestere, muligens strekker man seg, har høye krav, høyere krav, til å prestere enn hva som kanskje er nødvendig. Altså jeg sier ikke at man bare skal gjøre det man må og så gå hjem, men det er en mellomting mellom de målene man setter seg og hva som kanskje er, det går på dette med godt nok. Og da når man, siden det har vært så presset den siste tiden, så har jeg bare sagt at nei, men nå er det nok. Jeg får komme i mål med det jeg kommer i mål med, og resten får bare være. Det er ingen som stryker med om jobben ikke blir gjort. Det er litt sånn, ja. Senke målene litt bare for å komme i mål og på en måte ha overskudd til å kunne gi noe hjemme også.*

Som det fremkommer av sitatene, er det mye som tyder på at informantene ikke lenger tar alt så alvorlig lenger. De gjør jobben sin og løser oppgavene sine så godt de kan, og har kommet til en slags realisering av at de ikke kan gjøre det beste enn de klarer uansett. Det finnes en del forutsetninger som de ikke kan gjøre noe for å endre uansett, og da får det bare være sånn. Hanne sier også litt om ytre påvirkninger i den forstand at man at man burde bry seg litt mindre om hva andre folk mener om valgene man tar:

*Det er veldig fokus på at man skal vie, at jobb er viktigere enn privatliv. At man higer mye mer til å oppnå resultater på jobb, når egentlig den viktigste oppgaven er å få gode resultater innen oppdragelse og oppmerksomhet man gir til barna sine. I det minste for dem som har barn. La jobb være jobb og privatliv være privatliv. Kanskje. Jeg tror det er sunt at folk gir litt faen egentlig. I jobb og krav og mesteparten av kravene setter man jo egentlig selv. Og la jobb være jobb og godt nok. Og det der handler jo litt om privatlivet og. Å ikke hige så mye. Kanskje ha respekt for at privatliv er noe man må ha og at jobb nødvendigvis ikke er viktigst.*

Flere av informantene forteller at de før kurset hadde hatt en tendens til å grave seg ned når de opplevde at kravene ble for store, at de ikke så lyset i enden av tunellen eller føle at man hadde hodet under vann. Flere beskrev at de ikke så noen utvei på problemene sine, og

at dette tappet dem for energi. I etterkant av kurset, har jeg inntrykk av at informantene i større grad forteller at de kunne anerkjenne at en situasjon var stressende for dem, og at arbeidet var slitsomt, men at det til syvende og sist ”bare” var en jobb. Perspektivtaking illustrerer da en måte å tenke på for å håndtere en krevende situasjon, og flere av informantene kunne fortelle at de i etterkant av kurset hadde blitt mer bevisste på at de faktisk gjør jobben sin så godt som de kan, og at det må være godt nok.

**Hva er det som betyr noe.** På samme måte som informantene ser ut til å i større grad tenke at de gjør det beste de kan, og det får være bra nok, ser det ut til at informantene i større grad har revurdert og satt i perspektiv hendelser som oppleves som stressende og hvilken betydning hendelsene skal ha for dem. Det virker som at stressmestringskurset har bidratt til at informantene i større grad har blitt bevisst et behov for å stoppe opp og tenke gjennom hva stress gjør med en, og at man dermed kan ta noen grep for å mestre situasjonen før den blir farlig. *Hva er det som betyr noe*, er en underkategori som er ment å representere et tema flere av informantene fortalte om, og det handler om å sette i perspektiv hva det er som virkelig betyr noe for den enkelte, og fokusere på det som for en selv oppleves som viktigst. Hanne uttrykte følgende:

*Vi skal alt for mye. Det er så mye prestisje. Alle disse multimediene vi skal vise oss frem med. Jeg tror det blir bare, vi tror det blir stilt så mye krav til oss fra samfunnet som, det gjør jo egentlig ikke det. Jeg tror at hvis man fokuserer på stress og får ned det stressnivået og gjør seg opp noen tanker om hva som egentlig er viktig og får eliminert ut en del tidstyver og sånn bakgrunnsstøy som man kaller det, så tror jeg absolutt det vil gi mer overskudd og ikke slite på. Det er jo veldig mye snakk om at folk møter veggen og det har jo kun med at man tar på seg for mye som igjen fører til stress. Og stress er jo vitenskapelig bevist at det ikke er noe bra for oss. På mange mulige måter. Så jeg tror nok absolutt at folk bør ta en runde med seg selv. Ta noen vurderinger på hva det er som stresser en opp og hva det er som er viktig eller ikke.*

Intervjuene med informantene avslørte at flere av dem opplevde å bli stresset av at de hele tiden måtte prestere, både på arbeid og i privatlivet. Man skal vise seg frem via ulike medier. Man skal være en som lykkes på arbeid, men også når det kommer til trening, kosthold og barneoppdragelse. Sitatet tyder her på at informantene tar et oppgjør med denne prestasjonskulturen, og at de i fremtiden heller vil fokusere på de tingene som faktisk betyr noe for dem. Det kommer frem av analysen at informantene i større grad setter slike ting som

de tidligere har tatt for gitt, i perspektiv, og dermed velger å heller fokusere sin energi på ting som faktisk har en betydning for dem. Dette kan være at de i fremtiden ønsker å fokusere på å tilbringe mer tid med barna, eller bruke fritiden på å drive med en idrett som man er glad i. Det viktige ser ut til å være at informantene etter kurset i større grad har begynt å eliminere ting de tidligere har oppfattet som krav, og som i tur har forårsaket dem betydelig stress. Det ser ut til at de i etterkant av kurset mestrer hverdagen ved at de velger hva de vil fokusere på og dermed får informantene redusert en del av kravene som stilles til dem.

**Selvmedfølelse.** Basert på opplevelsene beskrevet av informantene, beskriver selvmedfølelse at informantene er innstilt på at det skal gå bra, og at man er vennligere i sin indre dialog, altså måten man snakker til seg selv på. Flere av informantene uttrykte at de tidligere hadde en tendens til å stille spørsmål til egne evner i stressende perioder. ”Er jeg bra nok?” og ”klarer jeg å gjennomføre jobben min?” er eksempler på slike tanker flere hadde. Det kan tenkes at hvordan man snakker til seg selv får betydning for hvordan en stressende opplevelse mestres. I analyseprosessen fant jeg at flere av informantene i større grad snakket til seg selv på en mer positiv og optimistisk måte i etterkant av kurset. Ulike hendelser ble satt i et mer optimistisk perspektiv, og informantene ser i etterkant av kurset ut til å i større grad enn tidligere vurdere sin situasjon mer positivt, og det kan dermed fremstå som at det å velge å se lyst på en situasjon og tenke optimistisk er en måte å mestre ulike krav og stressende situasjoner. Flere beskrev krevende hendelser blant årsakene for kursdeltakelse, og at slike hendelser krevde mye plass og som blant annet gjorde at det ble vanskelig å fokusere på jobben. Krevende og stressende hendelser så ut til å ligge i bakhodet og førte til at informantene ikke følte særlig optimisme rundt sine livssituasjoner. Flere av informantene uttrykte videre bekymring for at deres pessimisme ville påvirke arbeidsmiljøet negativt i tillegg til at de ble bekymret for privatlivet sitt når de opplevde at de ikke fungerte optimalt på jobb. Flere informanter beskrev at de i slike perioder følte seg negative og at de ble slitne av seg selv, og flere beskrev det som tøft å føle seg overveldet av at ting var vanskelig på hjemmebane og på jobb i tillegg til at man skal ivareta sine forpliktelser på begge arenaene. I etterkant av kurset beskrev flere informanter derimot som Ida at:

*Jeg har prøvd å ta litt tak på hvordan tanker man har, eller jeg har med meg selv og ja... hvordan jeg snakker til meg selv, litt den type ting da. Være litt mer snill med meg selv.*

I dette sitatet tolker jeg at det ligger en anerkjennelse av at man tidligere i vanskelige situasjoner har vært pessimistisk i forhold til egen evne til å løse sine utfordringer og kanskje også troen på at en skal klare å løse en vanskelig situasjon. I etterkant av kurset virker det som at flere av informantene i større grad er mer optimistiske rundt egne evner til å stå i og håndtere en vanskelig situasjon. Som Ida beskriver i sitatet over, har hun blitt flinkere til å være snill med seg selv, og dette kan ha noe å si for hvordan hun mestrer en vanskelig situasjon. På samme måte forteller Martin litt om hvordan han har blitt mer oppmerksom på å være optimistisk i etterkant av kurset:

*Og det der å generelt prøve å være så positiv som mulig da når man merker man er stresset eller det er vanskelig, det ordner seg på en måte. Altså å ha den holdningen, at det ordner seg. Det har vært vanskelig før og man har jo kommet gjennom det uten å ta sin død av det. Det går greit så prøv så langt det lar seg gjøre å være positiv.*

Martin forteller også at han i fremtiden vil fokusere mer på å gjøre ting han faktisk har lyst til, og følgende sitat mener jeg illustrerer økt selvmedfølelse i den forstand at han uttrykker å ha mer troen på seg selv og ikke bry seg så mye om hva andre skulle mene om hva han gjør:

*Og det at jeg kanskje har fokusert litt mer på å ta vare på meg selv, spesielt de ukene jeg ikke har ungene, at det at jeg ikke blir sånn helt altoppfrende og hele tiden skal drive og please andre og være grei og snill og faktisk gjøre litt mer ting som jeg selv har lyst til å gjøre uten tenke på hva andre folk tenker om det. (...) For det er lett å havne i mønsteret at hvis jeg gjør sånn, hva tenker andre folk om det eller altså gi litt mer f i hva andre folk tenker om det jeg gjør da. Ha mer troen på seg selv.*

**Senke egne krav.** I etterkant av kurset beskrev flere av informantene at de hadde blitt flinkere til å senke egne krav. Å senke egne krav illustrerer at informantene har tatt noen grep rundt sin situasjon, slik at de endrer hvordan de tenker omkring den. Å senke kravene tolker jeg som at informantene har innsett at de ikke alltid kan gjøre noe med selve situasjonen, men at de kan velge hvordan de skal tenke omkring den. De må, og ønsker helt sikkert også, å beholde jobben sin, de må derfor forholde seg til kravene som stilles til dem gjennom jobben. Men de kan selv velge hvor mye de skal kreve av seg selv og sette en grense for hvor mye man kan kreve av seg selv. Det samme gjelder kravene man setter til seg i privatlivet. De aller

fleste vil alltid ha forpliktelser i privatlivet, men kravene man stiller til seg selv trenger ikke å være så høye, i hvert fall ikke høyere enn at man selv føler at man mestrer dem. Ida uttrykte følgende:

*Jeg opplever på en måte ikke at de kravene som jeg har på jobb nødvendigvis kommer fra arbeidsgiver da. Altså jeg får jo oppgaver så det rekker, men jeg har en selvstendig stilling og avgjør veldig mye selv hva jeg skal jobbe med, sånn at de kravene er det nok like mye jeg som stiller til meg selv. (...) Jeg opplever ikke å få så mye krav egentlig da. Veldig god til å sette krav til meg selv på en måte. (...) Ikke alt trenger å være 100 prosent hele tiden. Sånn at da har jeg jo unngått litt den kollisjonen da på en måte, at det er greit å ikke prestere 100 prosent på alle arenaer. Noen ganger må andre arenaer vike liksom. Men det er klart at det har vært en lang vei å gå, det er ikke noe man gjør over natten å tenke at det er greit. Jeg tror jeg har blitt mye bedre på det der å ha fokus på det som er viktig der og da og ikke bare at ja du skal være best på alt.*

På samme måte forteller Hanne om hvordan hun opplever det å senke kravene hun stiller til seg selv:

*Man må senke kravene litt, ikke drukne. (...) Jeg tror nok at det går spesielt på mine egne krav til meg selv som jeg kanskje tror ligger litt, de trenger ikke å være så høye. For jeg er en veldig sånn higer, jeg higer etter ting og jeg aner ikke hvorfor jeg higer etter ting. (...) De bekymringene man har blir det stort sett ikke noe av. Ja, det er ingen som klapper meg på skulderen for at jeg yter, altså ingen kan yte maks hele tiden. Det er jo det jeg higer etter, men det er jo bare tull egentlig. Det er mye annet som er viktigere i livet egentlig.*

Å senke kravene man stiller til seg selv illustrerer på en måte at man tar noen valg over hva man skal styres av. Kategorien nevnt ovenfor som beskriver informantenes økte bevissthet over å tenke over hva det egentlig er som betyr noe, kan sies å representere at de tar noen valg i forhold til hvordan de vil forholde seg til mer ytre krav, for eksempel krav fra arbeidslivet eller krav man oppfatter at man må svare opp til når det kommer til privatlivet, for eksempel krav om at man skal være godt trent og lykkes innen barneoppdragelse. Det å senke egne krav, representerer derimot en endring informantene har gjort innover, ved at de

selv har begynt å revurdere kravene de tidligere har stilt til seg selv. Ytre krav som krav fra blant annet arbeidsgiver har noen begrensninger i forhold til hva man kan gjøre med dem, mens kravene man selv stiller seg, har man i større grad frihet til å endre og/eller fjerne. I etterkant av kurset ser det ut til at informantene har blitt mer oppmerksomme på dette, og at de i større grad enn tidligere har redusert kravene de stiller til seg selv. Igjen ser det ut til å gå på dette med at ikke alt trenger å være perfekt hele tiden, man har fått satt dette i perspektiv og fått en økt bevissthet over at man ønsker å fokusere på for eksempel familielivet.

Å bestemme seg for at man skal gjøre det beste man kan og la det være godt nok, å tenke over hva det er som er av betydning for en selv, å være mer selvmedfølende og å senke de høye kravene man stiller til seg selv, representerer gjennom temaet perspektivtaking ulike grep informantene har tatt i etterkant av kurset for å mestre sin hverdag. Neste del av kapitlet vil ta for seg det andre overordnede temaet, mestring ved hjelp av mindfulness.

### **Mestring ved hjelp av mindfulness**

Det andre overordnede temaet i analysen handler om ulike aspekter ved mindfulness som informantene tok i bruk for å mestre sin hverdag. Dette temaet er delt inn i tre undertemaer: *bevissthet, her og nå, og bruk av mindfulness-teknikker*. Disse temaene oppsummerer ulike strategier informantene benyttet seg av for å mestre hverdagen. Det ser ut til at informantene i særlig grad fokuserer på tilstedeværelse og det å være her og nå i privatlivet, mens det å aktivt bruke teknikker for å roe ned og stresse ned for det meste blir brukt for å mestre stress og krav fra jobben i tillegg til at det ser ut til å brukes for å skape et skille mellom arbeids- og privatliv.

**Bevissthet.** Bevissthet betegner her at informantene gjennom stressmestringskurset har blitt mer observante, og bevisste i forhold til elementer som påvirker deres velvære og stress. Resultatene indikerer at de i etterkant av kurset har tatt i bruk denne bevisstheten til å gjøre noen grep i hverdagen slik at de har det bedre. Flere av informantene har i forkant av kurset lagt mye i ting som de nå ikke vurderer som særlig viktige. Informantenes utsagn tyder på at stressmestringskurset har fungert som en slags bevisstgjøring over at man må tenke gjennom ting man tidligere har tatt for gitt. Informantene har etter kurset i større grad enn tidligere stilt spørsmål ved hvorfor de egentlig gjør som de gjør, i stedet for å nærmest handle automatisk. På denne måten har flere av informantene revurdert sine aktiviteter, og blitt mer bevisste på å gjøre ting som er viktige for dem. Stressmestringskurset ser også ut til å ha fungert som en bevisstgjøring for informantene, i den forstand at flere av de kvinnelige informantene har reflektert rundt hvorfor de er så opptatt av å være ”snill pike”. Mer praktisk

har også kurset skapt en bevisstgjøring for informantene med hensyn til å få dem til å vie mer hensyn til blant annet effektene av stress. Hannes sitat illustrerer dette:

*De tegnet en sånn, hva skal jeg si, hva heter det, en kurve i forhold til hva som er bra for oss at vi går gjennom og har en sinuskurve. Mens vi som kanskje er litt mer stresset enn hva som er bra for oss ligger veldig høyt hele tiden. At vi får ikke den der, vi får ikke ladet opp. Og det var veldig sånn der ”aha ja, nei det kan jo kanskje stemme”. At man må bli flinkere å følge med og være bevisst at man har behov for disse ned, ligge under, og få ladet opp og at man får faktisk ikke bare er nedom en liten tur men at man får satt av tid til å lade batteriene igjen. Og gjør man det så, jeg merker veldig stor forskjell i de periodene når jeg faktisk gjør det. Og tillater meg å koble ut verden. Men når jeg ikke gjør det, egentlig litt for sliten og litt for stresset så går det ut over alt. Det er ingenting som, arbeidsoppgavene kunne vært bedre utført, det blir mye kjefting og kjasing og stress med ungene og ja. Så det tror jeg har vært veldig bra for min del, bare å bli bevisst.*

På samme måte illustrerer Håkons sitat den samme tematikken:

*Ja, at kanskje det med å få ha en, økt bevissthet har vært viktig da. Hvis jeg tenker tilbake for ett år siden, da hadde jo jeg ikke samme fokuset på det, da var jeg jo bare midt oppe i det, ikke sant. Var midt oppe i problematikken, uten at jeg prøvde å gjøre noe med det. Men etter å ha vært gjennom det kurset nå, så har jeg jo fått mer fokus på hva som skal til da. For å, for at man ikke skal bli syk av situasjonen. (...) Jeg tror nok kanskje at det kan være med å forhindre at jeg blir sykmeldt på grunn av stress igjen da. Det at jeg er bevisst på det, tror jeg er med og bidrar til å hindre det da. Man skal aldri si aldri, men det er sånn jeg tenker akkurat nå i hvert fall.*

Flere av informantene påpekte at det hadde vært viktig for dem å få en tydelig bevisstgjøring over hva stress kan føre til og hvilke konsekvenser det kan få for dem. Det at de hadde informasjon om at stress kan være skadelig, hadde for dem fått dem til å revurdere sin situasjon. Flere så et behov for å gjøre en del endringer med hensyn til hvor stor plass stress og krav skulle få i livet deres, og denne bevisstgjøringen ser ut til å ha forårsaket dette. Flere informanter nevner innenfor dette temaet om en slags oppdagelse eller bevisstgjøring av hva det er som betyr noe, og hva man vurderer som viktig i livet. Bevisstgjøringen ser ut til å

ha fått informantene til å trekke seg tidligere ut av situasjoner som kan være skadelige for dem. På samme måte ser det ut til at flere av informantene i etterkant av kurset velger å prioritere det å bruke tid sammen med familien, etter at man har blitt bevisst på at tiden man har med familien er verdifull. Elins sitat illustrerer dette, hvor hun har tatt grep for å tilbringe mer tid sammen med familien fremfor å bruke tiden på kvelden på arbeidsrelaterte oppgaver:

*Jeg har blitt mye roligere. Jeg tar det ikke så personlig lenger. Jeg føler at jeg klarer jobben. Det er fremdeles sånne frister som er litt skremmende. (...) Og hjemme ble jeg mer bevisst på det, jeg vil bruke tid på dem. Og der ordnet jeg noen faste rutiner på at jeg gjør noe med barna.*

**Her og nå.** Flere av informantene mente at de hadde blitt flinkere til å fokusere mer på å være tilstede der de er. Dette så ut til å gjelde særlig i privatlivet. I tillegg til at det ble beskrevet som en teknikk for å koble ut og flytte seg mentalt fra en situasjon til en annen, ser det også ut til at flere av informantene i større grad ble klare over at de ønsket at tiden med familien skulle brukes med nettopp familien. Tilstedeværelse ser ut til å brukes i overgangen fra jobb til fritid. Håkons sitat illustrerer dette:

*Nei, en burde kanskje vært litt flinkere til å legge fra seg jobben når en drar hjem da, jeg har kanskje blitt litt flinkere til det også i det siste. Etter at jeg gikk på det stressmestringskurset, så har jeg kanskje blitt litt flinkere til det. (...) Det kan være en fin overgang da, at jeg går fra jobb og får jeg sortert litt i hodet mitt og prøver å koble om da. Og prøver å være litt mer sånn her og nå mens jeg går. Det er en veldig fin måte å koble seg fra jobb, ikke sant. (...) Sånn som når jeg er ute og går for eksempel, så i stedet for å tenke på at nå skulle jeg ha gjort sånn og sånn på jobb eller hjemme, så prøver jeg å tvinge meg selv til å være litt mer her og nå. Se litt på omgivelsene, og ja... Få med meg det som skjer. Og når jeg er sammen med datteren min da, at jeg fokuserer på henne i stedet for å sitte med mobilen eller tenke på andre ting. Det er ikke alltid jeg klarer det, men jeg har blitt flinkere til det i hvert fall.*

Det virket i tillegg som at flere av informantene med å fokusere mer på å være tilstede her og nå klarte å frigi seg noe fra tidligere tankemønstre om at de skal bruke mye energi på å tenke enten fremover eller bakover, men heller fokusere på nettopp her og nå. Flere beskrev også at de ved å fokusere mer på tilstedeværelse fant det enklere å strukturere arbeidsdagene



sine og sette seg mål for hva de ønsket å gjøre i løpet av en dag. Økt fokus på tilstedeværelse ser dermed ut til å føre til at informantene i større grad enn tidligere mestrer hverdagene sine. Gjennom å fokusere på å være tilstede på de arenaene de befinner seg i, ser det ut til at de i større grad klarer å godta at de skal legge fra seg tanker og gjøremål som tilhører andre arenaer.

**Bruk av mindfulness-teknikker.** Stressmestringskurset som informantene deltok på, fokuserte på å lære deltakerne flere ulike mindfulness-teknikker. Informantene fikk utdelt lydfiler med forskjellige øvelser, og samtlige ble oppfordret til å sette av faste tider til å gjøre disse øvelsene. Det varierte hvordan informantene valgte å bruke disse øvelsene. Flere av informantene så ut til å bruke ulike øvelser som en form for debriefing for å få jobbdagen ut av hodet slik at de bedre kan fokusere på det de skal gjøre når de kommer hjem, og sånn sett være mer tilstede i privatlivet. Det ser ut til at flere av informantene bruker teknikkene for å skape en overgang eller et skille mellom arbeid og hjem, og at det hovedsakelig brukes som en metode for å slappe av og senke skuldrene. Flere beskriver også at teknikkene kan brukes dersom de opplever mye stress i løpet av arbeidsdagen og trenger å roe seg ned. Bruken av teknikker illustrerer da en måte å mestre stressende situasjoner på. Ida forteller litt om hvilke øvelser hun bruker, og hvordan hun bruker dem:

*Jeg har brukt autogen trening hver kveld når jeg legger meg. Det er ikke alltid jeg får det med meg, jeg sovner stort sett, men det er greit det og. Og så prøver jeg å bruke litt sånn mindfulness i det daglige uten at jeg nødvendigvis hører på lydfilene. Men jeg gjør det innimellom og. Og så har jeg gjort litt yoga da. Det er vel egentlig det jeg har gjort mest av. Kropsscanning og, gjør jeg og av og til, men det er litt sånn hvis jeg virkelig er sliten og trenger en halvtimes pause*

Elins sitat viser et eksempel på hvordan hun har utnyttet det at hun som pendler har mulighet til å bruke ulike øvelser på bussen som en metode for å redusere stress og skape en overgang fra arbeid til hjem:

*Jeg pendler med buss og da prøver jeg å høre på mindfulness, eller prøver det å finne pusteankeret mens jeg er på bussen. Så det som, det er gode, lett å huske det, ja. Ellers er det når jeg føler at jeg er stresset, da plutselig husker jeg, at jeg må ta og gjøre noen øvelser.*

Sitatene illustrerer at selv om de fleste informantene forsøker å ha noen rutiner for å gjennomføre teknikkene sine, så blir det mest brukt etter behov som en metode for å redusere stresset. Enkelte øvelser har blitt forsøkt innført som rutiner, som for eksempel ulike øvelser for å avslutte arbeidsdagen og gå over til neste gjøremål. Det ser ut til å fungere som en slags nullstilling. Dette er ikke etter kursholdernes anbefalinger, men det ser ut til at informantene har valgt den metoden som passer dem best. Det er mulig at dersom informantene hadde tvunget seg selv til å gjøre de ulike øvelsene daglig, så ville dette oppleves som nok et krav og nok en oppgave som burde gjøres og dermed ikke tjene sin hensikt som er å redusere stress.

Teknikkene ser, som tidligere nevnt, ut til å brukes for å roe ned etter en arbeidsdag og for å unngå å bevege seg fra en stressende situasjon til en annen. Dette kan ha positiv innvirkning for informantenes arbeid-hjem balanse og hverdag, da flere av informantene opplever at de sover bedre, i tillegg til at de kan merke at menneskene rundt dem blir roligere dersom de selv er rolige. Elins sitat illustrerer dette:

*Jeg merker veldig godt i forhold til søvnkvalitet for eksempel. At med hyppigere bruk av disse øvelsene så får jeg til å avslutte og koble av og roe ned når dagen er ferdig. Og det er jo et kjempepluss, for det er noe jeg har hatt problemer med over lenger tid. (...) Selv, så påvirket jeg jo ungene mine til å, altså de og blir roligere hvis jeg er rolig. Og samme med, for vi snakket jo litt om det å gjøre ting for sin egen del, og finne sin greie for å koble av. Så har jeg funnet ut at det er greit det å ta pause fra jobb. Jeg trenger ikke å sitte på pulten min fra jeg kommer til jeg går, at det er viktig å på en måte ta en pause når man har behov for den pausen da. Det, av og til så merker jeg at hvis jeg blir for stresset så får jeg ikke oversikt, og da blir du veldig uproduktiv i forhold til hvordan du disponerer tiden din.*

## Diskusjon

Forskning på arbeid og familie har vokst de siste årene. Mye av denne forskningen har fokusert på situasjonelle aspekter ved enten arbeids- eller privatliv som kan ligge til grunn for blant annet arbeid-hjem konflikt. Her understrekes blant annet den viktige rollen organisasjoner har i å støtte sine ansatte ved å tilby støttende tiltak som legger til rette for arbeid-hjem balanse. I situasjoner hvor slike tiltak ikke tilbys, eller ikke er tilstrekkelige, er det nødvendig å forstå hvordan ansatte bør mestre hverdagen og kravene som stilles til dem i både arbeids- og privatlivet. Til tross for at det finnes mye forskning på arbeid-hjem interaksjon på en side og forskning på mestring i stresslitteraturen, er det lite forskning som undersøker mestring i konteksten arbeid-hjem interaksjon. Selv om det kan tenkes at arbeidstakere tar i bruk de samme mestringsstrategiene i arbeids- og privatlivet, vet vi foreløpig ikke om dette er tilfellet (Thompson, Poelmans, Allen & Andreassi (2007)). Denne studien representerer således et viktig bidrag til litteraturen da formålet var å undersøke deltakere av et stressmestringskurs opplevelse av å mestre hverdagen. Resultatene i denne studien viste at perspektivtaking og mestring ved hjelp av mindfulness var ulike typer strategier informantene tok i bruk for å mestre hverdagene sine og forholdet mellom arbeid og hjem. Dette kapittelet vil derfor undersøke nærmere forholdet mellom teknikkene informantene har tatt i bruk for å mestre hverdagen og deres opplevelse av arbeid-hjem balanse. Det vil diskuteres på hvilke måter de ulike mestringsstrategiene legger til rette for arbeid-hjem balanse, sett i lys av kognitiv evalueringsteori og teori om arbeid-hjem balanse. Deretter følger studiens implikasjoner og en metodediskusjon før kapittelet avsluttes med en konklusjon.

### **Kognitiv evalueringsteori**

I studiens analyse fant jeg at informantene i hovedsak benyttet seg av to mestringsstrategier; de mestret hverdagen ved hjelp av perspektivtaking og ved å ta i bruk ulike mindfulness-teknikker. Jeg vil argumentere for at begge disse mestringsstrategiene er emosjonsfokuserte, da de ikke endrer situasjonen informantene opplever som stressende, men hvordan informantene tenker omkring den. En av årsakene til at informantene tok i bruk emosjonsfokuserert mestring, kan skyldes at de selv opplever at de ikke kan gjøre noe med situasjonen sin. Med familie og arbeid vil det være naturlig at det stilles krav i begge arenaer som man må forholde seg til, og dette kan føre til at man ser det som nødvendig å mestre kravene ved hjelp av emosjonsfokuserert mestring. For å håndtere en belastende situasjon kan emosjonsfokuserert mestring representere en effektiv måte å mestre hverdagen på i den forstand

at man endrer ens emosjoner i tilknytning til en bestemt situasjon uten å endre situasjonen i seg selv.

Lazarus og Folkmans (1984) teori om kognitive evalueringer betyr at dersom man mener at situasjonen er åpen for endring vil man ta i bruk problemfokuset mestring, mens man vil ta i bruk emosjonsfokuset mestring i tilfeller hvor situasjonen vurderes som umulig å endre. Problemfokuset mestring er rettet mot kilden til ens stress, og emosjonsfokuset mestring er rettet mot å håndtere emosjonene som forårsakes av stressoren. Flere studier har vurdert hvilken av de to typene mestring som er mest effektiv, og resultatene her er noe uklare, selv om forskning generelt foreslår at problemfokuset mestring er mest effektivt (Behson, 2002). En av årsakene til at det er vanskelig å vurdere hvorvidt den ene typen mestring er bedre enn den andre, kan være at det har hersket uenighet hvordan man skal konseptualisere mestring, og dette gjør det vanskelig å vurdere hvorvidt en type mestring er bedre enn en annen (Thompson et al., 2007). Thompson et al. (2007) foreslår at studiene likevel har en del fellestrekk, og blant annet foreslår Kirchmeyer (1993) at arbeidstakere som tar i bruk problemfokuset mestring i mindre grad opplever at privatlivet påvirker arbeidslivet deres. Hennes hypotese var at problemfokuset mestring ville være assosiert med lavere nivåer konflikt mellom arbeid og hjem og økt velvære, og hun fant at organisering og utvikling av passende holdninger var involvert i vellykket mestring mellom domener. Å endre egne holdninger og øke personlig effektivitet viste seg i denne studien å hjelpe deltakerne å mestre ulike domener. Det finnes dog støtte for antakelsen om at problemfokuset mestring kun er effektivt når individer opplever at en situasjon er under ens kontroll (Vitaliano, DeWolfe, Maiuro, Russo & Katon, 1990). Det kan derfor være, som Thompson et al. (2007) foreslår, at problemfokuset mestring er enklere i ens familierolle, fordi man oppfatter at man i denne rollen har større kontroll enn i ens arbeidsrolle hvor man må forholde seg til hvilke føringer arbeidsgiver legger. På en annen side kan man argumentere for at flere vil oppleve å ha lite kontroll i familielivet. Blant annet kan det være at man i familielivet opplever større grad av uforutsette hendelser som man må ta hensyn til og som kan skape forstyrrelser i hverdagen. Hochschild (1997) bemerket blant annet at til tross for at arbeidstakere rapporterte å være utsatt for stress, var det få av dem som tok i bruk tilgjengelige tiltak for å redusere stresset. Årsaken til dette blir av forfatteren forklart med at flere arbeidstakere i økende grad anser hjemmet som en arbeidsplass nummer to, og flere timer på arbeidsplassen blir fremstilt som en måte å ”slippe unna” kravene fra privatlivet. Flere rapporterte i hennes studie å føle seg mer verdsatt og å få mer støtte fra arbeidsplassen. Om man opplever privatlivet som stressende og dermed søker tilflukt i jobben, vil dette lite sannsynlig representere en aktiv

mestringsstrategi. På samme tid kan det være lettere å oppleve kontroll i familierollen fordi det er en selv som har valgt sin partner og man har kanskje selv tatt valget og planlagt å få barn. Man har også kanskje større frihet til å kontrollere hvordan en dag i privatlivet ser ut, mens man på arbeid har visse føringer i forhold til når man må være tilstede i tillegg til at det stilles noen forventninger i forhold til hvordan man oppfører seg på arbeidsplassen. I en jobbsituasjon kan man også ha en del frihet til å velge hvilke oppgaver en skal jobbe med og en viss fleksibilitet i forhold til når man skal jobbe, men man vil som arbeidstaker alltid være underlagt en arbeidsgiver som har kontroll over arbeidstid, arbeidsoppgaver og normer og regler som man er underlagt. På denne måten kan flere oppleve å ha lite kontroll over sine ansvarsområder på jobben (Zheng, Kashi, Fan, Molineux & Ee, 2016), og mer kontroll i hjemmet (Rotondo & Kincaid, 2008).

### **Mestring ved hjelp av perspektivtaking**

Jeg vil argumentere for at perspektivtaking er en form for emosjonsfokusert mestring fordi informantene i denne studien benyttet seg av denne mestringsstrategien for å endre sine holdninger og oppfatninger av ulike krav de oppfattet ble stilt til dem. Det er mye som tyder på at informantene valgte å gjøre dette fremfor å forsøke å endre kravene i seg selv da flere fortalte om en erkjennelse av at kravene får man ikke gjort noe med uansett, de vil alltid være tilstede. I dette mener jeg at det ligger en slags anerkjennelse av at man ikke får gjort noe med situasjonen uansett, men man kan endre hvor stor mening en selv ønsker å tillegge en bestemt situasjon eller et bestemt krav. Hvorvidt det stemmer at man ikke får gjort noe med situasjonen, er vanskelig å si. Det kan tenkes at det å tenke at man ikke får gjort noe med situasjonen for noen vil fungere som en slags unnskyldning for å slippe å ta tak i selve problemet. Hvis man for eksempel opplever å ikke mestre jobben sin, tar man ikke tak i problemet med å endre hvordan man forholder seg til situasjonen. Da endrer man kanskje bare forventningene man har til seg selv, og dette kan også medføre at man ikke opplever særlig jobbtilfredshet. I enkelte tilfeller vil det kanskje være riktig å bytte jobb, men det er kanskje ikke ønskelig å gjøre dette, fordi det å endre jobb til noe som er ”lettere” kan oppleves som et nederlag ovenfor seg selv og andre. Når det er sagt, fortalte de fleste informantene at de selv opplevde å mestre jobben sin godt og at de utførte sine arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte. Det overhengende problemet syntes å være jobben sett i sammenheng med familielivet, og at det var nødvendig å sette i perspektiv hvor mye en egentlig kan forvente av seg selv i de ulike arenaene. Å akseptere at man gjør det beste man kan, og så er det også godt nok, kan dermed se ut til å fungere som en mestringsstrategi for å være mer tilfreds med oppgavene man utfører i de ulike arenaene. Man

kan dermed lettere ta avstand fra en situasjon før den oppleves som for stressende. Man har bare en begrenset mengde tid og ressurser, så kanskje det handler om å gjøre det beste ut av situasjonen i begge arenaer – man må forholde seg til begge uansett. En studie som undersøkte hvilke mestringsstrategier som ble benyttet for å håndtere konflikter mellom ens profesjonelle rolle og familierolle fant at deltakere som karakteriserte sine mestringsstrategier som effektive, tok i bruk perspektivtaking i større grad enn deltakere som ikke karakteriserte sine mestringsstrategier som effektive (Gilbert & Holahan, 1982).

Perspektivtaking kan fungere som en type mestring som tas i bruk for å endre ens personlige oppfatninger av hvor mye krav som stilles til en, og ved å endre hvor mye en kan forvente av seg selv i arbeids- og privatliv. Dette kan blant annet medføre at man prioriterer annerledes. Thuen (2011) nevner i sitt kapittel at grunnleggende verdiorienteringer kan komme til uttrykk på ulike måter. På et tidspunkt i livet kan det være at man ønsker å prioritere karrieren, på et annet kan det være familielivet som vurderes som viktigst, og det kan også være at man ønsker å prestere høyt på begge områder. Dette sammenfaller i stor grad med Greenhaus og Allens (2011) definisjon på arbeid-hjem balanse som nettopp påpeker at balanse innebærer at tilfredshet i ens roller er konsistent med ens livsverdier på et gitt tidspunkt. Bagger og Li (2012) argumenterer på samme måte for arbeids- og familiesentralitet (work and family centralities). Sentralitet refererer til hvilken betydning man tilskriver sine arbeids- og familieroller (Fournier, Lachance & Bujold, 2009). Individuer som mener at arbeid er mest sentralt mener som regel at arbeid har en betydelig rolle i deres liv. De viktigste målene de setter seg er arbeidsrelaterte og de bruker gjerne mye tid og energi på jobben. Arbeid får således en sentral rolle i deres liv. Individuer som mener at familie er mest sentralt, får mest mening fra sine familier og prioriterer daglige aktiviteter og mål etter hvilken innvirkning disse vil få for ens familie. Funnene i denne studien peker i retning av at ved å ta i bruk perspektivtaking, kan man få en økt klarhet over hvilken rolle som er mest sentral for en. En person som har følt det nødvendig å prestere i alle domener en befinner seg i, kan ha opplevd kravene i tilknytning til dette som belastende, mens en økt bevissthet over hva som er viktig for en selv kan medføre at man senker kravene til egne prestasjoner på enkelte områder slik at man i større grad handler i tråd med ens sentralitet. Kanskje kommer man til en klarhet over at man ønsker å fokusere på barn og familie, og perspektivtaking kan dermed føre til mestring av hverdagen ved at man innser at det ikke er riktig for en selv å prestere fullt på alle områder. De fleste informantene i denne studien var i 30-40 årene, og alle hadde omsorg for barn. Det kan tenkes at denne perspektivtakingen har kommet på et nødvendig tidspunkt for dem, fordi blant annet kravene på hjemmebane har endret seg i løpet av de siste årene. Det

virket som at stressmestringskurset fikk informantene til å reflektere rundt hva det egentlig er som betyr noe for dem, og der oppdaget flere at prioriteringer hadde endret seg etter at de fikk barn. Tidlig i karrieren har man gjerne gode muligheter for å fokusere for fullt på karrieren fordi man muligens har færre forpliktelser i privatlivet, mens etter at man får barn øker gjerne også kravene som stilles til en i privatlivet. En kilde til stress kan derfor ha være at man har fortsatt å yte maksimalt både på arbeid og i privatlivet, uten å ta hensyn til at man blir stilt ovenfor flere krav, eller det faktum at man etter å ha fått barn kanskje ikke mener karriere er det viktigste for en selv lenger. Å sette slike ting i perspektiv kan medføre at man i større grad kan regulere sine emosjoner i forbindelse med sine jobbkra. Å fortsette i vante spor etter livsomveltende situasjoner som for eksempel å få barn, kan føre til økt stress fordi man kanskje ikke har kommet til en bevissthet angående egen sentralitet. Å delta i et stressmestringskurs som legger til rette for refleksjoner over blant annet sentralitet kan derfor være nyttig fordi flere arbeidstakere kan legge til rette for en økt balanse mellom arbeid og hjem ved å sette ulike forhold som arbeids- og privatliv i perspektiv og velge å investere større deler av sin tid og energi i den rollen man vurderer som viktigst. Stressmestringskurs kan dermed se ut til å dra nytte av å fokusere på å skape en økt bevissthet omkring livssentralitet for å legge til rette for at deltakere i større grad kan reflektere rundt hvor de ønsker å fokusere mesteparten av sin tilgjengelige tid og energi.

Informantene rapporterte at deltakelse i stressmestringskurset bidro til at de hadde blitt flinkere til å være mer snille med seg selv og mer optimistiske i forhold til sin livssituasjon. Dette sammenfaller i stor grad med selvmedfølelse, som handler om å behandle seg selv på en omsorgsfull og forståelsesfull måte heller enn å snakke kritisk og bedømmende til seg selv (Neff, 2009). Selvmedfølelse består i følge av forfatteren av komponentene vennlighet, fellesmenneskelighet og mindfulness. Vennlighet refererer til at man er tålmodig med seg selv på samme måte som man ville vært tålmodig ovenfor en god venn dersom noe går galt. Dette kan sees i sammenheng med at flere informanter rapporterte å ha stilt spørsmål til hvorvidt man var god nok som forelder og kollega i perioder hvor hverdagen opplevdes som vanskelig å mestre. Fellesmenneskelighet refererer til at sorg og nederlag er en del av livet, og dette kan sees i sammenheng med informantenes utsagn om at de nå føler seg mer rustet til å våge å stå i tunge situasjoner, de hadde fått en erkjennelse av at alle opplever stress og krav, og at de da heller kunne gjøre noen endringer i forhold til hvilken betydning kravene skulle ha for dem. Den siste komponenten av selvmedfølelse er i følge Neff (2009) mindfulness og handler om å være tilstede og leve i nuet fremfor å vurdere alle posisjoner man befinner seg i. Det fremstår som en slags aksept av at slik er jeg, og jeg er den jeg skal være. Hvordan vi behandler oss

selv sier dermed noe om hvordan vi ser på oss selv. Høye nivåer selvmedfølelse er i følge Neff (2009) koblet til økt psykologisk velvære, og selvmedfølelse er assosiert med økt opplevelse av lykke, optimisme, nysgjerrighet og tilhørighet, i tillegg til lavere nivåer angst, depresjon, grubling og frykt for å mislykkes. I forkant av kurset beskrev flere av informantene at de ikke var særlig hyggelige i måten de snakket med seg selv på. Mestring trenger ikke, som Lazarus og Folkman (1984) påpeker, å være positivt. Det finnes flere typer mestringsstrategier som blant annet unngåelse og det å være uvennlig med seg selv, som ikke nødvendigvis er forbundet med å være effektive. Mestring betyr ikke at man gjør noe på en vellykket måte, men det representerer en måte å håndtere en situasjon på. Flere av informantene fortalte altså at de hadde for vane å mestre stressende situasjoner med å snakke devaluerende til seg selv. Informantene rapporterte at de i stressende situasjoner devaluerte egne evner og å stille spørsmål til hvorvidt man var en god forelder. Å snakke devaluerende til seg selv kan fremstå som en type mestring av en krevende situasjon ved at man sier til seg selv at man ikke klarer å håndtere situasjonen. Ved å slå seg til ro med at man ikke får noe til, trenger man kanskje heller ikke å forholde seg til det. Dette kan igjen ha ført til at informantene ikke gjorde noe for å håndtere stresset de opplevde annet enn å håndtere situasjonen ved å fortelle seg selv at man ikke klarer å gjennomføre det som ble forventet av dem. Informantene ser i etterkant av kurset ut til å ha byttet ut negative tanker om seg selv med en vennligere indre dialog og perspektivtaking i form av å tenke mer positive tanker i situasjoner hvor ting opplevdes som å tårne seg opp. Jeg vil derfor argumentere for at selvmedfølelse er en form for emosjonsfokusert mestring som kan tas i bruk for å mestre stress i hverdagen. Informantene har i etterkant av kurset byttet ut negative tanker om seg selv med en mer vennlig indre dialog, de har begynt å tenke mer positive tanker om seg selv og de snakker mer positivt med seg selv, man endrer altså hvordan man tenker om seg selv i stressende situasjoner fremfor å endre situasjonen i seg selv. Informantene stiller ikke lenger spørsmål til hvorvidt de klarer jobben eller ikke, de fremstår nå som å ha styrket troen på seg selv. En studie utført av Rotondo og Kincaid (2008) fant støtte for at det å tenke positivt kan spille en rolle i arbeid-hjem balanse. Å tenke positivt fører nødvendigvis ikke til lavere konflikt, men kan i følge forfatterne øke fasilitering og positivt spillover mellom domeneene.

Analysen pekte også i retning av at stressmestringskurset hadde fått informantene til å senke kravene de stilte til seg selv. I dette mener jeg det ligger en refleksjon som har endret perspektivet til informantene. De har i etterkant av kurset innsett at de ikke trenger å være best i alt hele tiden. Å senke egne krav kan representere en form for perspektivtaking som igjen er en type emosjonsfokusert mestring. Informantene har i etterkant av



stressmestringskurset reflektert over kravene de har stilt seg selv, og har gjennom et endret perspektiv innsett at disse kravene ikke trenger å være så høye. De har altså ikke endret situasjonen de befinner seg i, men de har gjort noen endringer i forhold til hvordan de tenker rundt sine situasjoner. De fleste i dagens samfunn må forholde seg til krav fra ulike arenaer, da de fleste har både jobb og familie, og det er ikke sånn at man enkelt kan fjerne seg fra situasjonen som forelder eller arbeidstaker. Man kan derfor forsøke å håndtere situasjonen ved å tenke annerledes omkring den, og således mestre hverdagen sin bedre. Krav som før fremsto som altopplukende er med et endret perspektiv ikke like skummelt lenger. Informantene rapporterte å tidligere hatt vansker med å se lyset i enden av tunnelen eller i perioder med mye stress ha en opplevelse av å ha hodet under vann. I etterkant av kurset forteller informantene imidlertid å ha innsett at de fleste kravene stiller man til seg selv, og de erkjenner i større grad at man ikke trenger å prestere 100 prosent for å gjøre en god nok jobb. Dette eksempelet illustrerer etter min mening en form for emosjonsfokusert mestring ved å takle krav fra ulike arenaer i hverdagen ved å endre hvordan man tenker omkring ens situasjon.

Å senke kravene som stilles til en selv, kan i tråd med kognitiv evalueringsteori representere re-evaluering (Lazarus & Folkman, 1984). Re-evalueringer henviser til en form for emosjonsfokusert mestring hvor man gjør et forsøk på å redusere opplevelsen av stress ved å endre hvordan man ser på situasjonen eller å senke ens forventninger til den (Rotondo & Kincaid, 2008). En studie utført av Rotondo og Kincaid (2008) fant delvis støtte for at re-evalueringer ikke er en effektiv mestringsstrategi, og forfatterne fant at fasilitering ikke var signifikant relatert til re-evalueringer. Re-evalueringer ble i denne studien målt som å senke ens forventninger når man ikke møter mål man har satt seg eller å innta en innstilling om at man ikke kan gjøre alt. Resultatene deres peker i retning av at mestring ser ut til å avhenge av hvilket domene man befinner seg i, og studien viste at ingen av mestringsstilene, hverken problem- eller emosjonsfokuserte som ble undersøkt, var assosiert med mindre konflikt mellom arbeid og hjem. Funnene til Rotondo og Kincaid (2008) antyder altså at den ene mestringsstrategien som informantene i denne studien tok i bruk, ikke ser ut til å ha positive effekter for deres arbeid-hjem balanse, men de påpeker likevel at dette er en relasjon som bør undersøkes nærmere for å få en mer helhetlig forståelse av mestring og arbeid-hjem balanse, noe som antyder at forholdet mellom å mestre hverdagen ved å senke egne krav og arbeid-hjem balanse ikke er fullstendig klarlagt.

### **Mestring ved hjelp av mindfulness**

Informantene i denne studien rapporterte å ta i bruk ulike mindfulness-teknikker som eksempelvis yoga, tankefeltterapi og ulike pusteøvelser for å mestre hverdagen. Ingen av teknikkene så ut til å fungere bedre enn andre, men det som var felles for bruken av de ulike teknikkene, var at de ble brukt i håndteringen av stressende opplevelser. Det å bruke mindfulness-teknikker som fokuserer på blant annet økt bevissthet og pusteøvelser når man opplever at ting strammer seg til og for å koble ut fra en situasjon til en annen, kan representere en form for mestring i den forstand at man tar i bruk ulike teknikker for å roe seg ned i situasjoner som oppleves som stressende. Slike øvelser kan tenkes å føre til mer effektiv mestring i situasjoner med hektiske perioder på jobben hvor arbeidsoppgavene står i kø og man føler seg overveldet av situasjonen man befinner seg i. Det er ikke sikkert at det er den bestemte mindfulness-øvelsen i seg selv som fører til mestring, men heller det at man tar i bruk en teknikk som får en til å roe ned, puste ut og være mer tilstede i situasjonen. Ved å få kontroll over pusten, kan det tenkes at man også opplever å ha større kontroll over situasjonen. Teknikkene kan tenkes å fungere som en distraksjon i stressende opplevelser ved at man kan benytte en teknikk hvor man kobler ut noen minutter for å komme seg gjennom det som oppleves som vanskelig i situasjonen. Mindfulness-teknikker kan dermed være effektive i mestringen av stress når man føler at ting tårner seg opp og man ikke vet hvordan man skal håndtere en situasjon. Bruken av teknikker kan dermed fungere som en form for emosjonsfokuserert mestring i den forstand at man ikke endrer noe ved selve situasjonen, men man tar en pause og gjennomfører ulike øvelser for å komme i mer kontakt med seg selv og få roe seg ned. På denne måten kan ulike mindfulness-teknikker være til hjelp når man har behov for å endre ens emosjoner forbundet med en bestemt situasjon. Det kan tenkes at slike øvelser og teknikker er effektive i å snu negative tankemønstre som diskutert tidligere, slik at øvelsene gjør det lettere å være mer selvmedfølende.

Analysen indikerte videre at ulike mindfulness-teknikker ble benyttet for å markere overgangen fra en rolle til en annen. Dette kan blant annet innebære å sette seg ned i ti minutter med en kaffe og fokusere på pust og tilstedeværelse før man setter i gang med dagens gjøremål. En hektisk hverdag er gjerne preget av nær sagt en kamp mot klokken for å få barn kledd og levert i barnehage, noe som medfører at flere starter arbeidsdagen med allerede høy puls og opplevelse av stress. Å sette av litt tid til å gjennomføre en rask mindfulness-øvelse før arbeidsdagen starter, kan tenkes å fungere som et skille mellom arbeids- og privatliv. Dette kan representere en form for mestring som reduserer konflikt mellom arbeid og hjem ved at man gjør bestemte handlinger for å redusere sannsynligheten

for at stress i privatlivet skal påvirke arbeidslivet og dermed føre til konflikt (Thompson et al., 2007). På samme måte kan bruk av ulike mindfulness-teknikker fungere som å markere en overgang mellom endt arbeidsdag og fritid hjemme. Ulike mindfulness-teknikker kan da benyttes for å sortere og legge bort jobbtanker, og heller hente disse frem igjen neste arbeidsdag. I stedet for å bruke ettermiddag og kveld på å føle seg stresset og være bekymret for ulike arbeidsoppgaver, kan man mestre en slik situasjon ved å ta i bruk emosjonsfokusert mestring ved å gjennomføre ulike mindfulness-teknikker som lar en senke skuldrene og dermed la arbeidsoppgavene vente til neste dag. Sonnentag (2012) argumenterer for at det å frigjøre seg fra arbeidet etter endt arbeidsdag fører til økt livstilfredshet og mindre stress, uten at det går på bekostning av ens engasjement på arbeid. Jeg vil derfor argumentere for at en måte å mestre hverdagen på, kan være å benytte seg av ulike mindfulness-teknikker for å skape en overgang fra et domene til et annet, og på denne måten begrense negativt spillover mellom domenene. Slike øvelser kan være nyttige verktøy i den forstand at man slipper å ta med seg hendelser man opplever som stressende fra et domene til et annet. Det ligger også en anerkjennelse av at man ikke kan endre situasjonen, man er ansatt og man har sine arbeidsoppgaver som man ikke kan eliminere, på samme måte som man må ta stilling til kravene som stilles til en i privatlivet. Man endrer altså ikke kravene, men man endrer hvordan man tenker omkring dem. Dette er en form for emosjonsfokusert mestring fordi man ikke endrer noe ved selve situasjonen, men heller tar i bruk ulike mindfulness-teknikker for å endre ens emosjoner omkring den bestemte situasjonen.

Analysen pekte videre i retning av en økt tilstedeværelse i etterkant av å ha deltatt på stressmestringskurset, og flere informanter rapporterte å ha blitt bedre til å fokusere på å være mer tilstede i den rollen de befant seg i. Krav fra et domene kan forstyrre aktivitetene i et annet, og dette kan skape konflikt mellom dem. Det kan for eksempel være at man må dra fra jobb til tross for at man har mange oppgaver som skal gjennomføres, fordi man må hente et sykt barn eller utvise ekstra omsorg for et familiemedlem som gjennomgår en vanskelig periode. På samme måte kan man oppleve at man på kveldstid plutselig begynner å tenke på arbeid og oppgaver som burde vært ferdigstilte. Dette kan gå ut over aktiviteter på fritiden og virke forstyrrende på tiden man tilbringer sammen med familien. Å delta på kurs som fremmer mindfulness kan i slike situasjoner føre til at man er mer tilstede i det domenet man befinner seg i ved at man tar et aktivt valg om å konsentrere seg om situasjonen man befinner seg i. Å bevisst fokusere på økt tilstedeværelse som å legge fra seg jobbtanker og fokusere på familielivet på kveldstid, kan føre til mindre negativt spillover mellom domenene og føre til en opplevelse av balanse mellom arbeid og hjem. Man kan for eksempel ved hjelp av økt

bevissthet velge å legge fra seg mobiltelefonen og dermed legge til rette for å være fullt fokusert i aktiviteten man befinner seg i. Jeg vil derfor argumentere for at økt fokus på tilstedeværelse kan bidra til å skape et skille mellom arbeids- og privatliv. Man kan anerkjenne at en bestemt situasjon er stressende, men mestre situasjonen man faktisk befinner seg i ved å fokusere på økt tilstedeværelse. Dette innebærer kanskje at man må tåle ubehagelige situasjoner som er knyttet til bestemte situasjoner, men med trening kan man erstatte tid man tidligere har brukt på grubling over uferdige arbeidsoppgaver med å se seg nødt til å la oppgavene vente til neste dag på grunn av at det å være tilstede i situasjonen man befinner seg i, er viktigere. Donald, Atkins, Parker, Christie og Ryan (2016) hevder at tilstedeværelse øker evne til selvregulering i møte med negative emosjoner. Deres studie fant støtte for antakelsen om at tilstedeværelse førte til mer effektive responser knyttet til opplevelser som opplevdes som stressende. Dette innebærer at tilstedeværelse kan føre til mer passende primære og sekundære evalueringer, som foreslått av Tharaldsen (2012).

Analysen indikerte videre at deltakelse i stressmestringskurset fasiliterte en økt bevissthet i forhold til hva som forårsaker stress og hva som forårsaker velvære. Kursdeltakelse kan i tillegg øke bevissthet over hvilke skadelige effekter stress kan ha for individer. En slik bevissthet kan føre til at man foretar nødvendige grep i hverdagen for å få det bedre. Kurs som fokuserer på effektene vedvarende stress kan ha for helsen, kan medføre en økt bevissthet i forhold til nødvendigheten av å endre ens vaner. På denne måten kan man, ved hjelp av emosjonsfokusert mestring, endre hvordan man tenker omkring ulike situasjoner. Flere informanter i denne studien rapporterte om et fokus på å være ”snill pike”, og dette kan medføre stress fordi man hele tiden må vise hva man kan, både i arbeids- og privatliv. Økt bevissthet over effektene av å være stresset over lenger tid kan medføre at flere ser seg nødt til å ta grep for å ivareta helsen. Kravene som blir stilt til en er fremdeles de samme, men man kan i etterkant av en økt bevisstgjøring vurdere de samme kravene som mindre viktigere enn hva man har gjort tidligere. Økt bevissthet kan dermed gjøre det lettere å fokusere på hva som er bra for en, og hvordan man selv kan legge til rette for å få en bedre hverdag. Mindfulness hevdes å øke bevissthet gjennom tankemønstre, emosjoner og handlinger. Bevissthet antas å åpne opp for ulike aspekter ved evaluering og dermed åpne opp for flere mestringsmuligheter som for eksempel re-evaluering. Økt bevissthet kan dermed føre til at man endrer sine tankemønstre og emosjoner i forhold til en situasjon og dermed redusere ubehag ved å generere mer konstruktive tankemønstre (Tharaldsen & Bru, 2011). Shapiro, Carlson, Astin og Freedman (2006) hevder at bevissthet kan forbedre mestring og mental helse, og Garland, Gaylord og Park (2009) argumenterer for en relasjon mellom bevissthet og opplevd stress. Å

trene på økt bevissthet kan føre til at man går inn i en situasjon med et mer åpent sinn og på kort sikt redusere grubling og på lang sikt styrke evalueringer og re-evalueringer av situasjoner og dermed føre til mer passende mestringsstrategier (Tharaldsen, 2012). Studien utført av Tharaldsen (2012) fant støtte for at studenter fant trening i økt bevissthet som nyttig i relasjon til mestring, særlig i situasjoner hvor man trengte å stoppe opp og få klarhet i en situasjon og tilpasse mestringsstrategier deretter. Dette er i tråd med funnene i denne studien i den forstand at informantene benyttet seg av ulike mindfulness-teknikker for å øke sin tilstedeværelse som kan tenkes å være positivt for arbeid-hjem balanse fordi man bedre kan fokusere på oppgavene i det domenet man befinner seg i. Disse teknikkene kan også ha bidratt til økt arbeid-hjem balanse ved at deltakerne tok i bruk ulike teknikker og trente på en tilstedeværelse for å markere en overgang mellom sin arbeids- og familierolle og omvendt. Mindfulness er som tidligere nevnt en form for oppmerksomhetstrening som blant annet baseres på at man skal være tilstede her og nå. Kroese (2012) hevder at mindfulness består av meditasjon, kroppsskanning og yoga. Mindfulness kan brukes som en metode både for å roe seg ned i stressende situasjoner, i tillegg til å skape en overgang mellom arbeid og hjem. Jeg vil argumentere for at mindfulness er en form for emosjonsfokuseret mestring da man kan ta i bruk mindfulness-teknikker som en strategi for å mestre hverdagen ved å få en økt bevissthet i forhold til ens krav og hvilke konsekvenser som er assosiert med vedvarende stress. Økt bevissthet kan tenkes å bidra til at man responderer på sine krav på en mer effektiv måte enn man hadde gjort uten den samme bevisstheten. På denne måten endrer man ikke noe ved situasjonen i seg selv slik man gjør i problemfokuseret mestring, men man endrer heller ens emosjoner i tilknytning til situasjonen. Tharaldsen (2012) hevder at flere aspekter ved mindfulness kan være til hjelp i mestringsprosessen. Mindfulness kan være nyttig i situasjoner hvor individer er fastlåst i sine tankemønstre. Informantene i denne studien ga uttrykk for at de hadde presset seg selv i forkant av kurset, mye fordi de stilte høye krav til seg selv og fordi de trodde at andre forventet det av dem. Flere av informantene snakket også som tidligere nevnt nedsettende til seg selv. Tharaldsen (2012) hevder at mindfulness kan være nyttig i å bryte med slike negative tankemønstre. Forfatteren hevder at mindfulness kan føre til en mer realistisk evaluering av situasjonen og dermed styrke den primære evalueringen som Lazarus og Folkman (1984) hevder ligger til grunn for mestring. Tharaldsen (2012) hevder videre at mindfulness kan styrke den sekundære evalueringen da individet ved å være mer tilstede i situasjonen kan ta et mer bevisst valg når man skal velge hvordan det er best å håndtere en stressende situasjon. Hun mener videre at mindfulness kan bidra til mer effektiv mestring fordi fokus på tilstedeværelse og bevissthet kan redusere risikoen for impulsive reaksjoner.

Mindfulness kan argumenteres å være en form for emosjonsfokusert mestring fordi man blant annet gjennom bevissthet kan evaluere en situasjon og justere ens emosjoner slik at man håndterer situasjonen på en tilfredsstillende måte. Til sist hevder Tharaldsen (2012) at mindfulness kan gjøre et individ bevisst på hvilke mestringsstrategier som er i bruk slik at man enten kan endre disse dersom de ikke er effektive eller styrke dem dersom de er en passende måte å mestre på. På denne måten kan mindfulness føre til økt bevissthet over hvilke typer responser som er effektive i opplevelsen av en stressende hendelse da man kan ta i bruk teknikker man vet fungerer og fjerne de som ikke reduserer stress på en tilfredsstillende måte. Ved å møte stress med bevissthet i den primære evalueringen kan mindfulness øke sannsynligheten for at man i den sekundære evalueringen av situasjonen responderer på en måte som effektivt kan redusere ens opplevelse av stress. Økt bevissthet ser ut til å ha fått betydning for informantene og deres mestring, da flere av dem forteller at de i etterkant av kurset var nødt til å foreta en del justeringer for å mestre sin hverdag.

Når det gjelder mindfulness og mestring, er dette et område som har blitt lite forsket på. Forskning har i stor grad fokusert på hvilken rolle mindfulness spiller i sammenheng med å redusere stress og å redusere ulike lidelser som angst, depresjon og kreft. Studier har vist at mindfulness kan være et effektivt tiltak i behandling av fysiske og psykologiske symptomer, men det er forsket lite på hvordan slike intervensjoner faktisk fungerer (Shapiro et al., 2006), det er dermed vanskelig å vurdere hvorvidt teknikkene brukt i denne studien faktisk viser seg å være effektive som mestringsstrategier for å legge til rette for balanse mellom arbeid og hjem. Kritikken rettet mot mindfulness har rettet seg mot konseptualiseringen av mindfulness som en teknikk for å slappe av, og dermed ha lite med mestring å gjøre (Garland et al., 2009). Studien gjennomført av Tharaldsen (2012) besto av deltakere fra videregående skole, og det kan tenkes at ungdommer har behov for og tar i bruk mestringsstrategier på andre måter enn voksne, og dette kan ha påvirket resultatene. Det kan også tenkes at økt bevissthet kan være en ulempe i den forstand at man avdekker negative tanker og emosjoner som igjen kan føre til økt stress og konflikt mellom arbeid og hjem.

### **Mestring og arbeid-hjem interaksjon**

Til tross for at det er forsket mye på henholdsvis mestring og arbeid-familie interaksjon, er det forsket lite på sammenhengen mellom mestring og arbeid-hjem interaksjon. Det er derfor vanskelig å vite hvorvidt ulike typer mestring benyttes i arbeids- og privatlivet for å redusere arbeid-hjem konflikt. Det er flere aspekter ved situasjonen som kan påvirke mestringsprosessen, men det er forsket lite på mestringsprosessen i sammenheng med arbeid-hjem interaksjon (Thompson et al., 2007). En viktig faktor kan være hvor mye kontroll man

opplever å ha i en bestemt situasjon, da opplevelsen av kontroll kan tenkes å påvirke den sekundære evalueringen hvor man spør hva man kan gjøre for å mestre situasjonen. I denne studien argumenteres det for at emosjonsfokustert mestring som perspektivtaking og bruk av ulike mindfulness-teknikker er strategier man kan benytte seg av for å mestre hverdagen. Det er dog noe uklart når en bestemt strategi benyttes for å mestre krav fra arbeidslivet, når en strategi benyttes for å mestre privatlivet, eller hvorvidt en type mestring kan benyttes i begge domener.

Jeg vil argumentere for at man kan mestre hverdagen ved hjelp av blant annet perspektivtaking. Det er vanskelig å si hvorvidt dette er en type mestring som fungerer best fra arbeid til hjem eller fra hjem til arbeid, men det er mye som tyder på at denne formen for mestring kan fungere begge veier. Blant annet beskriver informantene at de etter å ha deltatt på kurset har fått satt krav fra både arbeids- og privatliv i perspektiv, og de har i begge domener endret hvordan de tenker omkring sine krav for å bedre mestre hverdagen. Perspektivtaking kan føre til arbeid-hjem balanse ved å være en form for mestring hvor man kan vurdere hvilken innvirkning kravene fra arbeids- og privatliv skal ha for en. En veljustert mengde krav kan tenkes å føre til at man opplever mindre negativt spillover mellom de ulike domenene. Ulike former for jobbstress, og særlig arbeidsmengde, kan føre til at man har vansker med å løsrive seg fra arbeidet. Mangel på løsrivelse kan føre til mer stress og lavere velvære (Sonntag & Fritz, 2015). Jobbstress kan medføre sinne, at man tilbringer mindre tid med familien og være lite involvert i familien (Jackson & Maslach, 1982). Det vil derfor være av interesse å redusere stresset for å oppnå arbeid-hjem balanse.

Tidligere i kapittelet beskrev jeg en form for mestring hvor man tar i bruk ulike teknikker for å skape et skille mellom arbeids- og privatliv. En studie utført av Ashforth, Kreiner og Fugate (2000) fant at individer håndterer sine roller ved å ta i bruk ulike strategier som er skreddersydd for å håndtere grensene mellom domenene og dermed sørge for mindre negativt spillover mellom arbeids- og privatliv. I tråd med tidligere forskning kan det derfor argumenteres for at denne typen mestring fungerer både fra arbeid til hjem, men også fra hjem til arbeid i den forstand at man kan ta i bruk teknikker for å hindre negativt spillover mellom ens ulike roller. Evnen til å løsrive seg fra arbeidet er også, som tidligere nevnt, assosiert med mindre stress og økt livstilfredshet (Sonntag, 2012). Teknikkene kan også brukes til å mestre stressende situasjoner, og informantene i denne studien forteller hovedsakelig om situasjoner på arbeidsplassen som oppleves som stressende og som mestres ved å anvende mindfulness-teknikker. Det er vanskelig å si om disse teknikkene også brukes på hjemmebane, men det kan i hvert fall tenkes at slike teknikker kan fungere som en

avspenningsmetode hvor man får redusert ens opplevelse av stress og ikke tar med seg denne i arbeidslivet. På denne måten kan det argumenteres for at å mestre en stressende situasjon ved å ta i bruk ulike mindfulness-teknikker, kan hindre negativt spillover fordi man får sortert tankene og unngår å dra med seg følelsen av stress fra et domene til et annet. På samme måte kan det argumenteres for at det å mestre hverdagen ved å fokusere mer på å være tilstede i situasjonen man befinner seg i, føre til arbeid-hjem balanse ved at man hindrer negativt spillover. Fokus på tilstedeværelse innebærer at man tar et aktivt valg om å ikke la seg forstyrre av noe annet enn det som skjer i den situasjonen man befinner seg i.

Forskning har vist at problemfokuset mestring ser ut til å være mest effektivt (Behson, 2002). I denne studien forteller derimot informantene at de tar i bruk ulike emosjonsfokuserede mestringsstrategier, og samtlige forteller at de opplever å mestre hverdagen mer tilfredsstillende etter å ha deltatt på et stressmestringskurs som har lært dem å ta i bruk ulike mestringsstrategier for å redusere sin opplevelse av stress. Til tross for at forskning antyder at problemfokuset forskning er mest effektiv, har også forskning vist at individer bruker ulike mestringsstrategier avhengig av om det gjelder arbeidsrelatert eller familierelatert stress (Folkman & Lazarus, 1980). Dette er også i tråd med Lazarus og Folkmans teori (1984) som postulerer at det er viktig å ta hensyn til de situasjonelle faktorene med hensyn til mestring. Denne studien har kun undersøkt forholdet mellom emosjonsfokuset mestring og hvordan denne typen mestring kan påvirke arbeid-hjem balanse. Det er ikke undersøkt hvorvidt informantene tar i bruk problemfokuserede mestringsstrategier, selv om dette kan tenkes å være tilfellet. Relevante problemfokuserede mestringsstrategier kan i denne sammenheng være å ta i bruk fleksibel arbeidstid, noe flere av informantene forteller at de har. Rotondo og Kincaid (2008) argumenterer for at dersom organisasjonsrettede tiltak som blant annet fleksibel arbeidstid er løsningen på å legge til rette for arbeid-hjem balanse, ville forskningen på dette feltet avtatt for lenge siden. Forfatterne hevder at konflikt mellom arbeid og hjem kanskje er mer betydelig nå enn noen gang, og at det derfor er viktig å fokusere på individrettede tiltak som emosjonsfokuset mestring representerer for å legge til rette for balanse mellom arbeid og hjem. Studien deres viste at problemfokuset mestring ikke reduserte konflikt fra arbeid til hjem. Det kan altså tenkes at informantene i denne studien opplever at emosjonsfokuset mestring fungerer best for dem i interaksjonen mellom arbeid og hjem, mens organisasjonsrettede tiltak kan tenkes å forverre problemet da for eksempel fleksibel arbeidstid kan bidra til at skillet mellom arbeid og hjem blir mer utydelig. Det kan videre tenkes at informantene i denne studien velger emosjonsfokuset mestring fordi de ønsker å prestere så mye som mulig i begge arenaer. De



slipper dermed å endre noe med situasjonen de befinner seg i, men tvinger seg selv til å tenke annerledes omkring den. Det kan også være at man ikke ønsker å gjøre noe med situasjonen sin. Man kan trives med jobben man gjør og man kan trives med familielivet, men kravene som stilles til en i begge domener kan oppleves som belastende over tid. Derfor kan det være nyttig å ta i bruk emosjonsfokuset mestring for å håndtere situasjonen. Dersom dette er tilfellet, vil ikke organisatoriske tiltak nødvendigvis føre til bedre balanse mellom arbeid og hjem, og i slike tilfeller kan det være relevant å vurdere individrettede tiltak for å legge til rette for mestring og arbeid-hjem balanse. Både arbeid og hjem kan bidra til stress og dette stresset kan på sikt føre til utbrenthet, og det er ikke sikkert at emosjonsfokuset mestring vil være tilstrekkelig i slike tilfeller. Informantene fortalte i denne studien at også forhold i hjemmet lå til grunn for at de hadde deltatt på stressmestringskurset, så det er ikke sikkert at det å ta i bruk strategier som perspektivtaking vil være en fullstendig løsning på utfordringene de opplever. Stress på bakgrunn av at man opplever problemer med å oppfylle krav fra både arbeid og hjem vil nødvendigvis ikke fjernes ved å endre ens emosjoner i tilknytning til situasjonen, i enkelte tilfeller kan det være at man må ta ulike grep for å faktisk endre situasjonen i seg selv.

Organisatoriske tiltak ser ut til å ha fått mye fokus i tidligere forskning, men denne studien kan illustrere behovet for å også fokusere på individuelle tiltak. Å fokusere på individuelle tiltak kan fremstå som at man legger hele ansvaret for å mestre stress over på individet, og det er ikke sikkert at dette vil være mulig i alle typer yrker og situasjoner. En studie utført av Zheng et al. (2016) har dog vist at individuelle mestringsstrategier er viktigere enn organisatoriske tiltak i å føre til økt velvære for arbeidstakere, og disse funnene er målt ved oppfattet stress og arbeid-hjem balanse. Forfatterne hevder at organisatoriske tiltak som blant annet fleksibel arbeidstid representerer en form for problemfokuset mestring ved at arbeidsgiver legger til rette for at arbeidstakerne kan endre sin situasjon for å mestre den mer effektivt. Emosjonsfokusede mestringsstrategier kan derfor være passende i organisasjoner med ulike kontekster og situasjoner (Pienaar, 2008). Informantene i denne studien jobber i en norsk kommune, og arbeidshverdagene deres er ganske forskjellige. Noen jobber i barnehage, andre på kontor. Muligheten for organisatoriske tiltak for å mestre hverdagen kan derfor være begrenset med tanke på at slike tiltak ikke nødvendigvis når alle ansatte. Å iverksette individuelle tiltak som retter seg mot emosjonsfokuset mestring ser dermed ut til å fungere i denne konteksten. Dersom organisasjoner tar initiativ til å legge til rette for å iverksette tiltak som er rettet mot individet, kan dette tenkes å møte problemet med at enkelte kan oppfatte at individrettede tiltak legger ansvaret over på individet. På denne måten kan organisasjonens

hensikt sies å være at man anerkjenner at hverdagen kan være stressende, og at man derfor iverksetter tiltak som har til sikte å ruste sine arbeidere til å oppnå en mer tilfredsstillende balanse mellom arbeid og hjem.

### **Implikasjoner**

Thuen (2011) beskriver organisatoriske tiltak for å legge til rette for arbeid-hjem balanse, og at slike kan være for eksempel å tilby ulike tiltak som lettere ivaretar forpliktelser ansatte har i hjemmet i kombinasjon med forpliktelsene de har på arbeidsplassen. Slike tiltak kan være fleksibel arbeidstid og ulike former for permisjonsordninger. Flere av informantene i denne studien har allerede slike ordninger på sin arbeidsplass, men andre faktorer har spilt inn slik at de likevel har opplevd problemer med å mestre hverdagen. Det kan også tenkes at informantene ikke har ønsket å benytte seg av tilgjengelige tiltak på arbeidsplassen. Rotondo og Kincaid (2008) hevder at organisatoriske tiltak ikke vil være en fullstendig løsning på problemet, da disse ikke vil eliminere motsetninger mellom arbeid og hjem. Fremtidig forskning bør derfor undersøke underliggende mekanismer som fører til at enkelte ikke opplever effekt eller ønsker å benytte seg av organisatoriske tiltak for å få en mer fullstendig oversikt over interaksjonen mellom mestring og balanse mellom arbeid og hjem. Den enkelte arbeidstaker kan oppmuntres til å selv finne måter å takle motsetningene på (Thuen, 2011), og organisasjoner kan legge til rette for dette ved å utvikle tiltak som er rettet mot slike individrettede mestringsstrategier. Stressmestringskurset som det er tatt utgangspunkt i denne studien, kan således representere et eksempel hvor arbeidsgiver har iverksatt et tiltak som retter seg mot individet for å bedre mestre hverdagen. Thuen (2011) hevder at måter å takle disse motsetningene på for individet blant annet vil innebære at man lærer seg å sette grenser, at man blir bevisst sine grunnleggende verdier i livet og at man setter seg realistiske forventninger. Dette er i tråd med resultatene i denne studien som blant annet har vist at informantene bedre mestrer hverdagen etter å ha gjort nettopp dette. Informantene har satt i perspektiv hva som er viktig for dem, og de har også endret sine forventninger til seg selv blant annet ved å innse at de må fordele den energien de har mellom arbeid og privatliv. De har kanskje satt seg mer realistiske forventninger, og innsett at de kun kan gjøre sitt beste, og så får det være godt nok. Informantene forteller også at de har blitt mer bevisste på de skadelige effektene av å være stresset over lengre perioder, og dette ser ut til å ha medført at de har tatt grep for å ivareta sin helse. Det kan derfor argumenteres for at emosjonsfokustert mestring er nyttig i en kontekst hvor ulike organisatoriske tiltak er på plass, men når ansatte befinner seg i situasjoner hvor de likevel opplever at kravene som stilles til dem i arbeids- og privatliv blir overveldende og de ikke opplever å mestre dem. Funnene i denne studien kan

argumenteres å tale for viktigheten av å fokusere på å legge til rette for arbeid-hjem balanse ved å hjelpe arbeidstakere med å mestre hverdagen ved å ta i bruk ulike typer emosjonsfokusert mestring. Slike mestringsstrategier kan fungere i begge domener ved at arbeidstakere får verktøy til å mestre krav fra både arbeids- og privatliv. Informantene i denne studien forteller blant annet om krav de opplever fra samfunnet som går på at de hele tiden skal vise seg frem på blant annet sosiale medier, og vise hvor vellykket de er både på jobb i og livet ellers. Disse kravene ser ut til å ha ført til betydelig stress for informantene da de ikke har opplevd å tilfredsstille alle disse kravene, og de gir tydelig uttrykk for at de i forkant av kurset opplevde å ikke møte alle forventningene som ble stilt til dem. I etterkant av kurset ser det ut til at informantene bedre mestrer hverdagen etter å ha innsett at de ikke kan møte alle disse kravene, og at det er greit å ikke alltid være perfekte i alt man foretar seg. Resultatene tyder på at ulike typer emosjonsfokusert mestring kan gjøre det lettere å mestre hverdagen og godta at man kun kan gjøre sitt beste. Det ser ut til at tiltaket informantene har deltatt i, har vært en viktig bevisstgjøring av nettopp dette. Det er mye som tyder på at informantene i denne studien opplever at de mestrer hverdagen bedre når de rett og slett bryr seg litt mindre. De har ikke endret sine omgivelser eller hva disse forteller dem, men de har kanskje i større grad enn tidligere bestemt hvem de ønsker å lytte til og funnet ut at de heller vil fokusere på å være mer vennlig i sin indre dialog. Emosjonsfokusert mestring ser ut til å få dem til å distansere seg noe fra alle kravene de fleste opplever stilles til dem og hvordan de tenker omkring dem. Denne studien kan dermed yte et bidrag til forskning på mestring og arbeid-hjem balanse ved å understreke viktigheten av å forske videre på emosjonsfokusert mestring og individuelle tiltak som kan iverksettes for at flere kan oppleve å mestre hverdagen mer tilfredsstillende.

### **Metodediskusjon**

I denne studien har jeg identifisert ulike typer mestring som kan føre til at arbeidstakere kan mestre sin hverdag mer effektivt. Jeg har benyttet intervju av ansatte i en norsk kommune for å samle inn data. En fordel med å bruke intervju som metode er at jeg har fått innsikt i deltakere av et stressmestrings kurs sine opplevelser av hva som er stressende i interaksjonen mellom arbeid og familie, og hvordan de etter å ha deltatt på kurset opplever å håndtere dette stresset. En begrensning i denne sammenheng er at dataene ikke gir direkte tilgang til fenomenet mestring av stress og arbeid-hjem interaksjon utenom informantenes egne tolkninger. Videre forskning bør vurdere å ta i bruk andre metoder for å undersøke denne interaksjonen for å få en mer helhetlig tilgang til mestring og arbeid-hjem balanse. Fordi mestring i følge Lazarus og Folkman (1984) er en dynamisk og pågående prosess som

er situasjonelt basert, vil et øyeblikksbilde som er presentert her ikke fullstendig kunne avdekke interaksjonen mellom opplevd stress i arbeid-hjem interaksjon og mestring av stresset. For å undersøke relasjonen mellom ulike former for mestring og arbeid-hjem balanse og effektene over tid, ville det kanskje være mer aktuelt å gjennomføre en dagbokstudie. Informantene i denne studien hadde nylig deltatt på et stressmestringskurs hvor de over perioder hadde fått fri av sin arbeidsgiver til å delta, og det kan tenkes at dette har påvirket hvor vellykket de opplever kurset har vært. En studie utført av Pignata, Boyd, Gillespie, Provis og Winefield (2014) fant støtte for antakelsen om at det å være bevisst at det eksisterer intervensjoner i ens organisasjon som tar sikte på å redusere stress i seg selv kan ha en sammenheng med positive utfall som mindre psykologisk stress. Det kan tenkes at informantene vurderer teknikkene de har fått gjennom kursdeltakelse som mer positive på bakgrunn av at de vet at et slikt tiltak eksisterer, og at de er bevisste det faktum at arbeidsgiver har ulike ordninger som kan bistå sine ansatte som opplever problemer av ulik grad i å mestre sin hverdag. Relasjonen mellom mestring og hvor effektiv denne mestringen er, er det derfor vanskelig å si noe om. Det kunne være interessant å gjennomføre en studie hvor man følger opp informantene en stund etter kursdeltakelse for å undersøke hvorvidt de fremdeles benytter seg av de samme mestringsstrategiene og hvorvidt de fremdeles vurderer dem som effektive i å mestre stresset de opplever i hverdagen.

## Konklusjon

Arbeidslivet har gjennomgått betydelige endringer de siste årene, og en tenkelig konsekvens av dette er at grensene mellom arbeid og hjem har blitt mer uklare (Duxbury et al., 2008; Halbesleben et al., 2006; Thuen, 2011). Nye arbeidsstiler har sørget for at arbeidstakere har større frihet i forhold til når og hvor de ønsker å jobbe. Denne økte fleksibiliteten som på en side kan se ut til å legge til rette for balanse mellom arbeids- og privatliv, kan også føre til at arbeidstakere føler at det er et mer utydelig skille mellom kravene som stilles til dem på arbeid og i privatlivet. Flere ser også ut til å oppleve at det stilles flere krav til dem i både arbeids- og privatliv. Denne studien har hatt som formål å undersøke hvordan deltakere av et stressmestringskurs opplever å mestre hverdagen sin i etterkant av kurset. I håndteringen av opplevelsen av stress, benytter informantene seg av blant annet perspektivtaking og mestring ved hjelp av mindfulness. Resultatene argumenterer for at ansatte som tar i bruk slike mestringsstrategier som kan sies å være emosjonsfokuserte, bedre mestrer sin hverdag og dermed oppnår en mer tilfredsstillende balanse mellom arbeid og hjem. Dette funnet bidrar til litteraturen ved å argumentere for et økt fokus på individrettede tiltak for å redusere stress ved å gi arbeidstakere ulike teknikker de selv kan ta i bruk for å tilpasse seg mengden krav som stilles til dem, slik at deres opplevelse av stress reduseres og de opplever en balanse mellom de ulike domenene. Man kan hevde at en del av ansvaret bør ligge hos arbeidstakeren selv, da resultatene i denne studien viser at informantene har hatt god effekt av å ta i bruk ulike mestringsstrategier som lar dem reflektere rundt hvor mye de skal la seg styre av eksterne krav. Det er tydelig at stadig flere føler seg utsatt for stress, og dette vises blant annet i at kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen har lagt frem en stortingsmelding hvor økt fokus på livsmestring anbefales innført som nytt tema i skolen. Dette representerer en anerkjennelse av at stresset vil være tilstede, men at man blir mer oppmerksom på at mennesker kan ha behov for råd og veiledning i forhold til hvordan stresset kan håndteres mest mulig effektivt. Man vil alltid være utsatt for ulike krav i både arbeids- og privatliv, men denne studien har vist at man kan ta i bruk ulike emosjonsfokuserte mestringsstrategier for å justere hvor stor innvirkning disse kravene skal ha for en, og dermed kan det tenkes at man oppnår en mer tilfredsstillende balanse mellom arbeid og hjem.



### Referanser

- Arbeidsmiljøloven (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. *Arbeids- og sosialdepartementet*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management review*, 25(3), s. 472-491. doi: 10.5465/AMR.2000.3363315
- Bagger, J., & Li, A. (2012). Being important matters: The impact of work and family centralities on the family-to-work conflict–satisfaction relationship. *Human Relations*, 65(4), s. 473-500. doi: 10.1177/0018726711430557
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of occupational health psychology*, 7(4), s. 324-341. doi: 10.1037//1076-8998.7.4.324
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), s. 77–101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), s. 822-848. doi: 10.1037/0022-3514.84.4.822
- Brown, K. W, Ryan, R. M. & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), s. 211-237. doi: 10.1080/10478400701598298
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), s. 131-164. doi: 10.1016/j.jvb.2005.02.002
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis*. London: Sage. Hentet fra: [http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Charmaz\\_2006.pdf](http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Charmaz_2006.pdf)
- Clark, S.C. (2000) Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), s. 747–770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Cropley, M., Dijk, D-J., & Stanley, N., (2006) Job strain, work rumination, and sleep in school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), s. 181-196. doi: 10.1080/13594320500513913

- Cropley, M., & Purvis, L. M., (2003) Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(3), s. 195-207. doi: 10.1080/13594320344000093
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), s. 131-149. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00030-7
- Demerouti, E., Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. I C. Korunka & P. Hoonakker (Red.), *The impact of ICT on quality of working life* (s. 123-141). Nederland: Springer. doi: 10.1007/978-94-017-8854-0\_8
- Derks, D., Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), s. 155-177. doi: 10.1111/joop.12083
- Donald, J. N., Atkins, P. W., Parker, P. D., Christie, A. M., & Ryan, R. M. (2016). Daily stress and the benefits of mindfulness: Examining the daily and longitudinal relations between present-moment awareness and stress responses. *Journal of Research in Personality*, 65, s. 30-37. doi: 10.1016/j.jrp.2016.09.002
- Du, D., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). Daily Spillover From Family to Work: A Test of the Work-Home Resources Model. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. doi: 10.1037/ocp0000073
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2008). Too much to do, and not enough time: An examination of role overload. I K. Korabik, D. Lero, D. Whitehead (Red.) *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (s. 125-140). Hentet fra:  
<https://books.google.no/books?id=JXiphWwbVxsC&pg=PA125&lpg=PA125&dq=Too+much+to+do,+and+not+enough+time:+An+examination+of+role+overload&source=bl&ots=MHWXWYbvsp&sig=9a4F8pNUneDLhBFyPxSvjmCy57o&hl=no&sa=X&ved=0ahUKEwi6lfuHqrHJAhXMFiwKHVBiAW4Q6AEIJTAB#v=onepage&q=Too%20much%20to%20do%2C%20and%20not%20enough%20time%3A%20An%20examination%20of%20role%20overload&f=false>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of health and social behavior*, 21(3) s. 219-239. Hentet fra:  
<http://www.jstor.org/stable/2136617>



- Fournier, G., Lachance, L., & Bujold, C. (2009). Nonstandard career paths and profiles of commitment to life roles: A complex relation. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), s. 321-331. doi: 10.1016/j.jvb.2009.02.001
- Frone, M.R., (2003). Work-family balance. I J. C. Quick & L. E. Tetrick (Red.), *Handbook of occupational health psychology*, (s. 143-162). Washington D.C.: American Psychological Association. doi: 10.1037/10474-007
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), s.1524–1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524
- Garland, E., Gaylord, S., & Park, J. (2009). The role of mindfulness in positive reappraisal. *Explore: The Journal of Science and Healing*, 5(1), s. 37-44. doi: 10.1016/j.explore.2008.10.001
- Gilbert, L. A., & Holahan, C. K. (1982). Conflicts between student/professional, parental, and self-development roles: A comparison of high and low effective copers. *Human Relations*, 35(8), s. 635-648. doi: 10.1177/001872678203500802
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. I J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Red.), *Handbook of occupational health psychology*, (2. utgave, s. 165-183). Washington DC: American Psychology Association.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), s. 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), s. 72-92. doi: 10.2307/20159186
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), s. 560-568.
- Halbesleben, J. R., & Zellars, K. L. (2006). Stress and the work–family interface. I A. M. Rossi, P. L. Perrewé & S. L. Sauter (Red.), *Stress and quality of working life: Current perspectives in occupational health* (s. 53-68). Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing. Hentet fra:  
<https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=iy4XheuW9fEC&oi=fnd&pg=PA53&dq=Stress+and+the+work%E2%80%93family+interface&ots=ToRxyzezr4&sig=3Lxqj>

- E9VB7Nt5adWerTX44rQQpc&redir\_esc=y#v=onepage&q=Stress%20and%20the%20work%E2%80%93family%20interface&f=false
- Heller, D., & Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: the role of time and mood. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), s. 1273-1279. doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1273
- Higgins, C., & Duxbury, L. (2005). Saying “No” in a culture of hours, money and non-support. *Ivey Business Journal, 69*(6), s. 1–5. Hentet fra: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=765c455c-83d7-41f6-9849-e31c5d0378bc%40sessionmgr4006&vid=1&hid=4107>
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lyons, S. (2008). *Report 5: Reducing Work-Life Conflict: What Works? What Doesn't?* Ottawa: Health Canada. Hentet fra: [http://www.quebec.ca/observgo/fichiers/42060\\_2.pdf](http://www.quebec.ca/observgo/fichiers/42060_2.pdf)
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2008). ‘I’m home for the kids’: contradictory implications for work–life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization, 15*(5), s. 454-476. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x
- Hochschild, A. (1997). The time bind. *WorkingUSA, Journal of Labor and Society, 1*(2), s. 21-29. doi: 10.1111/j.1743-4580.1997.tb00019.x
- Howitt, D. (2013). *Introduction to Qualitative Methods in Psychology* (2. utg.). Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of organizational behavior, 3*(1), s. 63-77. doi: 10.1002/job.4030030106
- Jarvenpaa, S. L., & Lang, K. R. (2005). Managing the paradoxes of mobile technology. *Information Systems Management, 22*(4) s. 7-23. doi:10.1201/1078.10580530/45520.22.4.20050901/90026.2
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion. Hentet fra: <https://books.google.no/books?id=Y3VrAwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=no#v=onepage&q&f=false>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization, 14*(3), s. 323-327. doi: 10.1017/S1833367200003308

- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex roles*, 28(9-10), s. 531-552. doi: 10.1007/BF00289679
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), s. 152–171. doi:10. 1177/2041386611436264
- Kroese, A.J. (2012). *Oppnå mer med mindre stress. En håndbok i oppmerksomhetstrening (OT)*. Oslo: Hegnar Media.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), s. 239-257. doi:10.1177/001872679004300303
- Lazarus R. S. (1999). *Stress and Emotion: A new synthesis*. London: Springer Publishing Company. Hentet fra: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/ntnu/reader.action?docID=435140>
- Lazarus R. S., & Folkman S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Madill, A., Jordan, A., & Shirley, C. (2000). Objectivity and reliability in qualitative analysis: Realist, contextualist and radical constructionist epistemologies. *British journal of psychology*, 91(1), s.1-20. doi: 10.1348/000712600161646
- Meld. St. 28 (2015-2016). (2016). *Fag – fordypning – forståelse. En fornyelse av kunnskapsløftet*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/e8e1f41732ca4a64b003fca213ae663b/no/pdfs/stm201520160028000dddpdfs.pdf>
- Neff, K. D. (2009). The role of self-compassion in development: A healthier way to relate to oneself. *Human development*, 52(4), s. 211-214. doi: 10.1159/000215071
- Pienaar, J. (2008). 12 Skeleton key or siren song: is coping the answer to balancing work and well-being?. I K. Naswall, J. Hellgren, & M. Sverke (Red.), *The individual in the changing working life* (s. 235-257). Cambridge University Press. doi: 10.1017/CBO9780511490064
- Pignata, S., Boyd, C., Gillespie, N., Provis, C., & Winefield, A. H. (2014). Awareness of Stress-reduction Interventions: The Impact on Employees' Well-being and Organizational Attitudes. *Stress and Health* 32(3), s. 231-243. doi: 10.1002/smi.2597

- Poppleton, S., Briner, R. B., & Kiefer, T. (2008). The roles of context and everyday experience in understanding work-non-work relationships: A qualitative diary study of white-and blue-collar workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), s. 481-502. doi: 10.1348/096317908X295182
- Rasmussen, B. (2007). Nye kontrollformer i (post)moderne organisasjoner. I J. Hjelbrekke, O.J. Olsen & R. Sakslind (Red). *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet* (s. 67-90). Oslo: Unipub.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), s. 155-168. doi: 10.1002/job.4030130205
- Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), s. 484-506. doi: 10.1108/02683940810884504
- Saksvik, P. Ø. (2011). *Arbeids- og organisasjonspsykologi. Aktuelle tema til inspirasjon for et bedre arbeidsliv*. Oslo: Cappelen Damm.
- Santorelli, S. 1999. *Heal thy self. Lessons on mindfulness in medicine*. New York: Bell Tower.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62(3), s. 373-386. doi: 10.1002/jclp.20237
- Skarsgård, M. L. (2014, 21.05). Mestrer ikke hverdagen slik vi ønsker. *Hegnar*. Hentet fra: <http://www.hegnar.no/Nyheter/Livsstil/2014/05/Mestrer-ikke-hverdagen-slik-vi-oenker>
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time the benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), s. 114-118. 10.1177/0963721411434979
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), s. 72-103. doi: 10.1002/job.1924
- Statistisk sentralbyrå. (2017). *Arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/saveselections.asp>
- Ter Hoeven, C. L., van Zoonen, W., & Fonner, K. L. (2016). The practical paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and

- engagement. *Communication monographs*, 83(2), s. 239-263. doi: 10.1080/03637751.2015.1133920
- Thagaard, T. (2010). *Systematik og indlevelse: en indføring i kvalitativ metode*. København: Akademisk forlag.
- Tharaldsen, K. (2012). Mindful coping for adolescents: beneficial or confusing. *Advances in School Mental Health Promotion*, 5(2), s. 105-124. doi: 10.1080/1754730X.2012.691814
- Tharaldsen, K. B. & Bru, E. (2011). Validation of the mindful coping scale. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 16(1), s. 87-103. doi: 10.1080/13632752.2011.545647
- Thompson, C.A., Poelmans, S.A.Y., Allen, T.D., & Andreassi, J.K. (2007). On the importance of coping: A model and new directions for research on work and family. I P.L Perrewé & D.C Ganster (Red.), *Exploring the work and non-work interface, Research in occupational stress and well-being (6)*, (s. 73-113). doi: 10.1016/S1479-3555(06)06003-3
- Thuen, F. (2011). To liv på en gang – om jobb og familie. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer* (s. 296-312). Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Vitaliano, P. P., DeWolfe, D. J., Maiuro, R. D., Russo, J., & Katon, W. (1990). Appraised changeability of a stressor as a modifier of the relationship between coping and depression: A test of the hypothesis of fit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(3), s. 582-592. doi: 10.1037/0022-3514.59.3.582
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and family*, 66(2), s. 398-412. doi: 10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x
- Voydanoff, P., & Donnelly, B. W. (1999). Multiple roles and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child. *Journal of Marriage and Family*, 61(3), s. 725-738. doi: 10.2307/353573
- Waller, A. D., & Ragsdell, G. (2012). The impact of e-mail on work-life balance. *Aslib Proceedings*, 64(2), s. 154-177. doi: 10.1108/00012531211215178
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), s. 108-130. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00035-6

Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J., & Ee, M. S. (2016). Impact of individual coping strategies and organisational work–life balance programmes on Australian employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), s. 501-526. doi: 10.1080/09585192.2015.1020447

## Vedlegg 1: Intervjuguide

### Intervjuguide ”

#### **Introduksjon av forskningsprosjektet, litt om hensikten med intervjuet:**

Jeg jobber med et prosjekt i forbindelse med min masteroppgave hvor jeg ønsker å evaluere tiltaket ” Siden du har deltatt på dette kurset, ønsker jeg å snakke med deg om hvilke tanker du har om dette tiltaket og hvordan du har opplevd å være deltaker både under og etter endt kursperiode. I tillegg ønsker jeg å stille deg noen generelle spørsmål i forhold til din jobb- og fritidssituasjon.

Jeg vil på forhånd takke deg for at du er villig til å delta i denne studien og for at du er villig til å dele dine erfaringer med meg. Informasjonen som kommer ut av dette intervjuet vil anonymiseres slik at dine svar ikke vil kunne knyttes til deg som person. Deltakelse er frivillig, og du kan når som helst velge å trekke deg uten å oppgi grunn for dette.

Har du noen spørsmål før vi begynner?

#### **Bakgrunnsspørsmål:**

- Alder
- Utdanning
- Stilling
- Barn?
- Sivilstand
- Arbeidsdeling hjemme
- Fritidsaktiviteter

#### **Kan du si noe om hvordan du opplever jobbrollen kombinert med familierollen?**

- Krav?
- Støtte fra familie/jobb?
- Avslapning hjemme?
- Kan du fortelle litt om hvordan tiden utenfor jobb vanligvis tilbringes?
- Hva tenker du om jobben din sett i sammenheng med fritid og eventuelt familieliv? (skarpt skille eller mer flytende, hvordan. Oppfattes dette positivt eller negativt, hvordan).
- Hvordan føler du at kravene som stilles til deg i jobben påvirker ditt privat- og familieliv?
- Tenker du ofte på jobben hjemme? Hvis ja, hvordan oppleves dette?
- Opplever du å få tilstrekkelig støtte fra arbeidsplassen i forhold til å kombinere forpliktelser fra jobb og privatliv?

#### **Har du opplevd noen belastende situasjoner på jobb det siste året?**

- Krav (ansvar, konflikter, endringer, mangel på støtte) fra arbeidsplassen?
- Hvordan ble disse håndtert?

#### **Har du opplevd noen belastende situasjoner på fritiden/i familierollen det siste året?**

- Krav fra eventuell partner og barn (mangel på støtte, arbeidsdeling hjemme)?
- Egne behov?
- Hvordan ble disse håndtert?

**Hva skjer når ulike krav kolliderer?**

**Hva tenkte du om å delta i " [redacted] " [redacted] ?**

**Hva mener du er årsaken til at du valgte å delta i " [redacted] " [redacted] ?**

**Hva tenker du kan være årsaker til at andre ønsker å delta i " [redacted] " [redacted] ?**

- Er noen enheter, personer eller type stillinger mer utsatt for stress og andre belastninger?
- Har det noe med arbeidsmiljøet å gjøre (godt eller dårlig)?
- Har det noe med nærmeste leder å gjøre (god eller dårlig)?
- Føler man seg forpliktet til å delta?

**Når du ser tilbake på kurset " [redacted] " [redacted] , hvordan opplever du at tiltaket har påvirket din arbeid-hjem balanse?**

- Er skillet mellom jobb og fritid annerledes etter endt kursdeltakelse?
- Opplever du at det er annerledes å tilrettelegge for arbeid-hjem balanse etter endt kursdeltakelse?
- Har noe forandret seg på jobb eller i fritiden etter endt kursdeltakelse? Kan du utdype dette? Positivt eller negativt?
- Opplever du at krav fra arbeidsplassen håndteres annerledes etter endt kursdeltakelse? Hvordan.
- Opplever du at krav fra eventuell partner eller barn håndteres annerledes etter endt kursdeltakelse? Hvordan.
- Opplever du at egne behov håndteres annerledes etter endt kursdeltakelse? Hvordan.
- Hvilke teknikker som du lærte på kurset har du tatt med deg videre?
- Hvilke teknikker som du lærte på kurset fungerte for deg, og hvilke fungerte ikke? Hvorfor.
- Hvilke aspekter ved kurset tror du har hatt størst betydning for deg og din arbeid-familie balanse (teknikkene i seg selv, deltakelse med andre, det å bli sett av arbeidsgiver)?
- Tror du at det er høyere eller lavere sannsynlighet for å bli sykmeldt etter endt kursdeltakelse? Kan du utdype dette?

**Hva mener du kunne vært gjort annerledes i " [redacted] " [redacted] for å styrke deltakernes arbeid-hjem balanse?**

**Er det noe mer du ønsker å si om tiltaket " [redacted] " [redacted] som ikke har blitt dekket under intervjuet?**

**Har du noen spørsmål?**



## Vedlegg 2: Informasjonsskriv

### Invitasjon til deltakelse i intervjustudie

#### Bakgrunn og formål

\_\_\_\_\_” er et tiltak initiert av \_\_\_\_\_ kommune med hensikt å redusere sykefraværet. Målet med denne studien er å få kunnskap om hvilken betydning kurset har for deltakernes arbeidssituasjon, familie og privatliv.

Dette er en invitasjon til deg som har gjennomført kurset \_\_\_\_\_ til å delta i en intervjustudie som har til hensikt å vurdere hvordan deltakelse i kurset påvirker ens arbeid-hjem balanse. Denne studien gjennomføres i forbindelse med en masteroppgave ved psykologisk institutt ved NTNU.

#### Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer et individuelt intervju med 1 times varighet. Intervjuet vil foregå på avtalt plass og tidspunkt. Under intervjuet ønsker jeg å stille spørsmål angående deltakelse i \_\_\_\_\_ og hvilke opplevelser du som deltaker har i forbindelse med kursdeltakelse. Deltakelsen er frivillig, og alle opplysninger vil behandles konfidensielt og anonymiseres ved prosjektslutt. Kun jeg og veileder vil ha tilgang til informasjonen.

#### Hva skjer med informasjonen om deg?

Det vil gjøres lydopptak av intervjuet som vil bli transkribert (skrevet ned). Alle personopplysninger vil behandles konfidensielt, og det vil ikke være mulig å gjenkjenne enkeltpersoner i oppgaven. Alle deltakere vil få anledning til å lese og kommentere sitater som er hentet fra den enkeltes intervju. Dette vil også gi deltakere anledning til å rette eller slette egne sitater.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1. mai 2017. Lydopptakene vil slettes ved prosjektslutt.

#### Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du ønsker å delta, vennligst signer samtykkeerklæringen på neste side. Om du sier ja til å delta, kan du senere trekke ditt samtykke.

Veileder på masteroppgaven er Fay Giæver ved NTNU, institutt for psykologi (fay.giaver@ntnu.no).

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Charlotte Håvardstun (chavardstun@gmail.com) eller telefon 977 98 401.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

### Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)



### Vedlegg 3: Godkjenning NSD



Fay Giæver  
Psykologisk institutt NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 23.08.2016

Vår ref: 49326 / 3 / STM

Deres dato:

Deres ref:

#### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 29.07.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

49326

Vurdering av tiltakets " [REDACTED] " påvirkning på deltakernes arbeid-hjem balanse.

Behandlingsansvarlig NTNU, ved institusjonens øverste leder

Daglig ansvarlig Fay Giæver

Student Charlotte Håvardstun

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.05.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Siri Tenden Myklebust

Kontaktperson: Siri Tenden Myklebust tlf: 55 58 22 68

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 49326

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] Denne masteroppgaven har som formål å undersøke hvorvidt kursdeltakerne opplever at tiltaket har påvirket deres arbeid-hjem balanse.

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er i all hovedsak godt utformet, men vi ber imidlertid om at følgende endres før utvalget kontaktes:

-Setningen "Deltakelsen er anonym og frivillig." slettes da det ikke er riktig å si at undersøkelsen er anonym fordi du vil registrere indirekte personidentifiserende opplysninger i datamaterialet ditt. I stedet kan du skrive at deltakelse er frivillig, og at alle opplysninger blir behandlet konfidensielt, og anonymiseres ved prosjektslutt.

I meldeskjemaet er det krysset av for at det skal publiseres personopplysninger i oppgaven. Personvernombudet legger til grunn at dette er feil og har endret dette punktet. Vi gjør oppmerksom på at dersom personopplysninger skal publiseres må det innhentes et eksplisitt samtykke til dette. Det framgår ikke av informasjonsskrivet at personopplysninger skal publiseres.

Det behandles sensitive personopplysninger om helseforhold, jf. vedlagt intervjuguide.

Personvernombudet legger til grunn at student etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet.

Forventet prosjektslutt er 01.05.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak