

Emilie Birkenes Thun

"En ro jeg ikke finner andre steder"

En kvalitativ studie om sykehusansattes opplevelser og erfaringer med deltakelse på ledet yoga på arbeidsplassen

Masteroppgave i Folkehelse

Veileder: Karen Walseth Hara

Medveileder: John-Arne Skolbekken

Mai 2021

Emilie Birkenes Thun

"En ro jeg ikke finner andre steder"

En kvalitativ studie om sykehusansattes opplevelser og erfaringer med deltakelse på ledet yoga på arbeidsplassen

Masteroppgave i Folkehelse
Veileder: Karen Walseth Hara
Medveileder: John-Arne Skolbekken
Mai 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for medisin og helsevitenskap
Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

I denne masteroppgaven undersøkes sykehusansattes opplevelser og erfaringer med å delta på ledet yoga på sin arbeidsplass. Det er foretatt en kvalitativ undersøkelse med semi-strukturerte dybdeintervju av seks sykehusansatte ved et stort sykehus i Norge. Hensikten med studien er å presentere nyanserte beskrivelser av ansattes opplevelser med fenomenet yoga og deltakelse på egen arbeidsplass. En fenomenologisk tilnærming er anvendt, og datamaterialet er videre fortolket av forfatteren. Helseteorien salutogenese og arbeidsmiljømodellen jobbkrav-ressursmodellen (JD-R), danner det teoretiske grunnlaget for plassering av yoga som aktivitet i den aktuelle konteksten, som her er arbeidsliv og arbeidshelse. Relevant litteratur, teori og forskning tilknyttet yoga, mindfulness og arbeidshelse er også anvendt. Sykehusansatte er en gruppe særlig utsatt for stress på arbeidsplassen. Ulike tiltak eksisterer for fremming av god helse blant ansatte, hvorpå yoga er en av disse.

Studien viser at deltakerne gjennom å praktisere yoga opplevde å lettere møte og håndtere stress i arbeidshverdagen. Det har vist seg særlig nyttig i løpet av koronapandemien. Kombinasjonen av fysiske øvelser og meditative elementer opplevdes positivt. Deltakerne opplevde følelse av fellesskap, samt mestring uten tilknytning til krav om prestasjon. Positiv selvfølelse og bedre tilstedeværelse ble beskrevet å ha tydelig innvirkning på arbeidet, eksempelvis i møte med pasienter og pårørende i sårbare situasjoner. Studien viser også hvordan tilgjengelighet og tidspunkt for timene kunne være en utfordring for at ansatte som hadde mer varierte arbeidstider og/eller turnusarbeid kunne delta. Denne studien støtter at bedre tilrettelegging av yoga kan ses som nødvendig for å imøtekomme de ansattes behov ut fra de kravene de møter i arbeidssammenheng.

Summary

This master's thesis explores hospital staff's experiences of participating in guided yoga at their workplace- A qualitative study was undertaken by conducting semi-structured in-depth interviews with six individuals working as hospital staff at a large hospital in Norway. The aim of the study was to provide nuanced descriptions of the workers' experiences of yoga as a phenomena and their own participation in yoga at their own working place. A phenomenological approach was applied in the study and the interview material was interpreted by the author. Salutogenesis as a health theory and Job Demands-Resources as a work-environment model make up the theoretical framework placing yoga as an activity in a work-life and work-health context. Relevant research and theory of yoga, mindfulness and work-health was also applied. Hospital staff is a group of workers who are especially exposed of stress at their workplace. Moreover, yoga is one of a variety of existing interventions for promoting positive health for workers. The study illustrates that the informants experienced that their participation in yoga promoted an experience of easier dealing with stress in their everyday work-life. This outcome was especially valuable during the Corona pandemic. The informants experienced the combination of physical exercise and meditative elements as positive. They also described sense of community and mastering something that did not demand performance as positive outcomes of their yoga practice. In addition, positive self-esteem and improved attention were described as having a clear impact on the informants' work, such as meeting with patients and next of kin in vulnerable situations. The findings also illustrate that availability and timing for yoga classes could be a challenge for participation for the staff who had alternative working hours or shift-work. This study supports that facilitating and making yoga available is thus important to promote workers' needs with respect to the demands they face in their everyday work-life.

Forord

Med denne masteroppgaven avslutter jeg to spennende og innholdsrike år på folkehelsestudiet på NTNU. Det har vært en særdeles lærerik prosess med veldig bratt læringskurve for en tidligere danser som tok en piruett ut på glattisen for å fordype seg i hvordan det faktisk stod til med helsen til det norske folk.

Så godt som hele det avsluttende året var preget av koronapandemien, noe som utvilsomt har hatt sine utfordringer. For oss på folkehelsestudiet fikk vi brått oppleve mye av første års pensum utspille seg i praksis på en nokså ekstrem måte. Dette gjorde det særlig viktig å studere mitt allerede valgte tema i lys av situasjonen. Tross mange negative faktorer knyttet til pandemien, som i skrivende stund fremdeles er pågående, har arbeidet med denne oppgaven gitt meg en unik mulighet til å snakke med en gruppe mennesker som har vært blant de som har vært tette på pandemien gjennom sine jobber. Takk for alt dere har delt.

Det har for meg følt utrolig lærerikt og samtidig viktig å formidle hvordan en praksis som yoga, som fokuserer på menneskelige ressurser og verdier, kan plasseres i et større folkehelseperspektiv.

Det skal sies at jeg gjennom denne prosessen sjeldent har hatt mer nytte av egen yogapraksis!

Tusen takk til mine hyggelige medstudenter som jeg så vidt rakk å bli kjent med, og spesielt til Eline og Rebecka for nyttige og motiverende diskusjoner i løpet av prosessen.

Tusen takk til mine veiledere Marit Solbjør og Karen Walseth Hara, for at dere støttet idéen min og gav meg en så god start på prosjektet. Tusen takk til John-Arne Skolbekken som tok over stafettpinnen sammen med Karen etter jul og guidet meg videre mot innlevering.

En stor takk til min kjære Petter som alltid evner å være min stødige, rolige klippe. Og til hunden min, Alice, for uvurderlige og helt nødvendige lufteturer.

Og en helt ubeskrivelig stor, varm takk til løveflokket - mamma, pappa, Lisa. For all støtte og kjærleik gjennom alt jeg foretar meg. Alltid.

Innholdsfortegnelse

KAPITTEL 1	7
INNLEDNING	7
1.1 Bakgrunn for valg av tema og redegjøring av egen forforståelse	7
1.2 Oppgavens formål og hensikt	10
KAPITTEL 2	12
BAKGRUNN	12
2.1 Yoga	12
2.1.1 Kort historisk kontekst	12
2.1.2 Yoga i vesten.....	13
2.1.3 Sentrale tekster - Patanjalis Yoga Sutras og yogaens åtte grener.....	14
2.1.4 Begrepene yoga asana, pranayama og dhyana - bevegelse, pust og meditasjon.....	15
2.1.5 Yoga og tilknytningen til mindfulness	15
2.1.6 Tidligere forskning på yoga	16
2.2 Salutogenese	18
2.2.1 Antonovsky og opprinnelsen av salutogenese.....	18
2.2.2 Definisjonen av salutogenese	19
2.2.3 Opplevelse av sammenheng (OAS)	21
2.2.4 Stressorer og stress som skadelig og helsefremmende faktor	22
2.2.5 En salutogen tilnærming til arbeid	23
2.2.6 JD-R-modellen, salutogenese og yoga.....	24
2.3 Arbeid og helse	26
2.3.1 Psykososialt arbeidsmiljø.....	28
2.3.2 Tiltak og intervensjoner for bedre arbeidsmiljø	29
2.3.3 IA-avtalen (Inkluderende Arbeidsliv)	30
2.3.4 Sykehusansatte og sykehus som bransje	31
2.3.5 Tidligere forskning på yoga blant sykehusansatte og helsepersonell	32
2.4 Problemstilling	34
KAPITTEL 3	35
METODE	35
3.1 Metodologisk utgangspunkt	35
3.2 Fortolkende fenomenologi	36
3.3 Kvalitativ metode	37
3.3.1 Semi-strukturerte intervju.....	38
3.3.2 Intervjuguide	39
3.4 Utvalg og utvalgsstrategi.....	40
3.5 Rekruttering	41
3.6 Datainnsamling.....	41
3.7 Transkribering	43
3.8 Analyse av data.....	44

3.9 Forskningsetiske overveielser.....	46
KAPITTEL 4.....	47
FUNN	47
4.1 Personlige fysiske og mentale gevinster fra å praktisere yoga	47
4.1.1 Opplevelse av en sterkere, mer bevegelig kropp og økt bevissthet på pusten	48
4.1.2 Dedikasjon til og etablering av gode rutiner	50
4.1.3 Opplevelse av mestring og positiv selvfølelse	52
4.1.4 Tilstedeværelse og fokus.....	54
4.2 Å velge å delta på yoga på arbeidsplassen.....	55
4.2.1 Fellesskap - “Å praktisere for seg selv - sammen med andre”	55
4.2.2 “Potensialet er jo enormt!”	58
4.3 Å sette av tid til seg selv og opplevelse av fullstendig avslapning.....	60
4.3.1 Avslapning gir energi	60
4.3.2 “En ro jeg ikke finner andre steder” - egentid og indre ro	61
4.4 Å møte og håndtere utfordringer og stress i arbeidshverdagen	62
4.4.1 Sykehusansatt under særlig stressende situasjoner - koronapandemien som eksempel.....	62
4.4.2 Et godt arbeidsmiljø gir motivasjon til å gå på jobb	64
4.4.3 Bevisste pauser og fysisk aktivitet i arbeidstiden.....	65
KAPITTEL 5.....	67
DISKUSJON.....	67
5.1 Diskusjon av funn	67
5.1.1 “Personlige fysiske og mentale gevinster fra å praktisere yoga”	67
5.1.2 “Å velge å delta på yoga på arbeidsplassen”	69
5.1.3 “Å sette av tid til seg selv og opplevelse av fullstendig avslapning”	71
5.1.4 “Å møte og håndtere utfordringer og stress i arbeidshverdagen”	72
5.2 Metoderefleksjon.....	75
KAPITTEL 6.....	79
OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE REFLEKSJONER.....	79
6.1 Oppsummering.....	79
6.2 Avsluttende refleksjoner.....	80
Referanseliste.....	82
Vedlegg.....	91
Vedlegg 1: Informasjonsskriv	91
Vedlegg 2: Intervjuguide	91
Vedlegg 3: NSD Meldeskjema for behandling av personopplysninger	91

KAPITTEL 1

INNLEDNING

Det overordnede temaet i denne masteroppgaven i folkehelse er yoga og opplevelser knyttet til det å praktisere yoga. For å studere dette temaet i sammenheng med folkehelse er yoga videre plassert i kontekst av arbeidsliv og arbeidshelse, hvor jeg undersøker hvilke opplevelser ansatte har med å delta på nettopp denne aktiviteten på sin arbeidsplass. For å spesifisere ytterligere består utvalget i denne studien av ansatte ved et stort sykehus i Norge. Sykehusansatte er en gruppe som er særlig utsatt for høye jobbkraav og press på arbeidsplassen (Regjeringen, 2019b). Mange sykehus har igangsatt tiltak for å fremme god fysisk og psykisk helse blant ansatte, og med denne studien gjøres det et dypdykk i deltakernes opplevelser av yoga som aktivitet på arbeidsplassen. Yogatradisjonen har røtter som strekker seg nærmere fem tusen år tilbake i tid, med opprinnelse i India (Feuerstein, 1998). I dag praktiseres det over store deler av verden. I den vestlige delen av verden, herunder Norge, har yoga som aktivitet hatt en markant økning i popularitet samt områder for anvendelse i løpet av de seneste tiårene (Cramer et al., 2014, Domingues, 2018, Feuerstein, 1998, Puerto Valencia et al., 2019, Singleton, 2010). Mennesker bruker en stor andel av tiden sin på jobb, og yoga som aktivitet på arbeidsplassen er et relativt nytt fenomen som har fått innpass her.

1.1 Bakgrunn for valg av tema og redegjøring av egen forforståelse

Det eksisterer ulike arbeidsmiljømodeller- og teorier som fokuserer på arbeid og arbeidshelse i et folkehelseperspektiv. Noen av disse modellene har et særlig helsefremmende fokus, hvor yoga og mindfulness presenteres som aktuelle påvirkningsfaktorer (Demerouti et al., 2001, Grover et al., 2017). Det har derfor vært av interesse å studere om, og hvordan, yoga beviselig kan fremgå som en mulig ressurs for fremming av god helse blant ansatte i en bedrift. Disse funnene vil være basert på tidligere forskning og empirisk generert

datamateriale fra studiens deltakere. Samtidig har IA-avtalen (Inkluderende Arbeidsliv) blitt inkludert i planleggingsfasen av studien som en aktør for å finne frem til det aktuelle utvalget (Regjeringen, 2019a). I IA-avtalen er ulike bransjer som har særlig potensiale for forebygging av sykefravær presentert (Ibid). Blant disse bransjene var det sykehus som for meg stod ut som mest interessant å undersøke. Både på bakgrunn av personlig interesse og kunnskap om at det undervises yoga på sykehus, men også på grunn av den spesielle situasjonen sykehusansatte har befunnet seg i gjennom det siste året med Covid-19-pandemien. Det ble derfor viktig å også inkludere spørsmål om dette i studien da deltakerne har hatt særlig nærhet til pandemien i sin arbeidshverdag.

Helseteorien *salutogenese* (Antonovsky, 2018) og *jobbkrav-ressursmodellen*, forkortet til JD-R (Demerouti et al., 2001 og Bakker og Demerouti, 2007) utgjør studiens teoretiske forankring. Ved bruk av disse fokuseres det videre på å tydeliggjøre den enkelte ansattes såkalte *tilgjengelige ressurser*. Disse ressursene tas i bruk for å kunne møte høye jobbkrav med motivasjon og følelse av mestring og kontroll (Bakker & Demerouti, 2007). En viktig del av denne modellen er *personlige ressurser*, hvor yoga i følge Grover et al. (2017) kan plasseres som en mulig personlig ressurs for sykehusansatte. Hans studie foretatt blant sykepleiere undersøker hvordan yoga og mindfulness kan plasseres i denne modellen som personlige ressurser for å redusere og bli bevisst på hvordan man møter og gjenkjenner stress (Ibid).

Yoga forbindes med en rekke positive faktorer som blant annet forbedret fysisk styrke og bevegelighet, opplevelse av mindfulness, reduksjon av stress, økt energi og positive følelser (Puerto Valencia et al., 2019). Forskning viser til at yoga er en kostnadseffektiv aktivitet som lett kan tilpasses og gjennomføres for individer og grupper med ulike behov (Hartfiel et al., 2011). Vi finner derfor yoga brukt både i medisinsk sammenheng (Chapman og Bredin, 2010, Khalsa, 2013) så vel som i yogastudioer, treningssentre og på arbeidsplassen (Chapman og Bredin, 2010, Hartfiel et al., 2011). Den arbeidsføre delen av befolkningen bruker en stor andel av tiden sin på jobb, noe som gjør arbeidsplassen til en egnet arena for aktiviteter som kan skape mer motiverte og fokuserte ansatte. Kombinasjonen av de positive faktorene knyttet til yoga og introduksjon av det på arbeidsplasser har også blitt et betydelig interesseområde innenfor forskningsfeltet arbeidshelse og helsefremming på arbeidsplassen. Intervensjoner med yoga anvendes blant annet for stressreduksjon- og mestring, økt motivasjon, forebygging og forbedring av mental helse samt for å promotere fysisk aktivitet

og velvære blant ansatte (Puerto Valencia et al., 2019).

Yoga begynte for alvor å spre seg i den vestlige verden etter at det ble introdusert til USA rundt 1930-tallet (Singleton, 2007, Feuerstein, 1998). Singleton forklarer hvordan yoga som praksis og aktivitet har utviklet seg i takt med trender og tendenser i tiden i samfunnet (Singleton, 2010). Han sier også at popularitet er blitt synligere gjennom de seneste tiårene, både gjennom eksponering i media, men også i mengden og kvaliteten på publisert forskning (Ibid). Ser vi på dagens samfunn kan vi se en tendens til at vi er blitt et «prestasjonssamfunn», hvor det har skjedd en enorm utvikling på vei inn i det 21. århundre blant annet i form av teknologisk utvikling og muligheter for kunnskapsdeling (Litchfield et al., 2016). Selv om dette er positive faktorer, kan det ha bidratt til at vi som mennesker projiserer mer av oss selv *ut* i form av å synliggjøre prestasjon, og som en slags motreaksjon har kanskje behovet for å gjøre det motsatte blitt tydeligere. Yoga og mindfulness handler i stor grad om å søke mer *inn* i seg selv (Kabat-Zinn, 1994), og kanskje er det et økt behov for dette i dag.

En stor andel av forskning som omhandler yoga studerer påvirkningen praksisen har på stress (Chong et al., 2011, Domingues, 2018, Dwivedi et al., 2015, Grover et al., 2017, Pascoe og Bauer, 2015). Stress rapporteres hyppig som en faktor for en av nåtidens største trusler mot arbeidsstyrkens fysiske og mentale helse, og det er derfor økt interesse for tiltak og intervensjoner som har som mål å forebygge eller redusere stress (Hartfiel et al., 2011, Sohail et al., 2015). En randomisert kontrollert studie fant at jevnlig yogapraksis økte produktiviteten blant de ansatte, og samtidig senket følelse av aggresjon og stress og økte positive følelser (Dwivedi et al., 2015). Forskning på yoga for sykehusansatte og helsepersonell har vist at aktiviteten blant annet har positiv påvirkning på søvnkvalitet for turnusarbeidere (Zhang et al., 2020), håndtering av stress (Fang og Li, 2015) økt opplevelse av mindfulness og egenomsorg (Alexander et al., 2015) samt bedre jobbegasjement- og tilfredshet (Grover et al., 2017). I følge Malterud (2002) åpner kvalitative studier for å undersøke individuelle prosesser, som videre kan ha verdi i en større kontekst. Denne kvalitative studien bidrar sådan med beskrivelser av et fenomen, yoga, som brukes i ulike kontekster, som her er sykehus og av sykehusansatte. Den kan dermed være et lite bidrag til forskningsfeltet ved å belyse verdien eller utbyttet av denne type praksis for nettopp denne yrkesgruppen.

Utgangspunktet for valg av tema for denne masteroppgaven stammer i stor grad fra min egen bakgrunn fra feltet. Min yrkesbakgrunn kommer fra ti år som utøvende danser, parallelt med en personlig fordypning i yoga og yogapraksis som endte i sertifiseringer som yogainstruktør. Jeg har selv undervist yoga for en rekke ulike grupper - og ikke minst for bedrifter. Å undervise i bedrifter for ansatte som møtes sammen og gjør noe helt annet enn de gjør ellers i løpet av arbeidsdagen finner jeg både givende og spennende. Som instruktør møter jeg de ansatte som en gruppe, og jeg møter de som selv har tatt valget om å delta på yogatimene. Nettopp fordi jeg underviser grupper og ikke privattimer, kan jeg bare til en viss grad plukke opp deltakernes fysiske og mentale respons. Jeg ble nysgjerrig på hvordan det faktisk opplevdes å gjøre yoga i forbindelse med arbeidsdagen og samtidig hvor mye det var forsket på dette feltet. Jeg så på arbeidet med denne studien som en mulighet til å undersøke de ansattes egne erfaringer og opplevelser på et mer detaljert nivå og samtidig knytte dette opp mot relevant forskning på et felt i rask utvikling.

1.2 Oppgavens formål og hensikt

Med denne masteroppgaven er formålet å synliggjøre hvilke felles og individuelle opplevelser og erfaringer som kan knyttes til det å delta på yoga. Yoga har en lang tradisjon og opprinnelse som strekker seg flere tusen år tilbake, og gjennom arbeidet med å besvare studiens problemstilling og forskningsspørsmål vil det undersøkes hva som gjør at mennesker fortsatt søker mot denne praksisen i dag. Med studien undersøkes påvirkningen praksisen har på individet, som i denne studien er sykehusansatte. Yoga er mer enn de fysiske øvelsene som gjøres på en matte, og en annen sentral del av formålet med denne studien er å kunne plassere det i sammenheng med folkehelse. Arbeidsplassen kan ha stor innvirkning på individets helse og opplevelse av egen helse (Litchfield et al., 2016, Mittelmark et al., 2017, s.186), og er en viktig del av folkehelsearbeidet (FHI, 2014). Med denne studien knyttes dermed yoga opp mot folkehelse gjennom å bruke mennesker i arbeid, i dette tilfellet sykehusansatte, som utgangspunkt. Forfatteren og indologen George Feuerstein skrev om praktisering av yoga i dag:

“If you want to know where something is going, it’s good to know where it came from”
(2017).

Med dette enkle sitatet understreker Feuerstein viktigheten av å ha kunnskap om tradisjonen og historien knyttet til yoga for de mange som praktiserer det i dag. Han forklarer hvordan sitatet gjenspeiler noe om mennesket grunnleggende behov for å oppleve å ha en slags stødig grunn og en tilknytning til seg selv, sin bevissthet, sin fysiske kropp, tanker og følelser.

KAPITTEL 2

BAKGRUNN

I kapittel 2 presenteres begreper, sentrale personer og anvendte teorier som ligger til grunn for den videre utforskningen av det innsamlede datamaterialet. Kapittelet er delt inn i hovedavsnitt med henholdsvis yoga, salutogenese og arbeid og helse som overskrifter.

2.1 Yoga

Yoga er hovedtemaet for denne masteroppgaven, og i dette avsnittet presenteres kort yogaens historie og historiske kontekst samt filosofisk retning og sentral litteratur. Videre beskrives populære områder for anvendelse i dagens samfunn for å plassere oppgavens problemstilling i dagsaktuell kontekst. Det gjøres rede for mindfulness og hvorfor denne tilknytningen til yoga er sentral. I siste delavsnitt presenteres tidligere forskning på yoga og sentrale funn relatert til tematikken.

2.1.1 Kort historisk kontekst

Yogaens røtter strekker seg rundt fem tusen år tilbake (Feuerstein, 1998, 2017). Yoga har sin opprinnelse fra India, hvor det fra de tre hovedretningene Hindu yoga, buddhistisk yoga og Jaina yoga har utsprunget en rekke nye former for yoga (Ibid). Hindu yoga er den hovedretningen med flest nye “grener”, her finner vi blant annet Hatha yoga, som ligner på den mest utbredte formen for fysisk yogapraksis vi bruker her i vesten i dag (Ibid). Man deler yogaens historie inn i fire deler eller tidsepoker. Disse er vedisk yoga, før-klassisk yoga, klassisk yoga og post-klassisk yoga (Feuerstein, 1998). Dokumentasjonen av yoga finner vi hovedsakelig gjennom tekster, den eldste av disse tekstene er Rig-Veda (Ibid). Rig-Veda er skrevet på sanskrit og består av ikke mindre enn 1028 hymner fordelt på ti bøker, og er en av fire deler som utgjør det samlede vedaene, de hellige skriftene (Ibid). I de etterfølgende

tidsperiodene oppstod sentrale tekster som det enorme, poetiske verket Upanishadene, beretningen Bhagavad-Gita, og de mer praktiske manualene Hatha Yoga Pradipika og Patanjalis Yoga Sutras (Ibid). Å dypdykke i disse tekstene hører en annen masteroppgave til, men de er viktige å nevne for å forstå at yoga som retning og filosofi har dype røtter og en lang og bred tradisjon og dermed er mye mer enn “bare” de fysiske øvelsene eller meditasjon som ofte kan forbindes med yoga.

George Feuerstein (1947-2012), en tysk indolog, er en av nåtidens forfattere som har nedlagt enormt mye arbeid i å gjøre yogisk filosofi og historie tilgjengelig for dagens moderne yogastudenter (Boccio, 2012). Han observerte hvordan yoga økte i popularitet i vesten, samtidig som han understreket viktigheten og nødvendigheten av å integrere praksisen med kunnskap for å kunne praktisere med ærlighet og autenticitet (Ibid). Feuerstein beskrev yoga som en elv med utallige avstikkere, stryk og vendinger, som samtidig strekker seg gjennom fargerike landskap i ulike habitater (Ibid).

2.1.2 Yoga i vesten

Tross yogaens lange tradisjon i India tok det en god stund før yoga nådde vesten og ble til de moderne yogaformene vi kjenner i dag. Den første som regnes for å ha brakt yoga til vesten var Swami Vivekananda, da han ble invitert til å tale under en kongress ved Parliament of Religions i Chicago i 1893 (Feuerstein, 2017). Han ble en av de mest populære talerne under kongressen og fortsatte å reise rundt i USA og tiltrakk seg med det mange følgere (Ibid). Selv om noen få andre yogamestere reiste over til Europa før Vivekananda reiste til USA, etterlot ikke disse noen særlig større inntrykk, og det var først med Vivekanandas introduksjon av yoga til det vestlige publikummet at populariteten økte voldsomt og dette åpnet for en strøm av yogamestere og guruer fra India til vesten som fortsatt ikke har stoppet (2017). En annen yogamester som er sentral for den videre innføringen av yoga til vesten var Paramahansa Yogananda, som reiste til Boston i 1920 og etter å ha reist rundt i landet etablerte han The Self-Realization Fellowship i Los Angeles som fortsatt eksisterer i dag (Feuerstein, 2017). Yoganandas bok “*Autobiography of a Yogi*” ble enormt populær da dette var en av de første

biografiene “om yoga fra en ekte yogi”, og selges fortsatt i store opplag i dag, oversatt til en rekke språk (Ibid).

2.1.3 Sentrale tekster - Patanjalis Yoga Sutras og yogaens åtte grener

Deltakerne i denne studien praktiserer yoga på sin arbeidsplass og i timene fokuseres det på fysiske øvelser på matte (*asana*), innslag av meditasjon (*dhyana*), pusteteknikker (*pranayama*) og mindfulness. Tekstene fra yogatradisjonen har vært med på å danne grunnlaget til blant annet denne formen for yoga, og Patanjalis Yoga Sutras er et sentralt verk. Patanjalis Yoga Sutras regnes som en av de tidligste og mest sentrale manualene for yogapraksis (Feuerstein, 2017). Boken består av fire deler med totalt 195 korte læresetninger som deretter forklares noe mer utdypende (Satchidananda, 2012, s. xi). Sutra kommer av ordet som på sanskrit betyr tråd, og man ser derfor på teksten som en tråd med perler av visdom om yoga (Ibid). De fire delene tar for seg henholdsvis kontemplasjon, praksis, prestasjoner/gevinst og “det absolutte”. I sutraene avdekkes yogaens mål, hindringer utøveren vil møte på veien og hvordan de kan takles, samt hvilke resultater en dedikert yogapraksis vil gi (Ibid, s. xiv). I den delen som presenterer den praktiske delen av yoga, slik som fysiske øvelser osv., finner vi beskrivelsen av yogaens åtte grener (på sanskrit “Ashtanga yoga”).

Kort oppsummert består de åtte grenene av: 1) *Yamas*, som er etiske retningslinjer for hvordan vi oppfører oss og forholder oss til verden og menneskene rundt oss. *Yamas* består av fem begreper som er *Ahimsa* (ikke-vold), *Satya* (sannhet), *Asteya* (ikke-stjeling), *Brahmacharya* (riktig bruk av energi) og *Aparigraha* (ikke-begjær eller å ikke holde fast ved). 2) *Niyamas*, som omhandler selvdisiplin. *Niyamas* består også av fem deler, disse er *Saucha* (renslighet), *Santosha* (tilfredshet), *Tapas* (energi, indre drivkraft), *Svadhya* (studier av selvet og av spirituelle tekster) og *Isvara Pranidhana* (overgivelse til Gud/guddommelig kraft). 3) *Asana* (fysiske posisjoner), 4) *Pranayama* (pusteteknikker), 5) *Pratyahara* (fjerne sansestimuli), 6) *Dharana* (konsentrasjon), 7) *Dhyana* (meditasjon) og 8) *Samadhi* (opplysthet) (Satchidananda, 2012).

Presentasjonen av de åtte grenene er kun en liten del av boken. Likevel er de blitt sentrale begreper som av mange brukes i større eller mindre grad som en guide gjennom yogapraksisen. De åtte grenene omhandler dyrking av gode verdier for både enkeltindividet og hvordan vi forholder oss til omgivelsene og samfunnet vi lever i (Shah, 2020). Shah forklarer at det handler om hvordan mennesket i praksis kan overføre verdiene i yoga til hverdagslivet, og gjennom å være bevisst og øve på å kultivere og implementere disse verdiene vil vår personlige gevinst være opplevelsen av å føle tilhørighet, sammenheng og en indre ro (Ibid). Dette gjelder spesielt for de første to grenene *Yamas* og *Niyamas*, og ved å praktisere disse verdiene kan det gi en form for retning og et budskap om å leve autentisk og med respekt for både oss selv og våre omgivelser. Det hele starter med *Ahimsa*, som oversettes til ikke-vold eller ikke-harme, og forklarer hvordan man gjennom ord og tanker skal ha en ikke-skadelig innstilling og intensjon (Satchidananda, 2012, s.118).

2.1.4 Begrepene yoga asana, pranayama og dhyana - bevegelse, pust og meditasjon

De mange ulike retningene innen yoga, har ført til at ulike stiler og teknikker har blitt utviklet. De mest utbredte yogaformene som praktiseres i vesten, og i Norge, er hovedsakelig asana-basert (fysisk bevegelse og ulike stillinger), med varierende innslag av pranayama (pusteteknikker) og dhyana (meditasjon) (Domingues, 2018, Pascoe og Bauer, 2015). Populære yogastiler som ashtanga, vinyasa, hatha og jivamukti er varianter som inneholder alle disse elementene og er blant de mest brukte (Domingues, 2018). I forskningen argumenteres det positivt for at yoga kan tilpasses ulike gruppers behov på grunn av mulighetene for å variere nivå, intensitet og sammensetning av øvelser (Chapman og Bredin, 2010). Yogapraksisen strekker seg ut over det fysiske elementet gjennom inkluderingen av pusteteknikk og meditasjon, noe som beviselig har gode effekter på både helsefremming og sykdomsforebygging (Ibid).

2.1.5 Yoga og tilknytningen til mindfulness

Yoga og mindfulness er to begreper som ofte brukes litt om hverandre. Mindfulness er nært knyttet til og fletter seg nokså sømløst inn i yogapraksisen på grunn av de felles verdiene de

formidler, men begrepet mindfulness står seg likevel også som en selvstendig praksis med sin egen filosofiske og teoretiske forankring. *Mindfulness-based stress reduction* (MBSR) ble grunnlagt av Jon Kabat-Zinn, og programmene er blitt svært anerkjente og undervises verden over i alle mulige sammenhenger, bl.a. til ansatte og ledere i arbeidslivet, til idrettsutøvere, i helsevesenet og så videre (Kabat-Zinn, 1994, s.181). Der yoga har sine røtter i hinduismen, er mindfulness en gammel buddhistisk praksis. Selve praksisen har i sin utførelse ingen direkte relevans til buddhismen som religion, men kan overføres som praksis i vår egen hverdag (Ibid, s.3). Hovedbudskapet i mindfulness er tilstedeværelse. Det handler om å være oppmerksomt nærværende og akseptere og anerkjenne oss selv og vår egen posisjon i verden. Gjennom meditasjon jobber individet med å observere seg selv og sine egne reaksjoner, tanker og følelser, og gjennom dette arbeidet kultiverer man bedre oppmerksomhet, klarhet og aksept for virkeligheten slik den fremstår for oss akkurat nå (Ibid, s.4). Kabat-Zinn beskriver hvordan det dominerende verdensbildet vårt i vesten er særlig fokusert på det materialistiske, og at mindfulnesspraksis vil gjøre at vi kan bevege oss gjennom verden på en mer harmonisk og tilfredsstillende måte (Ibid). Mindfulness i seg selv inkluderer ingen fysiske øvelser slik som asana og pranayama i yoga, men blir dermed nært knyttet til yogaen gjennom elementet av meditasjon.

2.1.6 Tidligere forskning på yoga

De mange fysiske og mentale godene som er beskrevet å komme med yogapraksis har gjort at det er blitt brukt i en rekke ulike helserelevante studier. En stor andel publisert forskning om yoga retter seg mot stress, angst og utbrenthet (Alexander et al., 2015, Cramer et al., 2018, Hartfiel et al., 2011, Grover et al., 2017, Li og Goldsmith, 2012). I medisinsk sammenheng er yoga inkludert i studier som ser mer spesifikt på sykdom, for eksempel i rehabilitering etter kreftbehandling (Cramer et al., 2012), i forbindelse med diabetes (Innes et al., 2007) og hjertekarsykdommer (Cramer et al., 2014).

Da det er først i løpet av de siste tiårene at forskning på yoga har tatt seg opp, nevnes det i mange av studiene at mer forskning på feltet er nødvendig (Li og Goldsmith, 2012, Puerto Valencia, 2019). Studien til Li og Goldsmith er en stor systematisk oversiktsanalyse gjort på

forskning publisert mellom 1974 og 2010 som undersøker effekten av yoga på stress og angst. De fremhever at selv om man ut fra resultatene kan konkludere med at yoga tilsynelatende har en positiv effekt på reduksjon av stress og angst, ligger problematikken i det at undersøkelsene er utført på svært ulike måter. Det er store demografiske variasjoner i metoder for datainnsamling og måling av resultater (Ibid). Tross dette har økningen i bruk av yoga i ulike sammenhenger gjort at forskningen har økt eksponentielt, og det er mulig å trekke frem signifikante enkeltfunn fra studier med høy grad av validitet (Domingues, 2018). Disse resultatene viser hvordan yoga har stort potensiale som komplementær eller alternativ behandling for ulike fysiske og fysiologiske problemer (Ibid).

Tidligere forskning at yoga påvirker og stimulerer det parasympatiske nervesystemet, og dermed kan bidra til å blant annet balansere blodtrykk, kortisolnivå og regulere stress og emosjonelle svingninger (Pascoe og Bauer, 2015). En studie fra 2012 testet for de samme parameterne, men la hovedvekt på kognitive målinger, som blant annet hukommelse (Rocha et al., 2012). Målinger gjort før og etter en seks måneders intervensjon med jevnlig, ledet yogapraksis viste markant forbedring i hukommelse og andre kognitive aspekter, samt opplevelse av økt livskvalitet.

Av særlig relevans for denne oppgaven er det funnet flere studier som omhandler yoga og arbeidsmiljø og/eller arbeidshelse (Alexander et al., 2015, Hartfiel et al., 2011, de Bruin et al., 2017 og 2020, Fang et al., 2015, Lee et al., 2011, Puerto Valencia et al., 2019, Zhang et al., 2020). Studier viser blant annet at yoga øker følelsen av velvære og tilfredshet og gir bedre motstandsdyktighet mot stress på arbeidsplassen (Hartfiel et al., 2011). Fysiske gevinster som forbedret styrke, fleksibilitet og generelt forbedret fysisk form trekkes fram som positivt i forbindelse med arbeidet (Domingues, 2018). De mange studiene som er gjennomført i medisinsk sammenheng styrker også resultatene som fremkommer i studier om yoga på arbeidsplassen, som er tematikken som undersøkes i denne masteroppgaven.

2.2 Salutogenese

I dette avsnittet redegjøres det for opprinnelsen av begrepet og teorien salutogenese. Salutogenese er en helseteori som fokuserer på hvordan vi kan oppnå og opprettholde god helse. Gjennom denne teorien beskrives også hvilke faktorer som utgjør at individet beveger seg i motsatt retning, mot det som betegnes som uhelse. Salutogenese kan overføres til mange ulike sammenhenger, i forbindelse med denne studien knyttes den opp mot yogapraksis, arbeidshelse og kombinasjonen av disse.

2.2.1 Antonovsky og opprinnelsen av salutogenese

Aaron Antonovsky (1923-1994) var en israelsk-amerikansk doktor i sosiologi, og gjennom sin forskning beveget han seg mellom tematikk som først dreide seg mye om sosiale klasseforskjeller, diskriminering, kultur og immigrasjon, deretter mot en økende interesse for helserelaterte spørsmål innen sosiologien (Mittelmark et al., 2017, s.11-12 og Antonovsky, 2018, s. 23). Vendepunktet beskriver han selv som en konkret opplevelse under et forskningsprosjekt i 1970 (Antonovsky, 2018, s.15-16). Deltakerne var kvinner, og det ble stilt et enkelt ja/nei-spørsmål om hvorvidt kvinnene hadde vært i konsentrasjonsleir, noe flere av dem hadde. Likevel ble det målt at en stor andel av disse kvinnene hadde en svært god psykisk helsetilstand. Dette fascinerte Antonovsky, og dannet grobunn for å stille spørsmål ved hva som kunne være årsakene til at disse kvinnene hadde en så god psykisk helse når de hadde vært utsatt for en så traumatisk opplevelse som å være i konsentrasjonsleir. Det faktum at det alltid vil være stressorer som kan bidra til både fysisk og psykisk uhelse gjorde at Antonovsky herfra endret retning fra å fokusere på hva som skapte sykdom til å snarere se på hva som gjorde at et individ greide å opprettholde sin helse, eller til og med forbedre den tross disse stressorene (Ibid).

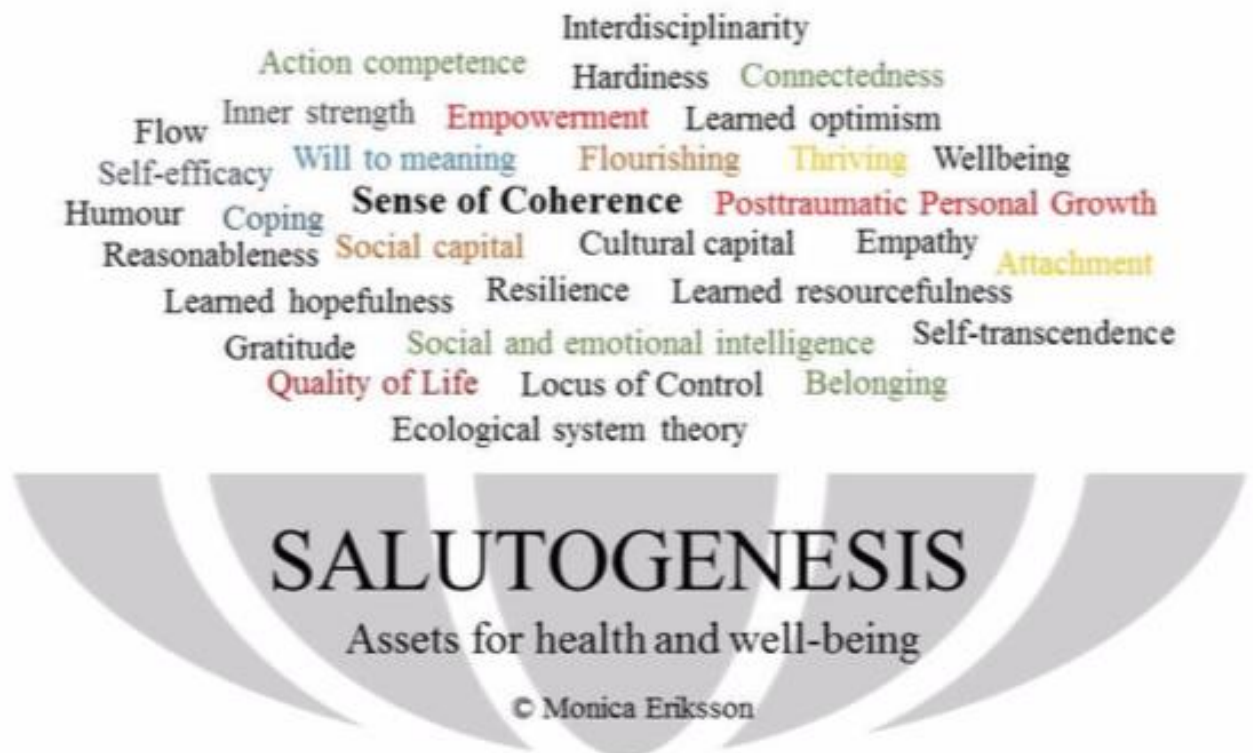
2.2.2 Definisjonen av salutogenese

Med boken *Health, Stress and Coping* introduserte Antonovsky for første gang teorien om salutogenese (Antonovsky, 2018, s.15-22). Med salutogenese ble mennesket, istedenfor å bli definert som enten syk eller frisk, plassert på et flerdimensjonalt kontinuum mellom helse og uhelse (Ibid, s.36). Begrepet salutogenese fokuserer på hva som gjør oss friske, og omtales ofte som en motvekt til patogenesen, hvor fokuset i grove trekk dreier omkring hva som forårsaker sykdom. Dette kan dermed skape et såkalt dikotomisk (todelt) bilde som plasserer et individ i kategorien frisk eller syk (Ibid, s.35-36). Antonovsky understreker i boken *Helsens Mysterium* (utgitt 1987) at selv om hans enorme begeistring for den salutogene tenkemåten har styrt mye av hans forskning, er det helt nødvendig å også ha kunnskap om den patogene vitenskapen og forskningen, slik at disse kan sameksistere og åpne for en bredere diskusjon rundt menneskets helhetlige helse. Faktisk kaller han det et gjensidig avhengighetsforhold (Ibid).

Med salutogenese fokuseres det på faktorer som skaper god helse, hvor mennesket selv med sin erfaring og sin egen historie har muligheten til å oppdage og anvende seg av de tilgjengelige ressursene for å oppnå god helse (Langeland, 2009). Disse ressursene tar vi i bruk både i hverdagslivet, i arbeidslivet og i sosiale sammenhenger alt ettersom hvilke potensielle stressorer som trigger enkeltmenneske. Hvert individ er ulikt, og ved å fokusere på ulike motstandsressurser vil det skape en skreddersydd sammensetning som sørger for at enkeltmennesket opplever mestring i ulike krevende situasjoner (Ibid). Antonovsky gjorde flere studier om individuell stresstoleranse (Walseth og Malterud, 2004). Han forklarer hvordan stress fra indre og/eller ytre omgivelser skaper en spenningstilstand, og ved å ta i bruk effektive motstandsressurser er målet å oppløse denne spenningen (Antonovsky, 2018, s.50). Gode motstandsressurser som trekkes frem er sosial støtte og nære emosjonelle bånd, god økonomi og materielle verdier, høy egostyrke og religion (Antonovsky, 2018, Walseth og Malterud, 2004 og Eriksson og Lindström, 2007). Disse kalles også mestringsressurser, da de bidrar til at individet kan bevege seg mot den positive enden av kontinuumet, såkalt høy OAS.

Teorien vektlegger at disse ressursene er utallige ettersom hvert enkelt menneske er ulikt satt sammen. Derfor viser jeg til figuren av salutogenese illustrert av Monica Eriksson (Figur 1). Figuren illustrerer salutogenese som en stor skål med et stort antall ulike begreper (ressursene) flommende ut (Figur 1). Man finner ofte også salutogenese illustrert som en paraply med alle begrepene under.

Figur 1: Monica Eriksson, Salutogenese - Assets for health and well-being



2.2.3 Opplevelse av sammenheng (OAS)

Antonovsky stilte spørsmålet: *“Hvorfor er det noen som befinner seg i den positive enden av kontinuumet mellom helse og uhelse, eller hvorfor beveger de seg i denne retningen, uavhengig av hvilken plassering de måtte ha til enhver tid?”* (Antonovsky, 2018, s.16).

Kortversjonen av dette spørsmålet omtales ofte som *“Hva er helsens opprinnelse?”*. Svaret på dette salutogene spørsmålet var, i følge Antonovsky, menneskets evne og mulighet til å oppnå en opplevelse av sammenheng, herfra omtalt som OAS (på engelsk *Sense of Coherence*, forkortet til SOC) (Ibid). Jo sterkere OAS mennesket har, jo bedre rustet er det til å beholde sin plass på kontinuumet eller bevege seg i den positive retningen.

OAS er det mest sentrale begrepet i teorien om salutogenese, og Mittelmark et al. forklarer Antonovskys teori som at en sterk OAS vil hjelpe individet til å mobilisere tilgjengelige ressurser for å takle ulike stressorer og bedre håndtere stress på en god måte (Mittelmark et al., 2017, s.4-5). Opplevelse av sammenheng er sammensatt av tre komponenter: begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet.

Begripelighet

I følge Antonovsky handler begripelighet om i hvilken grad man opplever at det man utsettes for eller opplever er forståelig, at det oppfattes som velordnet og strukturert (Antonovsky, 2018, s.40). Scorer man høyt her vil mennesket dermed klare å forholde seg til at fremtidig stimuli er forutsigbar, og skulle det oppstå noe uventet eller overraskende vil man fortsatt kunne sette dette i en forståelig sammenheng. Mennesket kan bedømme virkeligheten her og nå og forholde seg til den slik som den oppstår. Befinner man seg på motsatt ende av kontinuumet, med lavere OAS, vil man i en slik sammenheng håpe på at det går over og forsøke å distansere seg fra det stresset som oppstår.

Håndterbarhet

Behersker man en viss grad av forståelighet, vil man automatisk stille sterkere til å kunne håndtere det som måtte oppstå. Antonovsky skriver at man hele tiden bombarderes av indre og ytre stimuli, og dersom man opplever å ha ressurser til å møte og *håndtere* de ulike kravene som kommer, vil man føle kontroll (Antonovsky, 2018, s.40). Det handler om evnen og muligheten til å påvirke både egen situasjon, men også omgivelsene, og her kan vi blant annet finne igjen begrepet empowerment (Ibid).

Meningsfullhet

Meningsfullhet kommer inn som den tredje komponenten, og beskriver opplevelsen av å være følelsesmessig involvert i ulike livsområder (Antonovsky, 2018, s.41). Det omhandler i hvilken grad man føler at livet er forståelig rent følelsesmessig. Med dette vil mennesket i møte med problemer eller krav søke å finne en mening med det som måtte oppstå. En greier også å skille mellom hvilke krav det er verdt å engasjere seg i, og hvilke en kan la passere uten at det behøver å påvirke en følelsesmessig i en negativ retning. (Ibid).

2.2.4 Stressorer og stress som skadelig og helsefremmende faktor

Ser vi igjen på det sentrale begrepet OAS, er håndtering og mestring av stress en viktig faktor. Med dette introduserte Antonovsky stress som potensielt helsefremmende med tanke på hvordan individet kan lære å håndtere det (Langeland, 2009). Antonovsky skiller mellom tre hovedtyper av stressfaktorer. Disse er kroniske stressfaktorer, vesentlige livsbegivenheter og akutte, dagligdagse irritasjonsmomenter (Antonovsky, 2018, s.50). Eriksson og Lindström (2007) forklarer gjennom den salutogene modellen at evnen til å håndtere stress i en verden som stadig er i endring er avgjørende for å opprettholde og fremme helse. Salutogenese kan således fungere som en ressurs for stressmestring, og dette trekkes frem som et viktig område innen utviklingen av dagens medisin (Ibid).

Hva er stress? Begrepet “stress” florerer i mange ulike sammenhenger, og er et begrep de fleste av oss er blitt vant til å høre og kanskje også bruke. Medisinsk indikerer begrepet stress en forhøyet aktivering av vårt autonome nervesystem, noe som igjen påvirker oss kognitivt og i atferd (Siegrist og Rödel, 2006). Stress trigges ofte av en stressor, som fører til en opplevelse av mangel på kontroll, noe som igjen kan trigge negative emosjoner som enten er kortvarige hvis situasjonen blir håndtert eller de kan bli langvarige (Ibid). Antonovsky definerer stressfaktorer som “*krav det ikke finnes noen umiddelbar eller automatisk adaptiv respons på*” (Antonovsky, 2018, s.50). En løsning vil derfor kunne være å ta i bruk ressurser for å mestre en stressende situasjon når den oppstår, for eksempel gjennom den salutogene modellen.

2.2.5 En salutogen tilnærming til arbeid

I denne studien består utvalget av mennesker som er i arbeid. Arbeidstilsynet definerer opplevelsen av stress blant arbeidstakere når det “... *stilles større krav og forventninger i jobben enn det de er i stand til å takle, mestre eller kontrollere.*” (Arbeidstilsynet, 2020). Som beskrevet av Siegrist og Rödel (2006) er stress en kjemisk prosess som skjer i kroppen når vi blir utsatt for ulike stressorer. Stressorer kan derimot variere i grad, slik som Antonovsky skisserer med de tre hovedtypene nevnt over. Stress kan således være helt naturlig ettersom det er en kjemisk reaksjon som skjer i kroppen når vi blir utsatt for noe, og faktisk nødvendig for at vi effektivt skal kunne utføre mange av handlingene både i hverdagen og på jobb (Ibid). Sett at man har en frist man skal rekke, eller plutselig må utføre flere arbeidsoppgaver samtidig fordi noe uforutsett dukket opp. Er vi godt rustet (har gode motstandsressurser) til å takle dette stresset, vil oppgavene kunne oppleves som motiverende og til og med gi mer energi. Har vi derimot ikke ressurser til å takle stresset vil ubalansen som oppstår kunne være skadelig på sikt (Siegrist og Rödel, 2006, Arbeidstilsynet, 2020).

De vanligste årsakene til sykefravær i Norge er muskel- og skjelettplager og psykiske plager, begge disse kan ofte relateres til stress (Arbeidstilsynet, 2020). Med en salutogen tilnærming til arbeidsrelatert stress, vil det dermed være nødvendig å studere hvilke faktorer som skaper det usunne stresset som på sikt kan bli skadelig. Dermed kan faktorene i OAS anvendes for å tilrettelegge slik at den ansatte opplever arbeidsoppgavene som ordnet og strukturert

(begripelighet), den har mulighet til å selv påvirke situasjonen (håndterbarhet) og den opplever at arbeidsoppgavene gir mening og motivasjon (meningsfullhet) (Antonovsky, 2018).

Forskning viser at det å være i arbeid er bra for helsen, da dette blant annet gir økonomisk trygghet, sosial kontakt, identitet og struktur i tilværelsen (Mæland, 2016). Antonovsky understreker også hvor skadelig det kan være for mennesker som mister jobben eller havner utenfor arbeidslivet nettopp fordi de da mister et viktig fundament i livet (Mittelmark et al., 2017, s.183). Ifølge Antonovsky har det derfor også betydning hvordan man vektlegger stressorer på arbeidsplassen. Han skriver at dersom disse trekkes frem og fokuseres på som negative og helseskadelige vil dette kunne skape ytterligere stress på de ansatte, mens det å legge til rette for å fremheve de helsefremmende faktorene ved arbeidet (Mittelmark et al., s.183-184). Viktigheten av et godt fungerende arbeidsmiljø der disse faktorene ligger til grunne vil dermed gjøre at en ansatt opplever høye krav som en positiv utfordring hvor den kan velge riktig strategi for å lykkes med oppgaven og føle at den mestre den, i motsetningen til å oppleve kravene som truende (Mittelmark et al., 2017, s 184). Mittelmark et al. har dedikert et lengre kapittel i boken *The Handbook of Salutogenesis* (2019) til hvordan salutogenese kan implementeres i arbeidslivet. Videre redegjøre s det for JD-R-modellen, hvor mestringsressurser er et sentralt virkemiddel for å unngå usunt stress på jobb (Demerouti et al., 2001 og Bakker og Demerouti, 2007).

2.2.6 JD-R-modellen, salutogenese og yoga

I denne oppgaven har jeg trukket frem en modell for arbeidsmiljø som heter JD-R-modellen (Job Demands-Resources eller på norsk jobbkrav-ressursmodellen) for å illustrere plasseringen av yoga som en mulig personlig ressurs for sykehusansatte.

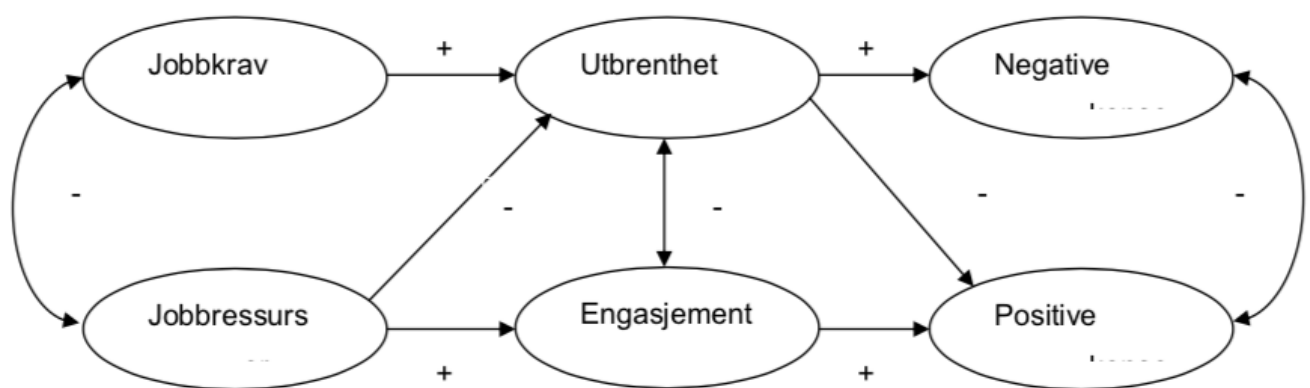
JD-R-modellen ble utviklet som et alternativ til tidligere brukte modeller for arbeidshelse, hovedsakelig jobbkrav-kontroll-modellen introdusert av Karasek i 1979 og the effort-reward imbalance model introdusert av Siegrist 1996 (Bakker og Demerouti, 2007). Der blant annet disse tidligere modellene av Karasek og Siegrist har vært noe avgrenset til mer spesifikke yrker eller områder i arbeidslivet, er JD-R-modellen fleksibel på en slik måte at den kan

overføres til ulike arbeidssettinger uavhengig av hva kravene og ressursene til arbeidet er. Ulike yrker har sine spesifikke risikofaktorer som kan assosieres med arbeidsstress, og tidligere forskning basert på modellene for jobbkrav-kontroll og effort-reward imbalance har hovedsakelig fokusert inn mot de negative utfallsvariablene som f.eks. utbrenthet, redusert helse og belastning. I JD-R-modellen inkorporeres derimot flere ulike arbeidsforhold og fokus ligger på både de positive og negative indikatorene for helse på arbeidsplassen (Bakker og Demerouti, 2007). På denne måten kan modellen anvendes i en rekke ulike arbeidssettinger, og ved å samtidig fokusere på de positive faktorene, ressursene, kan den brukes for å forbedre de ansattes helse og arbeidsprestasjoner (Ibid).

Selv om ulike arbeidsplasser vil ha ulike risikofaktorer knyttet til arbeidsrelatert stress, vil alle disse faktorene være mulig å plassere i de to kategoriene *jobbkrav* og *jobbressurser*. Bakker og Demerouti definerer *jobbkrav* som de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske aspektene av jobben som krever en vedvarende fysisk og/eller psykologisk (kognitiv og emosjonell) innsats eller ferdigheter og er derfor assosiert med visse fysiologiske og/eller psykologiske kostnader. Eksempler på jobbkrav er f.eks. tidspress, stor arbeidsmengde, ugunstig arbeidsmiljø og konflikter på arbeidsplassen (Bakker og Demerouti, 2007 og Demerouti, 2001). *Jobbressurser* defineres som de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske aspekter ved jobben som kan være funksjonelle i forhold til å oppnå arbeidsmål, redusere jobbkrav, samt stimulere til personlig vekst, læring og utvikling. Eksempler på jobbressurser er f.eks. støtte fra ledelse og kolleger og opplevelse av kontroll (Ibid).

Under jobbressursene finner vi en forlengelse i form av *personlige ressurser*. De personlige ressursene vil si de unike, individuelle ressursene som påvirker hvordan hver enkelt ansatt kan anvende jobbressursene for å bedre møte jobbkavene. Dette er blant annet optimisme, mindfulness, opplevelse av kontroll og autonomi (Grover et al., 2017). Som beskrevet i avsnittet om yoga og forbindelsen med mindfulness (avsnitt 2.1.5) kan dermed yoga og mindfulness plasseres i JD-R-modellen i form av en tilgjengelig personlig ressurs for den enkelte ansatte. Empirisk forskning ved bruk av JD-R-modellen viser også at anvendelse av personlige ressurser stimulerer til personlig vekst og positiv utvikling på arbeidsplassen (Bakker og Demerouti, 2007). Slik kan dermed også teorien om salutogenese speiles i JD-R-modellen. JD-R-modellen sett i lys av teorien om salutogenese danner en modell som viser to

parallele prosesser, den *patogene* og den *salutogene* retningen, hvor den gjennom den patogene retningen illustreres hvordan jobbkraav kan føre til uhelse (lav OAS), som her defineres som svekket fysisk eller mental helse, for eksempel i form av muskel- og skjelettlidelser (Mittelmark et al., 2017, s.187). Den salutogene retningen viser hvordan jobbressurser kan føre til positiv helse (høy OAS) (Ibid). I neste figur (Figur 2) er JD-R-modellen illustrert, denne norske oversettelsen brukes blant annet i Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK) i den norske universitets- og høyskolesektoren (Christensen og Undebakke, 2013).



(Figur 2: Jobbkraav-ressursmodellen (JD-R) Demerouti et al., 2001)

2.3 Arbeid og helse

Arbeidsliv inngår i FNs globale bærekraftsmål, hvor mål nummer åtte lyder “*Bærekraftig økonomisk vekst, full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle*” (FN, 2021). Utformingen av arbeidslivet er viktig for å nå FNs bærekraftsmål, og *anstendig arbeid* beskrives som arbeid som er produktivt, gir en rettferdig inntekt, sikkerhet på arbeidsplassen og sosial beskyttelse til familier (Ibid). Dette er globale mål som er tett knyttet opp mot FNs arbeid med blant annet menneskerettigheter, konflikthforebygging og helse, og viser hvor stor betydning utformingen av arbeidsliv kan ha (Ibid).

I Norge er arbeidslivet svært godt organisert og regulert med regler som sikrer såkalt anstendig arbeid for de ansatte. I folkehelse rapporten fra 2014 heter det at “... *arbeid gir tilgang til sosiale relasjoner, identitet, personlig vekst, økonomisk trygghet og andre helsefremmende relasjoner*” (FHI, 2014). Dette er alle viktige, positive faktorer som bidrar til å skape trygghet og opplevelse av tilhørighet. Med en jobb å gå til dannes det mer struktur i hverdagen og tilværelsen, og den økonomiske tryggheten og stabiliteten som følger med det å være i jobb gir oss muligheten til å skaffe de materielle godene vi trenger, som hus, mat og klær. Arbeid gir tilgang til sosiale relasjoner i form av kollegaer og type arbeid, noe som igjen kan være en faktor som bidrar til å styrke vår personlige vekst gjennom for eksempel samarbeid og kommunikative ferdigheter (FHI, 2014). Med tilgang til disse ressursene vil det å være i arbeid kunne virke helsefremmende så vel som forebyggende på uhelse. Dette finner vi igjen i Mittelmark et al. sin beskrivelse av Antonovskys teori om salutogenese overført til arbeidslivet (Mittelmark et al., 2017, s.185-186). Ved å bruke JD-R-modellen som eksempel skaper jobbressurser og personlige ressurser gjennom arbeidets struktur opplevelsen av kontroll og mestring samt at støtte fra ledelse og kolleger bidrar til motivasjon og bedre jobbengasjement (Bakker og Demerouti, 2007, Xanthopolou et al., 2007). Det å oppleve god selvfølelse kan knyttes til det å være i arbeid, og dette skaper opplevelsen av å gjøre noe verdifullt og å være til nytte (Mæland, 2016, s.200). Mæland sier at mange knytter mye av sin egen selvfølelse til jobben, og at det å skulle bli arbeidsledig kan føre med seg både fysiske og psykiske helsemessige belastninger (Ibid). Hvis vi tar utgangspunkt i Antonovskys modell av måling av helse som et kontinuum fra uhelse til helse (god helse), vil de positive faktorene, i form av jobbressurser og personlige ressurser som nevnt over, bidra til at individet beveger seg mot den positive enden av kontinuumet, mens tap av disse vil påvirke i motsatt retning. Det er dog viktig å presisere at det her er snakk om arbeid som en generell gode, mens de positive utfallene vil avhenge av flere andre faktorer, som blant annet det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette kommer jeg tilbake til i delavsnitt 2.3.2.

I arbeidslivet har det skjedd store svært forandringer i løpet av de siste tiårene (Litchfield et al., 2016). I artikkelen drøftes det hva som har vært de sterkeste faktorene for de store endringene i det 21. århundre, både med tanke på type arbeid og arbeidsoppgaver samt strukturering av arbeidsplasser og innføring av strengere regler for å sikre ansattes rettigheter. Økonomi og teknologi er to områder som har hatt særlig stor påvirkning. Økt tilgang til kunnskap og deling av kunnskap har skapt et milliontalls jobber i sektorer som ikke engang

fantas i generasjonen før oss. En annen viktig faktor er aldring og det faktum at mennesker har generelt høyere gjennomsnittlig levealder enn før. Litchfield et al. sier at vår evne til å tilpasse oss endringer skjer i et saktere tempo enn teknologien utvikles i (Ibid). Antonovsky beskriver stressorer og hvordan individet forholder seg til og takler stress (Antonovsky, 2018). Ved at mennesket har måttet tilpasse seg disse store endringene uten gode nok ressurser til å møte de med kontroll kan dermed være en faktor for uhelse.

2.3.1 Psykososialt arbeidsmiljø

De siste arbeidsmiljøundersøkelsene viser at 88% av den norske arbeidsstyrken er tilfreds med jobben sin (SSB, 2020). Norge har høy grad av sysselsetting og ligger helt i toppen av landene i verden med best helse (kilde). Likevel er sykefraværet i Norge svært høyt sammenlignet med gjennomsnittet ellers i verden, og rapporter viser at vi ligger helt i toppen av alle OECD-landene (OECD, 2013). Rapporten trakk frem at apparatet rundt de syke må styrkes blant annet gjennom et godt samarbeid mellom helsevesen og Nav (Ibid). Dette er et viktig fokusområde i dag, og gjennom de neste avsnittene redegjøres det for faktorer for arbeidsmiljø, tiltak og avtalen om Inkluderende Arbeidsliv.

Arbeidsmiljø er knyttet til både planlegging, organisering og gjennomføring av arbeidet (Arbeidsmiljøportalen, 2021). Etersom arbeidsplasser kan være svært ulike, kreves det ulike tilnærminger for å skape et godt arbeidsmiljø. Det psykososiale arbeidsmiljøet omhandler mer spesifikt de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen. Selve arbeidsbetingelsene og kravene for arbeidsmiljø er i Norge strengt regulert i Arbeidsmiljøloven (Arbeidstilsynet, 2020). I Arbeidsmiljølovens kapittel 4, §3-4 spesifiseres kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet (Arbeidsmiljøloven, §3-4, 2021). Kravene skal blant annet sikre at den ansatte blir respektert og ikke utsatt for krenkelser, at det fokuseres på å forebygge arbeidsmiljøproblemer knyttet til isolasjon i arbeidet, samt sikre et forsvarlig og trygt arbeidsmiljø (Ibid).

Begrepet psykososialt utgjør kombinasjonen av de psykologiske og sosiale forholdene mennesker opplever på arbeidsplassen (Karasek & Theorell, 1996). Det psykologiske aspektet av dette begrepet kan beskrives som våre oppfatninger og fortolkninger av de arbeidsrelaterte forholdene, mens det sosiale aspektet omhandler de mellommenneskelige relasjonene og sosial tilhørighet i kontekst av arbeidslivet (Ibid). Når det er balanse mellom disse faktorene, vil individet oppleve både støtte og respekt, noe som igjen vil kunne føre til økt trivsel på arbeidsplassen og bidra til å skape et godt og sunt arbeidsmiljø. Mennesker har behov for å oppleve mestring, og her spiller det en viktig rolle å være inkludert i arbeidslivet (Ibid). Det psykososiale arbeidsmiljøet må sees i sammenheng med de organisatoriske arbeidsbetingelsene som er spesifisert i Arbeidsmiljøloven. Måten arbeidsplassen og arbeidsoppgavene er organisert og styrt er med på å danne rammene for arbeidsmiljøet (Arbeidstilsynet, 2020). Mæland beskriver at opplevelsen av å gjøre noe verdifullt og å være til nytte, kan skape en motvekt til flere folkehelserelaterte utfordringer som blant annet opplevelse av ensomhet og isolasjon, samt mer alvorlige psykiske plager som angst og depresjon (Mæland, 2016). Ettersom arbeidet opptar en stor del av tiden vår, vil det å være i et godt arbeidsmiljø kunne bidra til vår opplevelse av god helse.

2.3.2 Tiltak og intervensjoner for bedre arbeidsmiljø

Publisert forskning viser at ulike faktorer knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet har direkte påvirkning på individets helse (Finne et al., 2014, Fanavoll et al., Chou et al., 2014). Mye av forskningen vi finner publisert i løpet av de siste årene har rettet oppmerksomheten mot hvilke faktorer som bidrar til et godt arbeidsmiljø og helsefremming blant ansatte, blant annet i form av å gjennomføre helsefremmende intervensjoner på arbeidsplassen (Saksvik et al., 2018). Saksvik et al. viser i sin studie til at det tidligere er gjort mye forskning som fokuserer på de negative effektene og helseutfordringene som kan ha opprinnelse i arbeidsmiljø, og at det viser seg nyttig å rette fokuset mot, samt forsterke positive faktorer knyttet til arbeidsmiljø. Intervensjoner eller tiltak kan derfor være nyttige verktøy (Ibid). En slik inngangsvinkel vil dirigere fokus og oppmerksomhet over på hva den enkelte faktisk har kapasitet og mulighet til (Ibid).

Når oppmerksomheten rettes mot faktorer som bidrar til å bevare og fremme helse på arbeidsplassen gjennom økt mestring, mer motstandskraft og overskudd kalles dette helsefremmende arbeid (Idébanken, 2021). Utvikling og gjennomføring av ulike tiltak og intervensjoner tilpasset den enkelte arbeidsplassen er ikke uvanlig å ta i bruk for å møte disse ønskene. Dette kan være tiltak på individnivå, som for eksempel fysisk aktivitet og lignende, eller tiltak på gruppe- eller organisasjonsnivå (Ibid).

2.3.3 IA-avtalen (Inkluderende Arbeidsliv)

IA står for Inkluderende Arbeidsliv og den nye IA-avtalen skal vare fra 2019 til 2022. Det overordnede målet for avtalen er *“... å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig”* (Regjeringen, 2019a). På nasjonalt nivå skal avtalen gjennom et trepartssamarbeid bidra til å nå de to viktigste målene som er å forebygge sykefravær og redusere frafall i arbeidslivet. To innsatsområder er valgt ut for å nå disse målene. Det er a) forebyggende arbeidsmiljøarbeid og b) innsats mot lange og/eller hyppige gjentakende sykefravær (Ibid). IA-avtalen omfatter hele det norske arbeidslivet, men for å nå de nasjonale målene er det i tillegg utviklet et bransjeprogram som retter seg spesifikt mot bransjer og sektorer som har særlig potensiale for å forebygge sykefravær og redusere frafall (Regjeringen, 2019b). Åtte bransjer er først inkludert, og nye vil komme til i løpet av 2021. Intensjonsavtalen viser til at Norge allerede er et land med høy sysselsetting, og at den norske arbeidslivsmodellen har gitt gode resultater for produktivitet, omstillingsevne og et lærende arbeidsliv (Ibid). Den høye sysselsettingen er viktig for å opprettholde et bærekraftig velferdssamfunn, og IA-avtalen som trådte i kraft i 2019 skal gjennom arbeidet med reduksjon av sykefravær og frafall bidra til å heve sysselsettingen ytterligere. Et av de viktigste virkemidlene for å nå dette er å fokusere på arbeidsmiljø, og en ny arbeidsmiljøsatsing er etablert som skal bidra til kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetene (Regjeringen, 2019a). Et av verktøyene som har blitt utviklet ut fra denne satsningen er Arbeidsmiljøportalen, en nettportal som er knyttet til Arbeidstilsynet (Arbeidsmiljøportalen, 2021). Portalen er bransjerettet mot de åtte inkluderte bransjene og består av kunnskapsbaserte verktøy og fakta tilpasset de ulike bransjene og de aktuelle arbeidsmiljøutfordringene.

2.3.4 Sykehusansatte og sykehus som bransje

Utvalget i denne studien er sykehusansatte. IA-avtalens bransjeprogram en av kildene som ble brukt da det aktuelle utvalget skulle spesifiseres. Selv om ansattes deltakelse på yoga ikke vil knyttes direkte opp mot IA-avtalen, er den likevel viktig å nevne med tanke på studiens kontekst. Det vil videre være nyttig å se på hva som gjøres og hva som kan gjøres i forhold til arbeidsmiljø og reduksjon av sykefravær og frafall blant ansatte i denne bransjen, og dermed studere funnene fra de gjennomførte intervjuene for å se om det kan trekkes noen paralleller.

I Arbeidsmiljøportalen finner vi nylig oppdaterte statistikker for sykehus og arbeidsmiljøet, disse er utarbeidet av STAMI (Arbeidsmiljøportalen, 2021). Sykehus sysselsetter 115.000 personer. Hele 80% av disse er kvinner og 88% jobber i offentlig virksomhet. Sykehus har behov for ansatte døgnet rundt, og 52% av sykehusansatte jobber turnus mens 33% jobber natt. Det gjennomsnittlige legemeldte sykefraværet på sykehus ligger på 5,1% noe som tilsvarer 1 300 000 tapte dagsverk (Ibid). I 2019 kom resultatene fra ForBedring, en nasjonal undersøkelse som kartlegger arbeidsmiljø, pasientsikkerhet og HMS blant sykehusansatte (ForBedring, 2019). Undersøkelsen viste at de fleste sykehusansatte på generell basis var fornøyde med arbeidsplassen sin, og at de opplevde engasjement og trivsel. Likevel rapporterte nærmere 50% at de opplevde at de *ikke* hadde et godt fysisk arbeidsmiljø, og 20% hadde det ofte så travelt i løpet av arbeidsdagen at de ikke rakk å ta pauser. Dette viser at det er stort potensiale for forbedring i sykehussektoren. Den ekstra innsatsen som nå rettes mot utfordringene ansatte opplever handler mye om arbeidsmiljø (Ibid). Dette trakk også Bent Høie frem i sin sykehustale i 2020 (Regjeringen, 2020). Videre følger det som rapporteres som de viktigste utfordringene for arbeidsmiljø på sykehus (Arbeidsmiljøportalen, 2021):

Høye emosjonelle krav er oftest knyttet til den ansattes nære kontakt med pasienter og pårørende (Arbeidsmiljøportalen, 2021). Dette rapporteres som noe nærmere halvparten av alle sykehusansatte kommer ut for, og innebærer blant annet at de opplever å møte sterke følelser som sorg, sinne og fortvilelse fra pasienter og pårørende, samtidig som de skjuler sine egne følelser. Dette medfører høy risiko for psykiske helseplager, noe som på sikt kan lede til sykefravær (Ibid).

Høye jobbkrav og lav kontroll handler om sykehusansattes ofte høye jobbkrav tilknyttet stor arbeidsmengde og høyt jobbt tempo i kontrast til liten mulighet til å styre sin egen jobbhverdag

(Arbeidsmiljøportalen, 2021). Litt avhengig av arbeidsoppgavene kan dette føre til en rekke helseproblemer, som blant annet muskel- og skjelettlidelser og psykiske plager (Ibid).

Utføre løft i ubekvemme stillinger handler om at mange sykehusansatte har fysisk krevende arbeid. Dette er knyttet til løft og forflytning av pasienter, tunge løft og vridninger samt flere enkeltløft som virker belastende etter mange repetisjoner. Risiko for akutte ryggsmarter er særlig gjeldende i denne sammenhengen og kan i tillegg til kortvarig sykefravær føre til mer langvarige smerter og lengre sykefravær (Ibid).

2.3.5 Tidligere forskning på yoga blant sykehusansatte og helsepersonell

Litteratursøk viser til en rekke studier på yoga og arbeidsmiljø- og/eller arbeidshelse med helsepersonell som utvalg (Chokkalingam, 2015, Dwivedi et al., 2015, Fang og Li, 2015, Grover et al., 2017, Puerto Valencia et al., 2019, Zhang et al., 2020). I disse studiene undersøkes det blant annet yogaen effekt på håndtering og mestring av stress (Chokkalingam, 2015 Grover et al., 2017), søvnkvalitet (Fang og Li, 2015, Zhang et al., 2020) og opplevelse av trivsel og velvære på arbeidsplassen (Dwivedi et al., 2015, Puerto Valencia et al., 2019).

Flere av utfordringene i forbindelse med arbeidsmiljø kan knyttes opp mot stressorer, som tidligere beskrevet i Antonovskys teori og JD-R-modellen. Stress oppstår når det stilles større krav eller forventninger enn det vi er i stand til å håndtere. I studier med yoga som intervensjon på arbeidsplassen er stress svært ofte en av variablene som blir målt (de Bruin et al., 2017 og 2020, Hartfiel et al., 2011, Puerto Valencia, 2019). Yoga beskrives som en kostnadseffektiv, trygg og lett gjennomførbar aktivitet å innføre på en arbeidsplass (Fang og Li, 2015). I flere av studiene gjort på sykehusansatte består utvalget av sykepleiere, da denne gruppen møter mange ulike krav i sin arbeidshverdag. I en randomisert kontrollert studie fra 2015 gjennomførte intervensjonsgruppen et åtte ukers yogaprogram, mens kontrollgruppen ikke fikk tilbud om noe (Alexander et al., 2015). Alle deltakerne i denne studien var sykepleiere, og formålet var å studere om yoga kunne ha en forebyggende effekt på stress og symptomer for utbrenthet samt styrket egenomsorg. Kontrollgruppen viste ingen endringer etter de åtte ukene, mens intervensjonsgruppen scoret høyt på reduksjon av stress og

emosjonell belastning. De viste også positive målinger på egenpleie og grad av mindfulness i jobben (Ibid).

I en annen randomisert kontrollert studie ble 120 sykepleiere randomisert i to grupper, hvorav intervensjonsgruppen deltok på yoga etter arbeidstid to ganger i uken i 50-60 minutter, mens kontrollgruppen ikke deltok (Fang og Li, 2015). Variablene det ble målt for i denne studien var hovedsakelig stress og søvnkvalitet da sykepleieryrket ofte krever nattevakter, noe som påvirker vår naturlige, sirkadiske døgnrytme. Intervensjonen foregikk i seks måneder, og de selvrapporterte svarene viste at deltakerne i yogagruppen målte betydelig lavere stressnivå og opplevde forbedret søvnkvalitet. Studien understreker viktigheten av funnene som kan bidra til å bedre faktorer som stressmestring og søvnkvalitet og dermed forbedre de ansattes arbeidshverdag, effektivitet og helse. Fang og Li sier også at en aktivitet som yoga er lett gjennomførbar, men bør tilpasses de ansattes behov med tanke på tidspunkt, varighet og type yoga. Å ha en jevnlig praksis trekkes også frem som viktig (Ibid).

En studie fra 2015 viste at yoga hadde positiv innvirkning på de ansattes arbeidsinnsats i tillegg til økt følelse av ansvarsbevissthet i forbindelse med sin jobb og sine arbeidsoppgaver (Chokkalingam et al., 2015). En annen randomisert kontrollert studie fra 2015 undersøkte hvordan mindfulness-elementet i yoga påvirket ansattes opplevelse av aggresjon og positive følelser (Dwivedi et al., 2015). Denne studien baserte seg på at de ansattes følelser og opplevelse av velvære på arbeidsplassen hadde innvirkning på produktiviteten og tilfredsheten med arbeidet, i tillegg til økt energi og entusiasme. Dette ble bevist gjennom studien ved at et stort antall ansatte opplevde økt grad av positive følelser og redusert nivå av aggresjon (Ibid)

2.4 Problemstilling

Med utgangspunkt i de nevnte faktorene har problemstillingen min blitt følgende:

Hvilke opplevelser og erfaringer knyttet til deltakelse på ledet yoga har ansatte som jobber på sykehus?

Flere forskningsspørsmål er laget for å styrke problemstillingen ytterligere og få frem så rike beskrivelser som mulig knyttet til tematikken. Disse underspørsmålene er følgende:

Hvordan opplever de ansatte at yoga tilbys på deres arbeidsplass?

Opplever de, og i så fall hvordan opplever de at det påvirker arbeidsmiljø og/eller trivsel på arbeidsplassen?

Hva slags påvirkning har yoga på den ansattes fysiske og/eller psykiske helse?

Hvordan opplevde de å bli forhindret fra deltakelse på yoga på grunn av koronapandemien?

KAPITTEL 3

METODE

Valg av riktig forskningsmetode er avgjørende for å besvare studiens problemstilling og forskningsspørsmål. Uvissheten forskeren ønsker svar på ligger i selve forskningsspørsmålet, og riktig metode er forskerens viktigste verktøy (Hulley et al., 2013). I dette kapitlet presenterer og redegjør jeg først for valg av metode i henhold til tema og problemstilling for denne masterstudien. Videre følger en kort redegjørelse for fortolkende fenomenologi som analysemetode. Deretter følger en grundigere presentasjon av utvalg og utvalgsstrategi, rekruttering, datainnsamling, transkribering, analyseverktøy og til slutt forskningsetiske overveielser.

3.1 Metodologisk utgangspunkt

For å besvare den aktuelle problemstillingen i denne oppgaven har jeg valgt en fenomenologisk tilnærming og videre kvalitativ metode med semi-strukturerte dybdeintervju av deltakerne. Fortolkende fenomenologisk analysemetode etter Steinar Kvaless modell er anvendt for å analysere og fortolke det innsamlede datamaterialet (Kvale og Brinkmann, 2018). For å undersøke og fortolke deltakernes opplevelser og erfaringer av fenomenet og finne de felles og individuelle essensene, har jeg samlet inn individenes egne beskrivelser. Ifølge Kvale og Brinkmann ønsker forskeren gjennom kvalitativ metode å innhente disse personlige beskrivelsene i form av ord og ikke tall (Ibid, s.47).

Etter å ha begynt å utforme prosjektidéen om yoga på arbeidsplassen som aktuelt tema for en oppgave i folkehelse, var neste steg å foreta litteratursøk. Dette for å få en oversikt over hvor mye og hva slags forskning som allerede var gjort på feltet. Litteratursøk ble primært gjort gjennom databasene PubMed, Oria, Cochrane Library, CINAHL og Google Scholar. Som

presentert i bakgrunnskapittelet fant jeg mye relevant forskning om den aktuelle tematikken. Søkene viste en overvekt av kvantitative studier som målte effekten yoga har på faktorer som for eksempel stress, men det viste også et mindre utvalg kvalitative studier.

3.2 Fortolkende fenomenologi

Jeg vil videre kort redegjøre for fortolkende fenomenologi. Det er denne tilnærmingen jeg har anvendt for å forstå og gi mening til de beskrevne fenomenene i studien. Fenomenologien danner studiens vitenskapsteoretiske innramming, og dermed de videre valgene for studiens utforming og design. Fenomenologien står sentralt i kvalitativ forskning. Den ble grunnlagt av filosofen Edmund Husserl rundt år 1900, og ble senere videreutviklet i ulike retninger av blant andre Martin Heidegger, Jean-Paul Sartre og Maurice Merleau-Ponty (Kvale og Brinkmann, 2018, s.44-45). Husserl og Heidegger utvidet fenomenologien fra å dreie seg om bevissthet og opplevelse til å også omfatte menneskets livsverden. Sartre og Merleau-Ponty inkluderte og vektla i tillegg den kroppslige opplevelsen og menneskets handlinger. I kvalitativ forskning tillater fenomenologisk tilnærming til datamaterialet forskeren å undersøke essensene, eller fenomenenes vesen. Det søkes å forstå de sosiale fenomenene ut fra menneskets egne perspektiver og betydningen av deres *livsverden* (Brinkmann og Kvale, 2018, s.46-47). Begrepet livsverden står svært sentralt i fortolkende fenomenologi, og innbefatter idéen om at hvert individ opplever, erfarer og sanser verden på sin måte, fra sitt eget ståsted. Kvale og Brinkmann forklarer hvordan forskeren gjennom et kvalitativt intervju gis «en privilegert tilgang til menneskers grunnleggende opplevelse av livsverden» (Ibid, s.47). I denne oppgaven har jeg brukt Kvale og Brinkmanns analysemetode på seks trinn (Ibid, s.221-222). Denne analysemetoden har en fenomenologisk tilnærming til materialet, med forskeren som fortolker, noe som også gjør at hermeneutikken gjør seg gjeldende i noen grad her. Med fenomenologi er forskeren mindre opptatt av opplevelsens innhold, men heller hva slags mening opplevelsen tilfører det enkelte individ, og den emosjonelle opplevelsen av dette (Johnsen, 2013). Johnsen sier at forskeren ønsker å tilnærme seg emosjonene fra et førstepersonsperspektiv, å forstå dem slik de fortøner seg for den enkelte (Ibid).

Hermeneutikken gjør seg gjeldende når beskrivelsene skal fortolkes. Hermeneutikk er «læren om fortolkningen av tekster» (Brinkmann og Kvale, 2018, s.73), og vektlegger at intervjueren fortolker ut fra sin egen forforståelse Dette utelukker en deskriptiv tilnærming, noe som ville krevd at jeg som forsker setter mine egne forkunnskaper til side og tilstreber å gjenfortelle deltakernes beskrivelser så nøyaktig som mulig, helt uten å fortolke. Denne studiens problemstilling skaper grunnlag for en fortolkende fenomenologisk tilnærming, og hermeneutikken vil dermed være delaktig fordi det foreligger en fortolkning av det innsamlede datamaterialet.

Fortolkende fenomenologi innebærer at jeg som forsker og intervjuer også er bevisst på at jeg trer inn i studien med min egen forforståelse. Selv om jeg skal fortolke deltakernes svar og beskrivelser, vil dette fortsatt være min versjon og tolkning, og det kan ikke utelukkes at svarene til en viss grad blir farget av min egen forforståelse og kunnskap. Selv om dette krever at jeg er svært bevisst min egen forforståelse, gir det likevel rom for å fortolke fenomenene som fremkommer for å besvare oppgavens forskningsspørsmål.

3.3 Kvalitativ metode

En fenomenologisk tilnærming til problemstillingen dannet videre grunnlaget for å ta i bruk kvalitativ metode for å samle inn datamaterialet, som ifølge Kvale går ut på å skaffe kvalitative beskrivelser av individets livsverden og deretter tolke meningen i de beskrevne fenomenene (Kvale, 2006). I kvalitativ forskning brukes som regel intervju eller observasjon for å innhente materialet, og jeg vurderte ut fra studiens tematikk at intervju var det beste alternativet i dette tilfellet. Jeg ønsket å studere opplevelser knyttet til deltakelse på yoga, hvordan deltakerne erfarte selve praksisen, hvordan de opplevde settingen og det å være en del av en gruppe som praktiserte sammen. Malterud beskriver forskeren som: «[...] *en aktiv deltaker i en kunnskapsutvikling som aldri kan bli fullstendig*» (Malterud, 2002), simpelthen fordi et fenomen aldri vil kunne presenteres fra samme perspektiv flere ganger. Vurderingen ble derfor å gjennomføre individuelle intervjuer fremfor gruppeintervju, for å bedre sikre meg at hver deltaker fikk anledning til å dele sine perspektiver. Prosessen med å samle og bygge opp empiriske data for så å identifisere mønstre beskrives som induktiv inngang (Kvale og

Brinkmann, 2018, s.224). Her hadde jeg problemstilling og forskningsspørsmål som utgangspunkt, samt litteratur og teorier som jeg etterpå kunne sjekke funnene opp mot. En deduktiv inngang ville krevd at jeg først og fremst gikk ut fra teorier og testet teoribaserte hypoteser opp mot materialet (Ibid).

Videre bruk av kvalitativ metode gikk ut på å analysere og fortolke det innsamlede materialet, for så å presentere funnene i fortellende og beskrivende stil, med bruk av sitater fra deltakerne. Avslutningsvis foretok jeg en diskusjon av funnene som ble forsøkt belyst fra ulike sider og i sammenheng med relevant forskning, teorier og perspektiver. En kritisk metoderefleksjon i oppgavens siste kapittel 5.2 reflekterer og diskuterer rundt valg av metode, ulike utfordringer og begrunnelse på løsningene på utfordringene.

Valget av kvalitativ metode forutsetter en reflektiv kunnskapsutvikling hvor resultatene gjerne skal ha overførbarhet ut over selve studien (Malterud, 2002, Tracy, 2010).

Refleksiviteten ble overholdt blant annet gjennom å la kunnskapsutviklingen skje sammen med deltakerne, og ved at jeg som forsker beholdt det Kvale og Brinkmann (2018, s.48) beskriver som *bevisst naivitet*, å være lydhør og åpen for nye og uventede fenomener. I denne studien var min egen forforståelse fra feltet avgjørende for hva slags kunnskap som ville komme frem i analysene. Som Malterud sier var det særlig viktig å kultivere sensitivitet og forsøke å lytte mest mulig forutsetningsløst for å få frem ny kunnskap (Ibid). Selvrefleksiviteten ble ivaretatt ved å tenke gjennom mitt eget ståsted, tanker og antagelser jeg hadde om temaet slik at jeg kunne være mer bevisst i selve intervjusituasjonen på å ikke styre intervjuet i en spesiell retning. Denne refleksiviteten var også gjeldende i alle deler av arbeidet med oppgaven, både i analyse og fortolkning, samt diskusjon av funnene.

3.3.1 Semi-strukturerte intervju

Et kvalitativt forskningsintervju ligner en samtale i dagliglivet, men har et overordnet formål (Kvale og Brinkmann, 2018, s.46). Intervjuet foregår i samspill eller interaksjon mellom intervjueren og intervjuobjektet og omhandler et tema av felles interesse, hvor hensikten er å

samkonstruere ny kunnskap (Ibid). I denne studien har jeg gjort intervjuer av enkeltpersoner og det er benyttet semi-strukturert intervjuform, noe jeg ut fra forskningsspørsmålene vurderte som det best egnede alternativet. I et semi-strukturert intervju er det intervjueren som til en viss grad styrer samtalen ved hjelp av en intervjuguide (Vedlegg 2) som er utformet på forhånd. Intervjueren bør ha god kjennskap til tematikken for å bedre kunne manøvrere i samtalen og få frem deltakerens egne perspektiver (Kvale og Brinkmann, 2018, s.46). For meg hang dette tett sammen med selv-refleksivitet. Ved å ha god kunnskap om temaet på forhånd kunne jeg stille mange detaljerte oppfølgingsspørsmål, men måtte være oppmerksom på å ikke blande inne mine egne meninger og antagelser, slik at deltakernes fikk reflektere så fritt som mulig.

For å hente frem deltakerens beskrivelser og gi mening til de sentrale temaene som fremkommer inneholder intervjuet både faktaspørsmål og meningsspørsmål. Gjennom det semi-strukturerte intervjuet søker intervjueren å hente ut beskrivelse av fenomener med den intensjon å fortolke det (Kvale og Brinkmann, 2018, s.156-157). Ifølge Malterud egner semi-strukturerte intervjuer godt for fordypningstemaer som krever ettertanke (Malterud, 2002).

3.3.2 Intervjuguide

I tillegg til å besitte en god forforståelse og kunnskap om den aktuelle tematikken, er intervjuguiden et viktig verktøy for gjennomføring av et kvalitativt intervju (Vedlegg 2). Intervjuguiden ble utformet med innledende spørsmål, hovedspørsmål og avsluttende spørsmål. Min intervjuguide var bygget opp med innledende spørsmål, hovedspørsmål og avsluttende spørsmål. De innledende spørsmålene skal gjøre at det er lett å komme i gang med samtalen, og er derfor mer konkrete og enkle å svare på, som f.eks. «Hvor lenge har du deltatt på yoga på arbeidsplassen din?». I hovedspørsmålene åpner det for at samtalen kan gå over i dypere spørsmål. Disse fokuserer særlig på deltakernes egne opplevelser og erfaringer og gir rom for refleksjon, slik som «Kan du beskrive hvordan du opplever å praktisere/gjøre yoga?». Hovedspørsmålene gir særlig rom for oppfølgingsspørsmål, og i tillegg til intervjuguiden satte jeg meg inn i Kvale og Brinkmanns (2018, s.166-167) guide med ulike spørsmålstyper til bruk underveis i intervjuet, disse inkluderer oppfølgingsspørsmål,

inngående spørsmål, spesifiserende spørsmål, direkte og indirekte spørsmål, strukturerende spørsmål, taushet og fortolkende spørsmål. De avsluttende spørsmålene åpner for deltakerens øvrige tanker eller erfaringer den ikke har fått delt, som f.eks. «Hvordan synes du yogatilbudet fungerer på din arbeidsplass?».

3.4 Utvalg og utvalgsstrategi

I denne studien bestod utvalget av ansatte ved sykehus som deltok på yoga på sin arbeidsplass. I begynnelsen av prosessen med å utforme studien hadde jeg ikke bestemt meg for hva slags bransje eller sektor jeg ønsket å peile meg inn mot, så jeg foretok først en rekke søk både i egen hjemby og i andre store, norske byer for å skaffe en viss oversikt over hva slags bedrifter som tilbyr yoga til sine ansatte. Dette ble raskt for uoversiktlig, da yoga tilbys gjennom en rekke ulike leverandører, fra bedriftshelsetjenester til private yogastudioer- og instruktører. Sykehus er en av bransjene som trekkes frem hvor det er større potensiale for å forebygge og redusere sykefravær og frafall (Regjeringen, 2019). Det er også en gruppe som har vært under særlig press gjennom koronapandemien. Funnene fra forskning og bransjeprogrammets fokusområde for sykehusansatte gav meg grunnlag for å undersøke grundigere hvordan denne gruppen opplevde å delta på yoga. Jeg undersøkte og tok kontakt med flere sykehus som hadde et pågående tilbud om yoga til sine ansatte, to sykehus som hadde et aktuelt tilbud og interesse i å delta ble invitert til å delta. Etter å ha søkt etter deltakere fra de to sykehusene, viste det seg at kun deltakere fra et av sykehusene møtte inklusjonskriteriene, og dermed ble kun ett sykehus inkludert. Jeg vil videre redegjøre for utvalget.

Forskeren må selv vurdere hvor stort et utvalg skal være i en kvalitativ studie for å kunne belyse problemstillingen (Malterud, 2016). Malterud har introdusert begrepet *informasjonsstyrke*, som innebærer at jo mer relevant informasjon utvalget besitter, jo færre deltakere trengs det å inkluderes (Ibid). Ved å se på faktorene for informasjonsstyrke, kan dette bidra til å foreta et strategisk utvalg. Den viktigste faktoren i dette tilfellet var å se på bredden i studiens problemstilling (Ibid). I denne studien var den relativt bred, fenomenet som skulle studeres kunne belyses fra flere perspektiver, noe som åpnet for et bredere utvalg enn dersom problemstillingen var langt smalere. Strategien for å skaffe riktig utvalg gikk ut

på at jeg satte opp inklusjonskriterier for deltakelse. Jeg visste på forhånd at det totale antallet på de ledede yogatimene ikke var så høyt, så jeg valgte å ikke gjøre inklusjonskriteriene for strenge. Jeg ønsket også å åpne for at ansatte i ulike yrkesgrupper ved sykehuset kunne delta, så jeg valgte å ikke sette krav til faktorer som yrke, alder eller kjønn. Kriteriene for inklusjon i studien var at deltakerne måtte være ansatte på sykehuset og at de måtte ha deltatt på minst fem yogatimer i løpet av det siste året. Deltakerne det endelige utvalget bestod av hadde ulike yrker som varierte fra arbeid på lab og kontor, til helsepersonell som har mye pasientkontakt. Det er stor variasjon i arbeidsoppgaver, arbeidstider og arbeidsplass/avdeling. Videre beskrives selve rekrutteringsprosessen.

3.5 Rekruttering

Rekrutteringen av deltakere foregikk ved at et informasjonsskriv (Vedlegg 1) som også inneholdt inklusjonskriteriene ble sendt ut til de som hadde deltatt på yoga i løpet av det siste året, deretter meldte interessenter seg selv. Ansvarlig for arrangering av yogaundervisningen sendte ut informasjonsskrivet på vegne av meg, og de som ønsket å delta responderte direkte til meg via mail. Rekrutteringsprosessen foregikk fra skrivet ble sendt ut i august 2020 og frem til intervjuene startet i midten av oktober 2020. Totalt meldte ni interessenter seg, hvorav to av disse ikke møtte inklusjonskriteriene for deltakelse og én valgte å trekke seg kort tid før intervjuene skulle gjennomføres. Seks personer ble dermed inkludert i studien og samtykket til å la seg intervju. Kvale og Brinkmann (2018, s.148) beskriver også hvordan det ikke er en klar fasit på antall deltakere en studie behøver, men at det skal intervjues så mange det trengs for å besvare problemstillingen. Underveis i prosessen måtte jeg vurdere graden av informasjonsstyrke og vurdere om det ville være behov for å forsøke å skaffe flere deltakere.

3.6 Datainnsamling

Med utgangspunkt i problemstillingen har jeg samlet inn datamateriale i form av intervjuer fra seks ansatte ved ett stort sykehus i Norge. Lydopptak gir forskeren mulighet til å

konsentrere seg fullt og helt om emne og dynamikk, samt at tonefall, ordbruk og pauser blir registrert, noen som dermed kan inkluderes i transkriberingen av intervjuet i etterkant (Kvale og Brinkmann, 2018, s.205-206). Lydopptaker var derfor best egnet til å ta opp intervjuene, og materialet ble deretter lagret på en kryptert minnepinne. Det ble informert om når lydopptaket ble startet og avsluttet. Intervjuene ble gjennomført i oktober 2020 på deltakernes arbeidsplass eller egnet sted i nærheten av arbeidsplassen. I informasjonsskrivet var det informert om at intervjuet kunne vare i inntil én time, noe som ble overholdt.

Intervjuene ble i noen av tilfellene gjennomført på arbeidsplassen til den ansatte, men på grunn av Covid-19-situasjonen og besøksforbud flere steder på sykehuset ble de øvrige intervjuene gjennomført på kaféer eller i treningssalen hvor yogatimene vanligvis holdes. Som intervjuer hadde jeg denne gangen liten mulighet til å tilrettelegge og påvirke hva slags møtested som var aktuelt å bruke, med tanke på det å skape en hyggelig atmosfære for deltakerne. Alle deltakerne var likevel innforstått med dette, og gjennom kommunikasjon på mail fant vi løsninger som heldigvis viste seg å fungere godt tross omstendighetene.

Alle intervjuene ble gjennomført ved fysisk møte med deltakerne. Brinkmann og Kvale beskriver hvordan det kvalitative forskningsintervjuet krever en kultivering av samtaleferdigheter som kan være mer utfordrende enn å bare stille spørsmål (Kvale og Brinkmann, 2018, s.20). Selv om forskningsintervjuet er en profesjonell samtale, bygger det på dagliglivets samtaler og har som formål å konstruere kunnskap gjennom interaksjonen mellom forsker og deltaker (Ibid, s.22). Ved fysisk møte hadde både jeg og den intervjuede dermed rom for å tillate naturlige pauser i samtalen, samt observere ansiktsuttrykk og kroppsspråk. Selv om dette ikke er vektlagt eller dokumentert i transkripsjonene av intervjuene i etterkant, tilførte det likevel en ekstra dimensjon og dybde for meg til den videre fortolkningen. Underveis ble intervjuguiden (Vedlegg 2) brukt som en støtte gjennom intervjuet. I tråd med et kvalitativt intervju er ikke målet at deltakerne skal besvare hvert konkrete spørsmål, men heller at hvert tema skal besvares.

3.7 Transkribering

Transkribering av intervjuene ble gjort manuelt av meg. Brinkmann og Kvale forklarer hvordan intervjuet er en samtale som utvikler seg når to mennesker møtes, og at en av utfordringene med transkripsjonen er at denne samtalen blir mer abstrahert og fiksert når den overføres til skriftlig form (Brinkmann og Kvale, 2018, s.204-205). Detaljer som stemmeleie, kroppsspråk og ansiktsuttrykk forsvinner idet man transkriberer. Som nevnt er det likevel mulig å dokumentere språklige elementer som pauser, sterke ord (volum) og lignende.

Det finnes ikke noen universell form eller kode for forskningsintervjuer (Ibid, s.208), så i dette tilfellet foretok jeg noen standardvalg for transkripsjonsprosedyren for å bidra til tydeliggjøring av deltakernes beskrivelser. Jeg valgte å transkribere intervjuene ordrett, og standardvalgene inkluderte spesielt tydelige lyder som latter og “tenkepauser”, som for eksempel “Eh” og “Hmm”. Andre detaljer som å beskrive kroppsspråk, lyder, omgivelser eller andre forstyrrelser ble ikke inkludert.

Videre valgte jeg å bruke følgende transkripsjonsskonvensjoner (fra Brinkmann og Kvale, 2018, s.209):

=	Ikke noe “hull” mellom linjene
:	Forlengelse av lyden foran
Kursiv	En form for betoning, via tonehøyde og/eller omfang
ORD	Store bokstaver angir ord som er spesielt sterke
()	Hører ikke hva som blir sagt
(())	Intervjuers beskrivelse eller anmerkning
.. eller ...	kortere eller lengre pauser

3.8 Analyse av data

Transkripsjonene av de seks intervjuene ble analysert ved å bruke Kvale og Brinkmanns fem trinn (2009, kap. 11 og 12). Første trinn gikk ut på å lese gjennom hele teksten flere ganger for å få et helhetsinntrykk, noe som er viktig for analyseprosessen videre. I andre trinn ble teksten delt opp i kortere, naturlige meningsenheter slik de uttrykkes av deltakeren. Disse ble satt i en tabell og hver meningsenhet ble nummerert. I trinn tre ble meningsinnholdet i hver meningsenhet beskrevet og plassert i en ny kolonne i tabellen. Meningsinnholdet skal her være en tematisering av uttalelsen fra deltakerens synsvinkel, samt fortolket av forskeren. I det fjerde trinnet ble meningsinnhold og meningsenhet sett på i lys av forskningsspørsmålet og formålet med selve studien. I denne kolonnen ble de sentrale temaene samlet.

For å skaffe en oversikt over de sentrale temaene i de seks intervjuene ble det til denne studien i tillegg laget en ekstra tabell som illustrerer disse. Det er brukt fargekoder på de sentrale temaene i en kolonne og en kolonne som refererer til den opprinnelige meningsenheten slik at det skal være lett å kunne søke tilbake til teksten. Dette står det ikke skrevet om i Brinkmann og Kvale, men har vært mitt eget valg. Det femte trinnet er ifølge Kvale og Brinkmann å binde sammen de viktigste emnene i deskriptive utsagn. Disse blir presentert senere i kapitlet som omhandler funnene fra studien.

De neste eksemplene fra analyseprosessen viser trinn to, tre og fire (Tabell 1). Videre følger et eksempel på hvordan de sentrale temaene ble plassert i en egen tabell (Tabell 2).

Tabell 1: Eksempel fra analyseprosessen

	Meningsenhet	Meningsinnhold	Sentralt tema
A36	Ja, det tenker jeg absolutt, fordi det er en veldig fin time da, og det er mye på grunn av ((navn)) som instruktør.	Instruktøren har mye å si for at hun ønsker å fortsette på denne timen	Yogainstruktør - kjemi/kvaliteter
A43	Ja, jeg tenker jo kanskje egentlig det da. Og kanskje spesielt fordi det er sånn at du kan få med deg en kollega eller, det ser jeg jo ihvertfall sånn på timene og, at det er jo noen som kommer alene, men det er jo mange som kommer sammen med to eller tre kollegaer, og det er sånn de har kommet i gang og, at da er det ikke så skummelt eller at du hører fra en at "ja, men jeg går på det, det er kjempebra", og så blir du med, at det er lettere å bli med enn å dra på noe alene en annen plass.	(Svar på om det er lettere å prøve yoga for første gang) Lettere å få med seg en eller flere kollegaer så man kan dra sammen. Lettere å prøve en time der enn på treningssenter når man hører om det fra kollegaer.	Motivasjon Yoga- Mestring Felleskap

Tabell 2: Eksempel på sentrale temaer

Sentrale tema	Sitat nr
Yoga (opplevelser av praksisen)	
Yoga - Erfaring	A17, A58, A59, B14, B17, B18
Yoga - Fast praksis / Rutine	A18, A53, B16, B19, B23, B33
Yoga - Mestring	A20, A21, A39, A43, A55, A60, B9, B19
Yoga - Fokus (/oppmerksomhet?)	A34, A35, B12, B27, B32, B37
Yoga - Annerledes	A32, A33
Felleskap - sosialt	A22
Felleskap	A24, A25, A38, A43, B22
Arbeidshelse - stress	B36, C4

3.9 Forskningsetiske overveielser

Det ble søkt om godkjenning av prosjektet til Norsk Senter for forskningsdata (NSD), og prosjektet er godkjent (Vedlegg 3). Det ble ikke søkt til Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK), da det ikke skulle innhentes helseopplysninger. På grunn av prosjektets tematikk ba NSD meg som intervjuer være påpasselig med at deltakerne ikke delte denne type opplysninger. Dersom det likevel skulle skje under intervjuet skulle lydopptak stanses midlertidig, noe som ble etterfulgt der det var nødvendig. Det ble gitt tillatelse fra de to sykehusene som var involverte fra prosjektets begynnelse via deres HR-avdeling. Etter rekrutteringsprosessen av deltakere ble kun ett sykehus inkludert i studien.

Det er en rekke etiske overveielser å ta stilling til i forskning, og etikk må tas hensyn til i alle ledd av studien, ikke bare i intervjusituasjonen. I dette prosjektet har det viktigste vært å sikre og ivareta deltakernes personvern. På grunn av mulighet for gjenkjennelsesproblematikk har vurderingen landet på å anonymisere både deltakere og sykehuset. På grunn av tema for intervjuene og den kvalitative metoden som her åpner for mer personlige spørsmål har jeg som forsker måttet vurdere eventuelle konsekvenser for deltakerne (Kvale og Brinkmann, 2018, s.97-98). Deltakerne har stilt seg villige til å dele ærlig av sine egne tanker og erfaringer knyttet til en praksis som kan oppleves som svært personlig og kanskje følelsesladet, og det har vært viktig å ta hensyn til dette. Deltakerne har mottatt informasjonsskriv i forkant av intervjuene og samtykket til å delta i prosjektet. Informasjonsskrivet uttrykker også kravet om frivillighet og muligheten til å trekke seg fra prosjektet uten gyldig grunn når som helst (Vedlegg 1).

KAPITTEL 4

FUNN

I dette kapitlet presenteres funnene fra de seks utførte intervjuene. Gjennom anvendelse av Kvales fem analysesteg av intervju har det kommet frem fire hovedtemaer. Disse er:

- 1) *Personlige fysiske og mentale gevinster fra å praktisere yoga*
- 2) *Å finne tid til seg selv og tillate seg fullstendig avslapning*
- 3) *Å møte og håndtere utfordringer og stress i arbeidshverdagen*
- 4) *Å velge å delta på yoga på arbeidsplassen.*

Undertemaene presenterer mer spesifikke funn og nyanseringer. Gjennom kvalitative individuelle intervjuer har det vært et mål å gi deltakerne god tid og mulighet til å reflektere over hva de tenker og føler omkring fenomenet yoga, og deres deltakelse på ledede timer. Funnene slik de har kommet frem fra analysen er videre presentert så nyansert som mulig for å ivareta deltakernes mange opplevelser, tanker og synspunkter.

4.1 Personlige fysiske og mentale gevinster fra å praktisere yoga

Dette hovedtemaet presenteres funn som omhandler deltakernes personlige opplevelser, betegnet som fysiske og mentale *gevinster*. Dette er de positive gevinstene og opplevelsene som utgjør deltakernes egne, personlige erfaringer med å praktisere yoga. Gjennom undertemaene beskrives det hvordan og i hvilken grad yoga har hatt innvirkning på kropp og sinn, samt hvordan det tas i bruk i arbeidet og i hverdagen generelt.

4.1.1 Opplevelse av en sterkere, mer bevegelig kropp og økt bevissthet på pusten

Det fysiske aspektet og forventninger om hva yoga og denne type øvelser ville gi i forhold til annen trening var noe av det som fikk deltakerne til å begynne på de ledede yogatimene.

Opplevelse av å føle seg fysisk mykere i muskulaturen, smidigere og/eller mer bevegelige er gevinster som knyttes spesifikt til yoga. Øvelser som utfordrer balansen oppleves som svært positive, og er en type øvelser hvor de raskt merket fremgang. Deltakerne opplevde å ikke gjøre like mye av dette i annen type trening. Forbedret styrke i spesielt kjernemuskulatur beskrives som positivt. Deltakernes fysiske erfaringer og/eller forbedringer har sammenheng med hvilken type arbeidsoppgaver jobben krever. Enten har de arbeidsoppgaver som krever mye jobb sittende foran pc-skjerm eller arbeid på lab, eller de har mer fysisk krevende arbeidsoppgaver. Førstnevnte gjør det lett å havne i statiske stillinger over lengre tid.

Repetitive bevegelser er også vanlig. Dette går særlig ut over områder som korsrygg, skuldre og nakke, hvor stivhet og ømhet i muskulaturen er blant de vanligste plagene. De med mer fysisk arbeid er ofte mye på beina og i bevegelse i løpet av dagen, samt utfører løft. Løftene kan både være tunge og utfordrende, eller være repetitive løft som kjennes belastende på kroppen over tid.

Deltakerne beskriver at yogapraksisen har blitt et nyttig verktøy i forbindelse med å bedre håndtere og forebygge disse plagene.

“[...] vi har veldig mye sånn, manuelle arbeidstrinn hvor vi repeterer mye. Så vi er veldig belastet i skuldre, først og fremst, men også mye i [...] armer og skulderblad og sånt. [...] Vi prøver å unngå det så mye som mulig, å sitte eller ha sånn statiske arbeidsstillinger. [...] Det er først og fremst den repeteringen som er uheldig da. Man blir sittende veldig sånn (demonstrerer fremoverbøyd stilling) over lengre tid. [...] Vi går jo mye, ekstremt mye trinn da, og mange uheldige løft og sånn.” (Deltaker B)

«Å, det er egentlig flere ting, men hvis jeg skal peke på en ting, så er det kanskje det at det er en litt annen form for trening enn det jeg ellers gjør. Og at jeg tror det er veldig viktig både den balansen, bevegeligheten og styrken, og for min egen del mest det med bevegeligheten og

å komme meg ut av den kontorstillingen, sånn «90-90-90» (90 graders vinkel i hofter, knær og rygg). Får liksom jobbet litt i motsatte bevegelser» (Deltaker A)

Som sitatene viser, kan en kombinasjon av flere faktorer være gjeldende samtidig i noen yrker. Deltakerne opplever at yoga hjelper for styrken i kjernemuskulaturen til tunge løft, og øvelser for skuldre, rygg og nakke bidrar til å løsne opp i muskulatur som har lett for å stivne.

I yogatimene lærer deltakerne ulike, enkle pusteteknikker og det er mye fokus på å være bevisst på pusten gjennom hele timen, noe som oppleves som både nyttig og utfordrende. På den positive siden merkes et økt mentalt fokus og anledning til å bruke pusten aktivt for å bedre håndtere stress i arbeidsdagen og i hverdagen generelt. Det oppleves som avslappende å bruke pusten mer bevisst. Utfordringen her har vært at dette for noen av deltakerne har tatt litt tid å bli vant til. I yogatimene blir deltakerne kontinuerlig guidet av en instruktør, mens det utenfor yogastudioet kan være noe mer utfordrende å overføre og ta i bruk det de opplever som gode teknikker og øvelser.

“Når man har kommet et lite stykke i yoga, så er det jo sånn at [...] du kommer dypt i posisjonene og du får gjort de tingene som du tenkte var helt umulige, og da er det sånn “Har du med deg pusten i det her, eller er du helt anspent? Hvordan er pusten din akkurat nå?” (gjentar instruktøren) - Ja okei, jeg holder jo pusten helt fullstendig akkurat nå ((ler))” (Deltaker B)

Sitatet belyser det at fokuset på funksjonell bruk av pusten, samtidig som fysiske øvelser utføres, har verdi, enten øvelsene er statiske eller mer dynamiske. Det oppleves som uvant å jobbe med pusten på denne måten. Likevel erfarer deltakerne at det gir mye til måten øvelsene skal utføres på i form av skjerpet fokus og økt bevissthet på pusten i ulike settinger utenom yogatimene.

4.1.2 Dedikasjon til og etablering av gode rutiner

Deltakerne deltar per dags dato på yogatimene på sykehuset. De som ikke gjør det har deltatt jevnlig tidligere, men velger nå å benytte seg av andre yogatilbud utenfor arbeidsplassen som bedre møter deres behov i forhold til turnusjobb og tidspunkt på timene. Funnene viser likevel at samtlige som på et tidspunkt har begynt med yoga, har valgt å fortsette uten avbrudd eller pauser, og prioriterer å sette av tid til nettopp denne aktiviteten.

Det eneste unntaket har vært det tvungne avbruddet grunnet koronapandemien hvor all arrangert innendørs trening, gruppetrening m.m. har vært stengt i lengre perioder. I løpet av perioden hvor yogatimene var avlyst og det ikke umiddelbart kom noe alternativ for gruppetimene, var digitale plattformer som blant annet YouTube et alternativ. Opplevelsen av å savne kontinuiteten med å praktisere yoga ukentlig kom tydelig frem, det samme ble viktigheten av å ha en fast time å gå til på samme sted hver uke. Det ble tydeligere og mer følbart på kroppen hvordan deltakelsen på timene til vanlig er en god rutine og noe å sette pris på.

«[...] jeg kjenner jo at hver gang jeg gjør yoga, så vil jo egentlig bare gjøre mer liksom. Jeg vil mer og mer, liksom oftere enn man egentlig får til da [...] Jeg er avhengig, rett og slett! ((ler))» (Deltaker D)

Det opplevdes derfor som et savn da dette tilbudet ble stengt på ubestemt tid, og det ble mer utfordrende å beholde den gode rutinen med å praktisere. Ulike digitale timer ble benyttet av noen av deltakerne, dog med noe blandede følelser og inntrykk. De som ikke var vant til å bruke digitale plattformer for trening syntes det var vanskelig å manøvrere seg og finne frem til timer de likte. Det var også ønskelig å forsøke å finne yogatimer som minnet om det de tidligere hadde deltatt på selv. Inntrykket var at mange av yogatimene som er tilgjengelige på nett enten var for korte eller hadde for avansert eller for lavt nivå.

De som allerede hadde brukt timer på YouTube i tillegg til de fysiske timene i forkant av nedstengingen, syntes dette fungerte som et godt alternativ, selv om disse også foretrakk å

trene sammen i gruppe. De følte at de hadde et godt grunnlag fra de fysiske yogatimene, noe som gjorde det lettere å komplementere med videoer i mellomtiden. Å bruke digital yoga har også latt seg overføre til å bli effektive pauser i løpet av arbeidsdagen:

“[...] jeg har med en sånn liten matte her, [...] og trådløse hodetelefoner, og så pleier jeg å gå ut på et sånt lager og så kan jeg se på en yogavideo på mobilen. Så får jeg gjort femten minutter da, i pausen eller et eller annet sånt. Så det blir ofte ihvertfall to ganger i uken.”

(Deltaker B)

Dette sitatet viser hvordan digitale yogatimer ikke trenger å erstatte de fysiske timene, men kan brukes som et godt supplement og mulighet til å enkelt gjøre noen øvelser i løpet av dagen. Rutine oppleves for deltakerne som noe som skaper faste holdepunkt, og bevisst dedikasjon av sin egen tid til noe som føles verdifullt. Mestringsfølelsen oppstår når rutinen opprettholdes. Det er blitt en god rutine å gjøre yoga fordi det oppleves som en aktivitet hvor hver enkelt deltaker får muligheten til å jobbe i sitt eget tempo, og på det nivået de har behov for. Det er rutinen i seg selv som skaper opplevelsen av progresjon og utvikling - både fysisk, men kanskje vel så viktig på det mentale planet. De som deltar, opplever å kunne komme til timen som de er og med det de måtte ha med seg “i bagasjen” akkurat den dagen. At det føles viktig å møte opp, uansett motivasjon og humør, og møte opp “for seg selv”, noe de følgende sitatene illustrerer:

“[...] det er jo en treningssak å være mindful også, har jeg skjønt. Det er ikke noe du blir over natten.” (Deltaker C)

“Nå føler jeg at jeg er, at jeg trenger et fast punkt. Med [...] yoga eller noe som jeg føler meg bra av. For jeg følte meg så bra av det (yoga) selv. Det at jeg kommer meg dit liksom.”

(Deltaker E)

Det er viktig for deltakerne å føle trygghet i yogatimene, og instruktøren trekkes frem som en viktig faktor for at yogatimer på arbeidsplassen skal fungere godt. Instruktørens kvaliteter, kjemien med deltakerne og evnen til å skape trygge rammer hvor deltakelse og dedikasjon til

yogapraksisen kommuniseres som viktigere enn prestasjon og fysiske evner. Opplevelsen er at det ikke handler om hvordan posisjonen ser ut, men hvordan hver enkelt fokuserer på det fysiske, på pusten og på det mentale, dvs. hvordan tankestrømmen beveger seg og hvilke tanker de kanskje kverner på. Øvelsene bør passe til gruppen, og det oppleves som svært positivt at timene er lavterskel, med rom for at alle skal kunne delta uansett nivå og tidligere erfaring. Dette fører videre til den neste underkategorien som omhandler opplevelsen av mestring og selvfølelse.

4.1.3 Opplevelse av mestring og positiv selvfølelse

Å kjenne på mestring kom tydelig frem for deltakerne under yogatimen. Denne opplevelsen har for eksempel kommet i form av å bli positivt overrasket over å mestre fysiske stillinger eller øvelser som har sett vanskelige eller nærmest umulige ut på forhånd. Følelsen av å jobbe synkront med kroppen og pusten i fysisk utfordrende stillinger og å holde stillingene over en stund slik yoga ofte krever ga følelsen av kontroll og dypt fokus. Ved å ikke bruke noen hjelpemidler (vekter o.l.) som er vanlig i for eksempel styrketrening, har hver enkelt kun seg selv å jobbe med. Fokuset skjerpes og detalj- og presisjonsnivået forsterkes. For de av deltakerne som var godt vant med annen type trening som særlig innebar høyere tempo og puls, var overgangen til yoga ganske stor i begynnelsen. Det var først som svært uvant å bevege seg saktere og å bruke pusten som et av de viktigste verktøyene. Likevel var det en positiv overraskelse i form av å mestre øvelsene, noe som vekket nysgjerrigheten til å ønske å fortsette og utforske eget bevegelsespotensial. Den fysiske opplevelsen beskrives som noe annerledes enn den som kan komme fra annen type trening. Det mentale aspektet spiller en sentral rolle i dette. Dette sitatet kommer fra en deltaker som hadde drevet med kondisjon- og styrketrening, og som ble nysgjerrig på yoga:

“Jeg har nok en litt sånn, mer fysisk tilnærming til det (yoga) enn den litt mer åndelige, svevende greia da, men derfor ble jeg også veldig, veldig overrasket over hvor utrolig avslappet jeg ble [...]. Da tenker jeg jo at det er mer enn bare fysikk dette her. [...] som realist så må jeg jo innrømme det ((ler)). Og jeg synes jo sånt er litt morsom.” (Deltaker F)

En fysisk tilnærming til yoga er blitt opplevd som et godt sted å starte når deltakerne ikke er kjent med denne aktiviteten fra før. Gjennom å starte med å fokusere på det fysiske, lære de ulike stillingene og å synkronisere bevegelse med pust skaper dette et utgangspunkt som er lett å jobbe ut fra. Deretter kjennes det lettere å forholde seg til de mer meditative øvelsene, som kan føles noe uvant og ukjent når en introduseres for det. Kanskje er ikke *“den litt mer åndelige, svevende greia”* noe for enhver i begynnelsen, og da føles det godt å ha muligheten til å fokusere på det fysiske. Og vice versa.

Beskrivelsen *“å være her og nå”* dukker stadig opp gjennom deltakernes refleksjoner. Gjennom å føle på viktigheten av å være her og nå får hver og en mulighet til å fokusere fullt og helt på seg selv. Andre elementer som kan virke forstyrrende blir lettere lagt til side, slik som her:

“[...] Man klarer jo liksom ikke å tenke så mye på alt mulig annet som har vært eller kommer til å bli.. Et eller annet som stresser en [...] og om man fikk med seg alt man skulle gjort på jobben, eller det man skal gjøre etterpå eller på vei hjem [...]. Så det er utrolig flott, den yogaen hjelper meg veldig mye.” (Deltaker B)

«Og kanskje det å klare å koble ut, det er jeg ikke så god på, der har jo alle sine ting som gjør at du klarer å koble ut da [...] det er jo en god del mental trening i det og.» (Deltaker A)

Gjennom fortolkning av materialet kommer det frem hvordan mestring og positiv selvfølelse henger sammen. Denne følelsen kommer også av kombinasjonen av det fysiske, det å bevege på kroppen, å praktisere sammen med andre, og å bli guidet av en instruktør som passer godt til denne typen time. De opplever ofte å gå fra timen med en god følelse. En av deltakerne beskriver det å gå på yoga som å *«øve seg på å være snill med seg selv»* (Deltaker E). Denne følelsen oppleves som mulig å ta med seg inn i både arbeidsdagen og hverdagen generelt. Dette overføres da i større grad til å gjenkjenne og mestre ulike utfordringer, eller å gjenkjenne og mestre sine egne uvaner. I jobbsammenheng kan det dreie seg om å bedre gjenkjenne stress i en utfordrende situasjon. Dermed kan det oppleves som lettere å holde

hodet kaldt og tenke seg om en ekstra gang før en foretar en handling eller samtale. Å føle seg stødig og tryggere i seg selv bidrar også til en positiv selvfølelse.

4.1.4 Tilstedeværelse og fokus

Opplevelsen av tilstedeværelse er en fellesnevner for alle deltakerne. Tilstedeværelse er de blitt mer bevisst på gjennom yogatimene, men som også er det som har smittet mest over til arbeidsdagen og hverdagen. Yogapraksisen erfares som en mer personlig praksis gjennom at fokuset rettes mer innover i en selv og deltakerne kjenner etter på hvordan både kroppen, tankene og følelsene reagerer på øvelsene. Tilstedeværelsen beskrives blant annet som å «være i seg selv», «bli til stede», «være i det» og å «være her og nå». Disse er alle individuelle refleksjoner rundt yogapraksisen, men de omhandler det samme - tilstedeværelse og fokus. De sykehusansatte kan i perioder ha svært hektiske dager og mange ulike arbeidsoppgaver som nettopp krever fokus og tilstedeværelse. Dette kan handle om pasientkontakt og/eller kontakt med pårørende, situasjoner hvor arbeidet krever personlig og profesjonell tilstedeværelse og til hjelp for noen andre. Dette vil videre oppleves som betryggende for den eller de som befinner seg i den utsatte situasjonen. Etter å ha jobbet med disse elementene i yogatimene, erfarer deltakerne som ofte befinner seg i denne type situasjoner å føle seg stødigere og bedre rustet for mulige uforutsette situasjoner og hektiske dager.

“Om jeg klarer å skape ro, og at vi kanskje kan slappe av og prate om noen annet enn å bare fokusere på at du er syk, da blir det så mye bedre. Og det synes jeg er det viktigste i mitt fag nå. Å få bort tankene på det som skal skje [...] Ja, for det tekniske er jeg så trygg på. [...] Med pasienter, at du møter, får god kontakt [...] at de kjenner seg trygge. Trygghet. Og det får du gjennom at du klarer å prate om noe annet enn det som skal skje.” (Deltaker E)

Gjennom å føle seg til stede og trygg i arbeidssituasjonen, er det som lettere å holde seg rolig i møte med pasienter. Ofte kan pasientene befinne seg i en situasjon der de føler seg usikre eller redde, og å ha en rolig person å forholde seg til som kan gjøre det mindre skremmende

ved å for eksempel snakke om noe annet kan oppleves som betryggende for pasienten. Roen smitter over.

4.2 Å velge å delta på yoga på arbeidsplassen

Funnene som går inn under denne hovedkategorien omhandler opplevelser knyttet til fellesskap og fellesskapsfølelse ved deltakelse på yogatimer. Utfordringer som handler om tilgjengelighet, tidspunkt og synlighet for de ansatte som ønsker å delta presenteres i siste avsnitt.

4.2.1 Fellesskap - “Å praktisere for seg selv - sammen med andre”

På ulike måter oppstår en fellesskapsfølelse gjennom deltakelse på yoga på arbeidsplassen. Deltakerne møter opp hver uke på samme sted og til samme tid for å praktisere yoga ledet av en instruktør. Med dette blir de automatisk en del av en gruppe med andre som har den samme interessen. De deler det å prioritere tid til nettopp denne aktiviteten. For noen har det vært viktig å ha noen å gå sammen med på disse timene. Dette har gjort det mer motiverende å gå på yoga og å opprettholde kontinuiteten ved deltakelsen. Ved å lage en avtale med kolleger på egen avdeling eller arbeidsplass på forhånd og gå samlet til yogatimene, er samholdet blant de som allerede jobber relativt tett sammen blitt sterkere. Slik møtes de ansatte i en annen setting enn på arbeidsplassen og kan dele erfaringer og tanker om aktiviteten fremfor å snakke om jobb. Det blir desto viktigere å legge jobbsnakk til side, distansere seg fra arbeidsdagen som har vært, og et dypere bekjentskap skapes mellom de som velger å gå på timene sammen. Erfaringene fra yogatimene kan også deles med øvrige kolleger på arbeidsplassen, noe som har oppmuntret flere til å bli med. Verdien av “jungeltelegrafene” har vist seg å være gjeldende når det kommer til å dele informasjon om aktiviteter, i dette tilfellet yoga. Mange av yogaøvelsene oppleves også som mulige å gjennomføre på egen arbeidsplass. Ved å inkludere disse øvelsene i korte pauser, er det skapt et positivt avbrett i arbeidsdagen, og flere av dem som *ikke* velger å delta på de arrangerte yogatimene velger likevel å bli med her.

“Vi hadde en [...] på besøk, som ga oss noen sånne øvelser for forebygging av kroppslige plager på kontoret. Så da pleier jeg å få med meg noen kollegaer, og bare ta sånn to-tre minutter [...] Vi har hengt opp de på veggen, de øvelsene. Det er bare sånn rulling av skuldrene og sånn strekking og bøying og, da prøver jeg å bare fokusere på det [...] og bare puste litt da. Og da kjenner jeg at det er ganske deilig egentlig. [...] Først så får du litt sirkulasjon i kroppen, men også det å bare gå vekk fra pc-en og få fokuset vekk, bare gjøre noe annet.” (Deltaker C)

Noen opplever likevel å bli møtt med en viss grad av skepsis til yoga når de introduserer det for sine kolleger eller venner og bekjente for øvrig. Responsen er ofte den at ikke alle føler at yoga er riktig aktivitet for dem, enten på grunn av type øvelser som utføres, utilstrekkelig intensitetsnivå for å få en effektiv treningsøkt, eller oppfatningen av eget fysisk utgangspunkt. Yoga er heller ikke noe som treffer alles preferanser. Det er derfor ikke alle som føler behov for å delta når disse øvelsene skal gjøres på arbeidsplassen. Yogatimene blir også et treffpunkt for ansatte som jobber på ulike deler av sykehuset. Det oppleves som et «ufarlig» sted og type aktivitet å møte opp til alene dersom de ikke kommer sammen med noen av sine nære kolleger. Her ligger mye av grunnen til at følelsen av fellesskap oppstår. En felles tilknytning til sykehuset som arbeidsplass skaper en slags trygghet, slik som denne deltakeren beskriver:

«Ja, det var egentlig det som var litt gøy for det var en ny type folk. Jeg prøvde jo å få med de jeg kjente, de jeg jobba tett med, men det var jo det som var litt fint med den timen, at du treffer folk fra alle ulike avdelinger. Så det tror jeg egentlig kan være litt fint, litt sånn å bli kjent med andre på sykehuset, ikke bare de på min egen avdeling.» (Deltaker A).

Samtidig er det å delta i en gruppe sammen med individer en *ikke* ser hver dag og/eller jobber tett sammen med viktig for noen. Ved å benytte seg av å delta på timer som befinner seg i tilknytning til sin egen arbeidsplass, åpnes muligheten for å møte ansatte fra ulike avdelinger og områder på sykehuset, mennesker man kanskje ikke hadde blitt kjent med hadde det ikke vært for at de møttes på denne måten.

I tillegg er grunnen til at disse møtene oppstår en felles dedikasjon til yoga. Det blir mindre viktig hvor og hva den enkelte jobber med, de stiller på lik linje og møtes i noe annet enn jobbsammenheng, selv om aktiviteten arrangeres gjennom deres arbeidsplass. I yogatimen hører ikke jobbprat hjemme, det er en slags usagt enighet om at denne aktiviteten inviterer, kanskje til og med oppfordrer, til å legge tanker om jobb til side og fokusere på noe annet. Med tanke på typen aktivitet som utføres, blir heller ikke behovet for så mye sosial interaksjon til stede. Yoga åpner for refleksjon og å fokusere innover, fokusere på seg selv. En type aktivitet som fint kan gjøres på egenhånd, men som også oppleves som verdifull å gjøre sammen med andre.

“[...] man klarer liksom ikke å tenke så mye på alt mulig annet som har vært eller kommer til å bli.. Et eller annet som stresser en og om man fikk med seg alt man skulle gjort på jobben, eller det man skal gjøre etterpå eller på vei hjem eller [...] Så den yogaen hjelper meg veldig mye.” (Deltaker E)

Det er motiverende å ha noen å dele forholdet til yoga med, selv om hver og en praktiserer for seg selv og det er relativt lite interaksjon og kommunikasjon mellom deltakerne gjennom selve timen. Der har hver og en sin “egentid” på yogamatta. Selv om mange synes det er positivt, og kanskje avgjørende at flere kolleger de kjenner blir med på yogatimene, er det noen som deler en annen oppfatning. Ettersom yoga skiller seg litt ut fra en del andre gruppetreningstimer, kan det også oppleves som behagelig å være mer alene om å velge å delta. Vissheten om at denne aktiviteten er noe den enkelte har valgt for seg selv gjør at også noen velger å ikke gjøre en særlig stor innsats for å få med kollegene på akkurat yoga.

“Det er veldig spredt rundt på sykehuset da, det er ingen her fra den avdelingen som jeg tilhører. [...] Jeg synes det er fantastisk å ha den tingen for meg selv, jeg [...] Ja, det er mitt og ... det er mitt eget. Jeg synes det er helt nydelig.” (Deltaker B)

I en potensiell travel arbeidshverdag med utfordringer og møter med andre mennesker, gir yoga rom for mer stillhet, rolig tempo og avspenning. Fordi deltakerne vet at det er dette de går til, gir dette en “tillatelse” til å møte opp uten å måtte føle på et press om å være sosial

eller kommunisere mye med de andre. Som nevnt skaper det en trygg og rolig atmosfære å delta sammen med andre, men det finnes rom for å delta uansett grad av sosiabilitet. De praktiserer for seg selv - sammen med andre.

4.2.2 “Potensialet er jo enormt!”

“*Potensialet er jo enormt!*” (Deltaker F) uttales i sammenheng med at yoga på arbeidsplassen oppleves som et positivt tilbud. I dette sitatet ligger det likevel implikasjoner på at dette kan gjøres bedre og mer tilgjengelig for flere. På den positive siden er det enighet blant alle deltakerne om at yoga er en aktivitet som egner seg godt for ansatte på sykehus. Dette på grunn av at det er en tendens at sykehusansatte, avhengig av arbeidets art, ofte opplever en stressende arbeidshverdag, og deltakernes erfaringer tilsier at yoga kan bidra til å håndtere stresset. Fokus på det mentale aspektet i yogatimene, gjør det lettere for de ansatte å distansere seg fra jobben når de praktiserer. Denne distanseringen bidrar til å separere jobb og privatliv, og en unngår å “ta med seg” stresset fra jobb hjem. Dette kan oppleves som «*å nullstille seg*» (Deltakere A, C og D). Fysisk utbytte fra yoga kommer i form av at typiske problemområder blir fokusert på, som for eksempel skuldre, rygg og nakke. En delt oppfatning er at flere arbeidsoppgaver som utføres av sykehusansatte kan føre til belastning eller smerter i spesielt disse områdene. Fysiske yogaøvelser kan bidra til å lindre eller redusere smerter og styrke aktuelle områder.

Det økonomiske aspektet taler for at yoga passer godt som et tilbud på arbeidsplassen. Tilbudet oppleves som langt rimeligere enn tilsvarende yogatilbud ved trenings- og/eller yogastudioer utenom arbeidsplassen. Dette gjør det også lettere å binde seg til en lengre periode, noe som igjen bidrar til å skape en god rutine i det å delta fast.

Erfaringene tilsier imidlertid at det er plass til flere deltakere på timene med tanke på hvor mange ansatte det finnes på sykehuset. De største utfordringene synes å være knyttet til faktorene tidspunkt, tilgjengelighet og synlighet. Ettersom turnus og ulike skiftordninger ikke er uvanlig på sykehus, kan det være utfordrende å finne tidspunkt som møter ansattes

behovene. Noen opplever å ha et sterkt ønske om å delta, men finner det utfordrende da det er få tidspunkt å velge mellom, samt at disse kolliderer med egen arbeidstid. Beliggenheten kan også være utfordrende da sykehusområdene er store. I kombinasjon med ugunstige starttidspunkt for yogatimene kan det føre til at noen velger vekk alternativet på arbeidsplassen til fordel for et annet alternativ. For andre passer tidspunktet ypperlig og beliggenheten oppleves deretter som uproblematisk.

Tilbudet om yoga på arbeidsplassen oppleves ikke som tilgjengelig nok for alle. Andelen som synes tidspunktet passer bra har ofte fast arbeidstid som gjør det lett å planlegge og delta. Et uttrykt ønske er det at det ville vært lettere å delta dersom aktiviteten kom til dem og ble gjennomført på deres egen avdeling eller arbeidsplass.

Synligheten og å finne informasjon om selve tilbudet oppleves også som noe mangelfull, som noe som kan forbedres slik at flere kan benytte seg av det. Flere av deltakerne har begynt med yoga fordi de hørte om det gjennom andre kolleger og ikke fordi de hadde sett det annonsert eller informert om gjennom arbeidsplassen. Derav stort potensiale for at flere ansatte kan delta på timene.

“[...] og så tenker jeg jo at av hele sykehuset så er det jo hvem som helst som kan komme bort til det bygget med yoga, men det er kanskje under ti da som deltar hver gang, og det er jo veldig ... Jeg hadde ikke hørt om dette før jeg begynte på den avdelingen jeg er nå. Det var helt tilfeldig at det var en som hadde sagt at “Der er det trening”. [...] det er jo veldig billig og lavterskel så det er jo veldig åpent for alle” (Deltaker C).

Tilbudet i seg selv oppleves av majoriteten som noe positivt og et godt alternativ for de ansatte på sykehuset. Likevel er det noen utfordringer, som nevnt over, som gjør at ikke like mange deltar.

4.3 Å sette av tid til seg selv og opplevelse av fullstendig avslapning

Denne hovedkategorien presenterer funn som omhandler deltakernes erfaringer med å oppleve avspenning, ro og egentid. Dette viser seg å være viktige elementer for å blant annet bedre takle stress og uforutsette hendelser i arbeidsdagen og hverdagen generelt.

4.3.1 Avslapning gir energi

Avspenningen eller avslapningen mot slutten av yogatimen beskrives som en svært positiv opplevelse. Hvor dyp avspenning som ofte kan oppnås i forbindelse med yoga har også følt overraskende. Avspenningen av kroppen oppleves som svært behagelig, og etter nærmere en time med fysiske øvelser på matta er det lett å falle fullstendig til ro på kort tid. Det er ikke uvanlig å sovne i løpet av avspenningen, eller legge merke til at andre i rommet sovner, uten at dette er negativt. Å sovne kommer ofte naturlig, og ikke nødvendigvis fordi folk er utslitt. Selv uten å sovne oppleves avspenningen i våken tilstand som spesielt dyp. Avspenningen beskrives som en viktig del av yogatimen, hvor kroppen får mulighet til å hvile helt, og en følelse av mental ro oppstår. Det er tilfredsstillende å bli gitt muligheten til å ta denne pausen, og at det dermed føles lett å la være å bekymre seg eller stresse. Ved at instruktøren passer på tiden, føles det trygt å tillate seg å ikke gjøre noe, og bare hvile. Denne friheten kan bidra til den dype avspenningen.

Dersom det har skjedd noe i løpet av arbeidsdagen, kan det være lett å kverne på tanker og ha vanskelig for å legge det fra seg når arbeidsdagen er over. Avspenningen og den dype følelsen av ro gir rom for å gi slipp på tankene eller lettere sortere dem. Deltakerne kan oppleve å gå fra yogatimen og føle seg lettere til sinns.

«Om jeg klarer å skape ro, og at vi kanskje kan slappe av og prate om noen annet enn å bare fokusere på sykdom, da blir det så mye bedre [...]. Og det, det synes jeg er det viktigste i mitt fag nå. Å få bort tankene på det som skal skje og [...] at de kjenner seg trygge. Trygghet. Og det får du gjennom at du klarer å prate om noe annet enn det som skal skje da.» (Deltaker E).

Sitatet over beskriver hvordan opplevelsen av mental og fysisk ro kommer til nytte i en arbeidssituasjon. Deltakerne er ofte engasjert i jobben sin og jobber ofte relativt lange arbeidsdager med mange ulike oppgaver i løpet av dagen. Å kjenne hvordan avspenning i forbindelse med yoga faktisk *ga* mer energi har opplevdes som en øyeåpner og som en større nødvendighet enn tidligere antatt. Gjennom den ledede yogapraksisen erfares avspenning som like viktig som å bevege seg fysisk, det blir en måte å nullstille seg på og finne en dypere mental ro. Prioritering av hvile føles lettere når effekten kjennes på kropp og sinn, og kan gjøres med god samvittighet. Med bevisst avspenning som en del av egne rutiner oppleves det som lettere å balansere energinivået og disponere energien til gjøremål både på jobb og i hverdagen for øvrig.

4.3.2 “En ro jeg ikke finner andre steder” - egentid og indre ro

I yogatimene på sykehuset er det kombinasjonen med de fysiske yogaøvelsene i første del av timen etterfulgt av avspenningen på slutten som gir følelsen av den dype roen. Konkret blir begrepet «*indre ro*» nevnt i forbindelse med følelsen avspenning gir.

“[...] det var viktig å slappe av for å ha energi. Man kan jo søke energi på ulike måter. Å gå i skogen eller, man kan jo gå i skogen og ikke løpe, og likevel få roen rundt.. Man får jo liksom meditasjonsfølelsen på ulike steder. Men bare at man klarer å få den ” (Deltaker E).

Sitatet beskriver at opplevelsen av den indre roen mange kjenner på under yogatimene også er mulig å finne andre steder, som for eksempel ved å gå tur i naturen. Om dette er fordi det er yoga som har gjort at det er lettere å finne roen på andre måter kommer ikke tydelig frem. Det oppleves likevel som nyttig å evne å finne ro når det behøves. Uansett faktorer som yrke, arbeidstid, sivil status og familiesituasjon, oppleves yogatimene som egentid. Stress, ærender, tidspress og krav trenger ikke å ta opp plass her. Spesielt gjennom den meditative delen av yoga opplever hver enkelt å få muligheten til å fokusere på seg selv

«Jeg opplever en ro jeg ikke finner andre steder.» (Deltaker F)

Sitatet beskriver opplevelse av ro i løpet av avspenningen i yogatimene. Dette motsier i noen grad sitatet over, men viser at opplevelsen av dyp ro føles tilgjengelig på ulike måter. Enten det er ved å gå en tur i skogen, ta en pause i løpet av arbeidsdagen eller lande i avspenning på yogamatta viser funnene fra de seks intervjuene at indre ro og den meditative følelsen er positive verktøy. Å jobbe på sykehus innebærer ulike arbeidsoppgaver, og ofte kan dagene være ulike og uforutsigbare avhengig av yrke og arbeidsplass. Bevisstheten knyttet til å ha personlige teknikker for å finne mental, meditativ ro trekkes frem som positivt, spesielt i forbindelse med stress.

4.4 Å møte og håndtere utfordringer og stress i arbeidshverdagen

Dette hovedtemaet presenterer funn som omhandler deltakernes opplevelse av, samt håndtering av arbeidsrelatert stress og hvordan yoga oppleves som et nyttig verktøy i denne sammenhengen.

4.4.1 Sykehusansatt under særlig stressende situasjoner - koronapandemien som eksempel

Deltakerne opplevde at koronapandemien tilførte noe mer stress enn vanlig i arbeidssituasjonen deres. Usikkerhet var det mest stressende momentet. Å oppleve å bli stilt spørsmål de selv ikke har rukket å få svar på, har gjort at ansatte har følt seg både usikre og plassert i en utsatt posisjon. Usikkerhet i forhold til hvor langvarig situasjonen ville bli, hvor stor belastningen kom til å bli på arbeidsplassen og på dem selv personlig har hatt stor betydning. Følelsen av å være trygg på egen kompetanse har hjulpet på å stå mer stødig i situasjonen, men spesielt de ansatte i yrker som innebærer kontakt med pasienter og/eller pårørende opplevd å havne i situasjoner hvor de har følt seg usikre. Det har tidvis vært tøft å ha en rolle som ofte skal betrygge andre og imøtekomme deres uttrykk for følelser, samtidig som de selv forsøker å håndtere situasjonen og sine egne følelser.

En ytterligere faktor har vært det å kjenne på et særlig ansvar for å unngå å spre smitte og/eller unngå å bli smittet selv. Dette har skapt en økt indre stress hos flere. Å følge og forholde seg til nye, strengere smittevernregler har gjort at den enkelte ansatte har kjent på en ekstra årvåkenhet i forhold til å passe på seg selv og sine kolleger, men også hatt “antennene mer ute” ved ferdsel ute i samfunnet for øvrig.

“[...] jeg føler jo også litt mer på det med ansvar som sykepleier, med tanke på det med bruk av munnbind og sånt. Det er mange som er sløvere på det i det offentlige, og selv om det for eksempel åpnet for å reise i sommer i to uker eller hva det var, så var ikke det et tema. Jeg føler at jeg er litt mer forsiktig med hvor mange jeg møter og, fordi jeg har det yrket jeg har. [...] samtidig så tror jeg også vi er flinke og forsiktige fordi det er dumt om vi smitter kollegaer og pasienter”. (Deltaker C)

I dette sitatet leser vi hvordan en sykehusansatt føler ansvaret overfor fellesskapet på kroppen. Gjennom å ha et viktig ansvar for andre menneskers helse og velferd i sin egen jobb, opplever flere å også observere andre mennesker, deres oppførsel og overholdelse av smittevern. Den økte ansvarsfølelsen overfor de kollektive bestemmelsene har derfor i perioder av pandemien gjort det mer krevende å legge jobben fra seg ved arbeidshagens slutt. Koronasituasjonen kan beskrives som en særlig stressende og krevende situasjon for en gruppe som allerede kan støte på flere av de nevnte komponentene i jobben. Dog er det flere elementer som bidrar til å veie opp for disse potensielle stressfaktorene. Som nevnt er det å føle seg trygg på egen kompetanse viktig. I tillegg gir det en trygghet i å vite hvor eller til hvem de kan henvende seg i utfordrende eller usikre situasjoner for å be om hjelp dersom det trengs. Det hviler en stor trygghet i å vite at de ikke er nødt til å stå alene i en vanskelig jobbsituasjon, ei heller være i besittelse av alle de riktige svarene der og da. Gode kolleger, samarbeid og god kommunikasjon med ledelse oppleves som viktig for å manøvrere seg selv som ansatt i en særlig krevende situasjon, slik som koronasituasjonen har vært i dette tilfellet. Dette presenteres videre i neste funn.

4.4.2 Et godt arbeidsmiljø gir motivasjon til å gå på jobb

Deltakerne er tilfredshet med sin arbeidsplass og arbeidssituasjon. Godt samarbeid og gode kollegaer trekkes frem som en av de mest sentrale grunnene for trivsel på arbeidsplassen. Å kjenne på et godt samarbeid og en følelse av teamwork er både motiverende og nødvendig for at det skal oppstå god flyt i arbeidsdagen. God flyt vil si at det er flere komponenter som stemmer godt. Arbeidsoppgavene er tydelige og godt fordelt, og hver og en er klar over, samt tar seg av sine ansvarsområder. Selv om det ofte kan være flere ansatte i ulike stillinger på samme avdeling, er det en opplevelse av flat struktur og gjensidig respekt hvor alle som er på jobb har en like viktig jobb. Dette er ikke alltid en selvfølge, og noen har følt seg tilsidesatt og mindre sett fordi maktbalansen har følt skjev på tidligere arbeidsplasser. Dette har skapt følelsen av å bare være en brikke i et stort maskineri, uten særlig mulighet til å utvikle seg videre. Et stimulerende arbeidsmiljø hvor det finnes rom for å både gi og motta ros og konstruktiv kritikk, skaper muligheter for å vokse, lære mer og utvikle seg i jobben. Med dette øker både motivasjonen og lysten til å gjøre en bedre jobb.

«[...] jeg synes det er utrolig gøy, også at det er så mye læring! Da jeg jobbet på (en annen arbeidsplass) så ble jo det som en fabrikk, det var liksom ingen læring for meg, jeg ville jo lære meg ting. Hvorfor holder jeg på med et prosjekt? Jo, fordi det kan alltid være noen læring i det! [...] dette stedet det føler jeg gir meg så mye tilbake fordi det er så spennende, og det er mange gode kollegaer, og man jobber liksom på tvers av masse folk da.» (Deltaker E).

Det er lite tilfredsstillende å ikke tilføre noe nytt i arbeidstilværelsen i form av ny læring eller kolleger å diskutere faget med. Balansen kan likevel være hårfin når det kommer til å bli tildelt nye arbeidsoppgaver eller utfordringer. Særlig viktig er det da å kjenne på støtte fra ledelse og/eller kolleger for å føle seg trygg på oppgaven.

4.4.3 Bevisste pauser og fysisk aktivitet i arbeidstiden

For å skape god flyt i arbeidsdagen, har det å legge inn korte pauser hvor fokuset flyttes over på noe annet og ikke-arbeidsrelatert vist seg å ha positiv innvirkning på de ansatte. Å bevisst ta korte pauser og fylle disse med noe som føles godt for kroppen og som får tankene over på noe annet, gir økt energi og bedre fokus når den ansatte returnerer til arbeidsoppgavene. Selv om arbeidsdagen kan være svært hektisk, har det å prioritere disse korte pausene vist seg å være verdifullt. Det varierer hva de sykehusansatte fyller disse pausene med, det kan avhenge av hva slags arbeidsoppgaver de har nettopp denne dagen, og om de har behov for sosial interaksjon eller noen minutter for seg selv i fred og ro. For de som har en mer stillesittende jobb, oppfattes pauser med lett fysisk aktivitet som en nødvendighet. Å benytte seg av enkle fasiliteter som å gå noen hurtige runder i byggets trapper eller å gå en runde eller to rundt bygget er effektive og lett tilgjengelige aktiviteter. Dette trenger ikke ta mer enn noen minutter, men er likevel nok til å bevege på kroppen, rent visuelt å se andre omgivelser og dermed flytte fokus og tanker over på noe annet. For de ansatte som har mer fysisk krevende arbeidsoppgaver, oppleves det som avslappende å gjøre øvelser som har mer meditativt fokus, og gjerne alene. For en avdeling har det hatt stor verdi å få besøk av en fysioterapeut som har demonstrert ulike enkle øvelser for rygg, nakke og skuldre, hvorpå disse er blitt hengt opp på veggen og ført til at de ansatte ofte samles og bruker noen minutter på å gjøre disse øvelsene sammen.

“Så da pleier jeg å få med meg noen kolleger da, og bare ta sånn to-tre minutter [...], vi har hengt opp de på veggen da, de øvelsene. Det er bare sånn rulling av skuldrene og sånn strekking og bøying og, da prøver jeg å ja, bare fokusere på det [...] og bare puste litt. Og da kjenner jeg at det er ganske sånn, deilig egentlig. Og først så får du litt sirkulasjon i kroppen, men også det å bare gå vekk fra pcen og få fokuset vekk, bare gjøre noe annet[...] Jeg føler liksom at, det er jo hektisk til tider, men man har jo alltid tid til å ta seg fem minutter. [...] og så går jeg inn og så er det kanskje litt kaos igjen, men da vet jeg at da har jeg ihvertfall hatt de få minuttene.” (Deltaker C)

Nettopp denne felles aktiviteten føles hyggelig og samlende, da de som jobber på samme avdeling plutselig kan samles om å gjøre noe helt annet. Det blir et felles møtepunkt i dagen

hvor fokuset kun ligger på det å gjøre noe nyttig for kroppen og bevisst koble av litt. Da dette ikke spiser opp mye tid av arbeidsdagen kan hver enkelt sette av tiden og gjøre øvelsene med god samvittighet, for så å returnere til arbeidsoppgavene. For ansatte som arbeider turnusstillinger som innbefatter både dag-, kvelds- og helgevakter kan yoga og andre aktiviteter til faste, ukentlige tidspunkt være en utfordring å prioritere. Det uttrykkes et ønske om at aktiviteter som blant annet yoga kan gjøres mer tilgjengelig på deres arbeidsplass i form av å bli bragt til de avdelingene som gjerne vil delta, men som ikke har mulighet. Yogaøvelser anses som lette å tilpasse til ulike grupper og omgivelser, og i en travel arbeidshverdag med mange ulike inntrykk kan disse øvelsene være å foretrekke.

Felles for disse korte pausene er viktigheten av å legge fra seg andre forstyrrende elementer, først og fremst telefonen. Skjermbruk og scrolling på ulike sosiale medier eller nettaviser er lite effektiv bruk av pauser. Dette gjelder både for dem med mer og mindre fysisk krevende arbeidsdager- og oppgaver. Ved å minne seg selv på å legge telefonen vekk og heller bevege på kroppen, meditere eller gå en tur i frisk luft, skjerpes oppmerksomheten ved retur til arbeidet etter kun kort tid. Korte, effektive pauser i arbeidstiden lar seg gjøre, men det handler om å være bevisst det og bestemme seg for å prioritere det.

KAPITTEL 5

DISKUSJON

I kapittel 5 diskuteres funnene fra intervjuanalysene opp mot relevant tidligere forskning, teorier og plassering i dagsaktuell kontekst. I siste delavsnitt gjøres en kritisk refleksjon rundt valgene av metode knyttet til det valgte temaet.

5.1 Diskusjon av funn

I takt med økningen i popularitet og anvendelse av yoga på arbeidsplassen, har dette ført til mer publisert forskning på feltet. Oversiktsartikler viser at den største andelen forskning på yoga og effektene av yoga er gjort i løpet av de siste tiårene, og som nevnt innledningsvis i denne oppgaven er det svært stor variasjon i hvordan studiene er utført med tanke på demografiske forskjeller, størrelse på utvalg og så videre (Li og Goldsmith, 2012, Puerto Valencia et al., 2019). Dette har gjort det utfordrende å finne tilstrekkelig relevant informasjon om fenomenet yoga på arbeidsplassen, men gjennom litteratursøk i flere databaser og justering av søkekriteriene har jeg likevel funnet mye gyldig litteratur og forskning med relevans for studiens tematikk. Dette har vært både enkeltstudier hvor utvalget kan sammenlignes med denne studiens utvalg, samt større oversiktsartikler og meta-analyser som fokuserer på den aktuelle tematikken. Dette gir en god oversikt over tidligere forskning med relevans for tematikken i denne studien spesielt og feltet generelt. Flere funn samsvarer med tidligere forskning på ulike områder, dette diskuteres videre.

5.1.1 “Personlige fysiske og mentale gevinster fra å praktisere yoga”

Finnes det beviser for at de fysiske og mentale gevinstene deltakerne har opplevd å få kommer fra yogapraksis? Deltakerne opplevde gjennom å delta på yogatimene positive fysiske endringer i form av å føle seg sterkere, smidigere og mer bevegelige i kroppen. Dette

er positive faktorer i arbeidshverdagen så vel som i livet generelt. Deltakerne beskriver å ha merket disse endringene etter at de begynte på yoga. Ettersom denne studien omhandler yoga spesifikt og ikke har gjort sammenligninger med for eksempel andre treningsformer eller aktiviteter kan det ikke utelukkes at lignende funn ville oppstått i en slik sammenheng. Beskrivelsene av de positive fysiske effektene yogaen har på deltakerne samsvarer likevel med tidligere forskning som er gjort på dette feltet (Domingues, 2018, de Bruin et al., 2017 og 2020, Puerto Valencia, 2019). De Bruin et al. (2017 og 2020) målte effektene av en intervensjon bestående av yoga, mindfulness og annen fysisk trening på de ansatte. Resultatene viste bedre fysisk form, redusert sykefravær og økt opplevelse av trivsel og velvære på jobb som de mest sentrale funnene. Kvalitative intervjuer og oppfølging ett år senere viste at de ansatte opprettholdt de gode resultatene og fortsatte med aktivitetene på eget initiativ (Ibid). Til sammenligning med denne studien kan dette speiles i deltakernes positive opplevelser av å gjøre yogapraksis til en fast og meningsfylt rutine.

Forskning viser til hvordan kombinasjonen av de fysiske øvelsene og fokuset på de meditative elementene som mindfulness, meditasjon og pust, skaper opplevelsen av bedre fokus, ro og velvære (Dwivedi et al., 2015, Rocha et al., 2012). De fysiske gevinstene var ifølge deltakerne forbedret styrke i spesielt kjernemuskulatur, bedre mobilitet og følelse av å være mykere og mer bevegelig i kroppen, derved mindre stivhet i muskler og ledd. Smerter og stivhet i muskulaturen samt opplevelse av stress og mentale påkjenninger kan plasseres i kategoriene muskel- og skjelettplager og psykiske plager, noe som er de to største grunnene til sykefravær (SSB, 2020). Studier gjort på yoga på arbeidsplassen understøtter at yoga kan ha forebyggende og/eller lindrende effekt på denne type plager (Alexander et al., 2015, Dwivedi et al., 2015, Lee et al., 2011, Puerto Valencia et al., 2019, Zhang et al., 2020).

Forskning understøtter argumentet om at det finnes få indikatorer på negative effekter av yoga blant ansatte, samt tilstrekkelig tilgjengelig informasjon som gjør det mulig å skape yogaintervensjoner tilpasset den aktuelle arbeidsplassen (Puerto Valencia et al., 2019). Det presiseres dog at det er behov for flere studier i større skala på feltet, da de studiene som er publisert frem til i dag er svært varierende i størrelse og design (Ibid). Deltakerne beskriver positive opplevelser av effektene yoga har på dem. Det er varierende oppfatninger om hvor godt tilpasset tilbudet er for den enkelte ansatte når det kommer til tidspunkt og

tilgjengelighet. Selv om disse noe mer negative beskrivelsene ikke handler om innholdet i yogatimene, er det likevel verdt å nevne, da dette kan være faktorer som fører til at noen ansatte velger å ikke delta.

Deltakerne beskriver også pusteteknikker som en viktig fysisk øvelse som bedrer fokus og mental ro. Dette kan understøttes av de kjente yogiske tekstene fra Patanjalis yoga sutras (Satchidananda, 2012). I teksten forklares nytten av bevisst bruk av pust. Dette er en sentral del av yogapraksisen, og det som i bakgrunnskapittelet er beskrevet som *pranayama*. Feuresteins læring vektla implementeringen av den yogiske tradisjonen og litteraturen i den fysiske yogaundervisning i dagens samfunn (Feuerstein, 2017). Dette kan vi se ved at yoga blant annet brukes som aktivitet på steder som arbeidsplassen. Deltakerne i studien er ansatte som enten har en relativt stillesittende og statisk jobb på kontor eller lab, eller har en mer fysisk krevende jobb med bevegelse, forflytning, løft og utfordrende arbeidsstillinger. Begge disse gruppene har hatt utbytte av yoga. Det finnes en rekke ulike yogastiler og teknikker som er mer og mindre fysisk krevende (Cramer et al., 2016, Feuerstein, 2017, Domingues, 2018). Forskningen og de yogiske tradisjonelle tekstene samsvarer dermed med funnene som viser at yoga med en kombinasjon av fysiske øvelser og mindfulness er blant de mer optimale formene for yoga for sykehusansatte.

5.1.2 “Å velge å delta på yoga på arbeidsplassen”

Hva er det som gjør at deltakerne velger å delta på yoga på arbeidsplassen sin? Her beskriver deltakerne blant annet timenes innhold, lavterskelnivå og fellesskapsfølelsen som sentrale faktorer. Det økonomiske aspektet er også viktig. Timene oppleves som langt rimeligere enn lignende tilbud utenfor arbeidsplassen, og selv om dette ikke er den mest avgjørende faktoren for hvorfor deltakerne velger disse timene, har det likevel verdi. Med spesifikt fokus på ansattes fysiske og mentale helse foreligger det forskning som fokuserer på både fysisk trening og yoga (Chu et al., 2014, de Bruin et al., 2017 og 2020). For å studere likheter og forskjeller mellom yoga og annen fysisk aktivitet ville det krevd et annet studiedesign, for eksempel ved å inkludere en kontrollgruppe som utførte en annen aktivitet. Hensikten med denne studien er å beskrive opplevelser spesifikt med yoga, og litteratursøkene er derfor

begrenset til denne tematikken. Forskning viser derimot at yoga og/eller annen fysisk trening er blant de intervensjonene som gir best resultater på faktorer som stressreduksjon samt reduksjon av symptomer på angst og depresjon, noe som ofte også er forbundet med stress (Chu et al., 2014). Den systematiske oversiktsstudien til Chu et al. sier at yoga på arbeidsplassen er særlig effektivt da det som regel inneholder elementer av fysisk trening, meditasjon og pusteteknikker. Da det finnes mange ulike former for yoga indikerer dette nytteverdien ved å se til forskning når et yogaprogram skal implementeres på en arbeidsplass.

Deltakerne beskriver opplevelse av fellesskap gjennom å delta på yoga. Fellesskapsfølelse kan oppstå og skapes på ulike måter og på andre arenaer enn i yogasalen, så hvilke faktorer gjør seg gjeldende i nettopp denne konteksten? For noen oppleves fellesskapet gjennom møtet med de andre deltakerne på timen. Andre opplever at det har ført til bedre fellesskap innad på sin egen arbeidsplass ved at de enten har fått flere kolleger til å bli med på yogatimene, eller de har introdusert noen øvelser på sin arbeidsplass som nå gjøres i fellesskap i korte pauser i arbeidsdagen. Begge deler oppleves som positivt og har verdi, da det tilfredsstillende personlige behov og preferanser. Noen setter pris på å la yogatimene være noe de velger å delta på alene. Andre har behov for å skape mer fellesskap ved å inkludere flere, som for eksempel kolleger.

Et videre tema for diskusjon er her om det er de ulike elementene i yoga som bidrar til å skape fellesskap. En kvalitativ studie undersøkte effekten yoga hadde på mellommenneskelige forhold (Ross et al., 2013). Studien viste at deltakerne opplevde økt sosial interaksjon, opplevelse av mestring og motstandsdyktighet mot stress, samt personlig endring gjennom den holistiske praksisen. Studien viste at de mellommenneskelige forholdene ble styrket fordi deltakernes egne perspektiver og innstilling hadde endret seg gjennom å praktisere yoga i form av å føle seg mer tålmodige og imøtekommende, ha bedre selvinnsikt og følelse av mindfulness i hverdagen (Ibid). Dette kan videre ses i sammenheng med salutogenese og opplevelse av sammenheng (OAS) (Antonovsky, 2018, s.39-41). Mennesker med sterk OAS opplever stimuli fra ytre eller indre miljø som forståelig (begripelighet), de har ressurser til å takle de kravene de blir stilt ovenfor (håndterbarhet) og ulike aktiviteter og livsområder tilfører mening (meningsfullhet). Dette gir en indikasjon på at elementene fra yoga bidrar til en følelse av fellesskap og tilhørighet for deltakerne.

5.1.3 “Å sette av tid til seg selv og opplevelse av fullstendig avslapning”

Hvorfor oppleves egentid og avspenning som viktig for deltakerne? Gjennom oppgaven er det nå beskrevet hvordan sykehusansatte er en gruppe særlig utsatt for stress og påkjenninger på arbeidsplassen (Alexander et al., 2015, Chou et al., 2014, Regjeringen, 2019, Zhang et al., 2020). Utbrenthet er blant de mest alvorlige konsekvensene av stress, og Zhang et al. spesifiserer at sykepleiere er den mest utsatte gruppen blant sykehusansatte her. Dette blant annet på grunn av arbeidstid som ofte inkluderer turnus og nattevakter, samt arbeidets omfang som innebærer behandling og møte med pasienter og deres pårørende. Dette gjenspeiles i deltakernes opplevelser av at stress ofte oppstår når det dukker opp uforutsette situasjoner og de ikke føler de har tilstrekkelig kontroll eller kompetanse for å takle det. Det kan her diskuteres om avspenning og tid til seg selv oppleves som en nødvendig motvekt til stress og høye krav.

Deltakernes opplevelse av avspenning og egentid speiles i mindfulness. Mindfulness plasseres videre i JD-R-modellen som en forlengelse av jobbressurskomponenten *personlige ressurser* (Grover et al., 2017). Jobbkraft-ressursmodellen (JD-R-modellen), illustrerer et kontinuum eller skala som beveger seg mellom utbrenthet i den negative enden av skalaen, og engasjement i den positive enden (Demerouti et al., 2001). I JD-R-modellen relaterer jobbkraft til negative arbeidsrelaterte og/eller emosjonelle krav som krever mye innsats og energi, og som kan øke graden av særlig psykologisk stress som tærer på de ansatte over tid og kan i verste fall føre til utbrenthet (Ibid). Jobbkraft kan også virke både positivt avhengig av balansen mellom krav og den enkeltes tilgjengelige ressurser. Jobbressursene er de positive faktorene som hjelper individet med å takle jobbkraftene på en effektiv måte. Mindfulness kan praktiseres på ulike måter, blant annet gjennom yoga (Grover et al., 2017). Yoga har en beviselig påvirkning på stimulering av det parasympatiske nervesystemet, hvis hovedoppgave er å redusere stress (Wheeler et al., 2017). Effektene yoga og mindfulness har på sykehusansatte er blant annet redusert stressnivå, økt egenomsorg, forbedret søvnkvalitet og positive følelser av velvære og tilstedeværelse (Alexander et al., 2015, Fang og Li, 2015,

Hartfiel et al., 2011, Lee et al., 2011). Ifølge Kabat-Zinn handler mindfulness om å være oppmerksomt til stede i øyeblikket (Kabat-Zinn, 1994, s.4-5). Gjennom å praktisere bevisst tilstedeværelse, oppstår på en udømmende måte en aksept om at livet skjer fra øyeblikk til øyeblikk. Denne aksepten vil dermed gi oss økt tilstedeværelse, klarhet og innsikt (Ibid). Forskning understøtter dermed viktigheten av avspenning og egentid for deltakerne. I lys av fenomenologien beskriver dette også aspekter ved deltakernes livsverden, hvordan verden fremstår for dem og hvordan de selv plasserer seg i verden her og nå.

Videre kan JD-R-modellen, med yoga og mindfulness som personlige ressurser, plasseres i teorien om salutogenese. Anvendelse av de positive ressursene i JD-R-modellen gjør at opplevelsen av arbeid blir forståelig, overkommelig og meningsfylt (Mittelmark et al., 2017, s.183-184). Dette er salutogene faktorer som bidrar til individets opplevelse av sammenheng (OAS), og deltakerne kan lettere håndtere stressende situasjoner i arbeidssammenheng og i hverdagen ved å være bevisste at enhver situasjon er forbigående. Dette har også sine nære likheter med Antonovskys uhelse-/helsekontinuum.

5.1.4 “Å møte og håndtere utfordringer og stress i arbeidshverdagen”

Hva beskrives som viktig i møte med utfordringer og stress i arbeidsdagen? Denne studien ble gjennomført under Covid-19-pandemien. Norske sykehusansatte, som allerede er særlig utsatte for stress, havnet i en spesielt utsatt situasjon da koronapandemien kom til Norge og landet gikk inn i sin første lockdown i mars 2020. Pandemien ble langvarig, og i skrivende stund, våren 2021 er situasjonen fortsatt pågående. Deltakernes beskrivelser tilsier at majoriteten har opplevd pandemien som et ekstra stressmoment i deres arbeidshverdag. Data som ligger til grunn for den norske IA-avtalen viser til at det er potensiale for å forebygge sykefravær blant sykehusansatte (Regjeringen, 2019). Det kan derfor diskuteres om pandemien vil kunne ha en påvirkning på sykefravær blant sykehusansatte og at ressurser for både forebygging og helsefremming vil være særlig viktig i tiden under og etter pandemien. Denne diskusjonen er vanskelig å finne klare svar på i nåværende tidspunkt, men kan være emne for fremtidig diskusjon. Antonovsky beskriver *stressende livsbegivenheter* som vesentlige begivenheter som kan sted- og tidfestes (Antonovsky, 2018, s.51). Dette er

avgrensede hendelser som kan forårsake stress fordi de oppstår brått og uventet og individet dermed ikke har noen klar “automatisk respons” til å takle det. Selv om individet likevel godt kan takle hendelsen, er det følgene som skaper en spenningstilstand, og det er her OAS-nivået til den enkelte blir avgjørende for om utfallet blir skadelig, nøytralt eller helsebringende (Ibid). Koronapandemien kan i så måte beskrives som en vesentlig stressende livsbegivenhet for deltakerne.

I den sammenheng er flere faktorer relevante for at deltakerne takler stresset. Gjennom deltakelse på yoga opplever deltakerne verdi i det å ta korte pauser i løpet av sin egen arbeidsdag, og å fylle disse med noe meningsfullt. Dette kan være å trekke seg tilbake og gjøre noen yogaøvelser eller kort meditasjon alene, eller å samle kolleger og gjøre noen enkle øvelser i felleskap. Det kan også være praktiske ting som å gå en kort tur ut, eller å være bevisst på å legge vekk telefonen i lunsjpauser og lignende for å fokusere på «her og nå» og «nullstille seg». Disse bevisste valgene kan igjen knyttes opp mot mindfulnessaspektet ved yoga, hvor fokuset på tilstedeværelse, bevissthet og våkenhet ovenfor det nåværende øyeblikket bidrar til økt opplevelse av indre ro og velvære (Brown et al., 2003, Grover et al., 2017, Kabat-Zinn, 1994, Wheeler et al., 2019). Opplevelse av meningsfullhet, slik som i disse pausene, inngår også som en viktig komponent i salutogenese (Antonovsky, 2018). Deltakerne opplever bedre tilstedeværelse og økt fokus gjennom å praktisere yoga. Dette funnet støttes av forskning som beskriver at yogaens kvaliteter bidrar til nettopp dette, og at praksisen igjen kan føre til økt følelse av ansvarsbevissthet blant de ansatte (Chokkalingam et al., 2015).

En videre diskusjon er hvordan arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplassen har betydning for den enkelte ansattes innstilling og motivasjon til å gå på jobb. Forskning støtter opp under denne studiens funn hvor opplevelsen av kollegial støtte er viktig for arbeidsinnsats og motivasjon (AbuAlRub et al., 2004). Forskning viser også at kollegial støtte på arbeidsplassen reduserte stressnivået (Ibid). Spesielt kombinasjonen av støtte og oppmuntring fra kolleger, og opplevelse av økt motivasjon beskrives som viktig for deltakerne. En positiv opplevelse av arbeidsmiljøet kan, videre ses på i lys av salutogenese. For at et individ skal kunne oppnå høy grad av OAS besitter det blant annet motstandsressurser som sosial støtte og nære emosjonelle bånd (Antonovsky, 2018, Walseth og Malterud, 2004 og Eriksson og

Lindström, 2007). I JD-R-modellen inngår de nevnte faktorene i jobbressurser, hvor de sosiale og organisatoriske aspektene ved jobben kan stimulere til personlig vekst, utvikling og læring (Demerouti et al., 2001). Å oppleve støtte fra både kolleger og ledelse gjenspeiler dette. Hvor nære de opplever å komme hverandre med tanke på emosjonelle bånd er ikke like tydelig i mine funn. Deltakerne beskriver opplevelsen av «god flyt» i arbeidsdagen når disse faktorene er på plass. Flyt, eller *flow*, finner vi som et sentralt begrep i salutogenese (Csikszentmihalyi et al., 2014). Flow beskrives som en tilstand hvor individet opplever å være så til stede i øyeblikket og den eller de oppgavene de opptas av der og da, at det føles fullstendig uanstrengt. Sett i lys av problemstillingen opplever deltakerne at de bedre kan beholde roen og fokusere i arbeidet. Dette er kanskje særlig viktig når en ansatt befinner seg i en stressende eller uforutsett situasjon, som for eksempel i møte med en syk pasient eller pårørende.

Hvis vi til slutt ser til bransjeprogrammene i IA-avtalen og materiale som er blitt utviklet i forbindelse med den, finnes det nå mye informasjon og konkrete verktøy tilgjengelige for bedrifter, som Arbeidsmiljøportalen (2021) og Idébanken (2021). Fysisk aktivitet er blant disse. Basert på funnene fra min studie, JD-R-modellen, teorien om salutogenese og forskning for øvrig kan det argumenteres for at også yoga som aktivitet kan være et godt alternativ til ansatte. Det viktigste funnet synes å være at de ulike elementene i yoga, hovedsakelig fysisk aktivitet og mindfulness, har positiv innvirkning på den enkelte deltaker. Dette skjer gjennom å være fysisk aktive, som bidrar til å opprettholde en bevegelig, funksjonell kropp, og gjennom mindfulnessaspektet som gjør at deltakerne lettere håndterer og møter stress, samt opplever bedre tilstedeværelse og fokus for seg selv og i møte med andre. Dette er viktige faktorer for enkeltindividet så vel som for fellesskapet for øvrig. Avslutningsvis vil jeg nevne begrepet *ahimsa*, som jeg vil argumentere for at gjør seg gjeldende i flere aspekter her. Ahimsa er det første av fem *yamas*, moralske retningslinjer for hvordan vi best kan handle mot oss selv og omgivelsene våre (Satchidananda, 2012, Shah, 2020). Ahimsa oversettes til ikke-vold eller ikke-harme, og handler om hvordan vi både gjennom holdninger, tanker og handlinger som er grunnet i godhet, kan møte enhver situasjon med denne innstillingen.

5.2 Metoderefleksjon

I dette avsnittet presenteres en kritisk refleksjon over de metodologiske valgene som er foretatt i forhold til kvalitativ metode og fortolkende fenomenologi, utvalg og rekrutteringsprosessen, intervju som metode samt studiens validitet og overføringsverdi.

Det er flere områder knyttet til metode som krever kritisk refleksjon. Problemstillingen og studiens formål danner utgangspunktet for hva slags metode som er riktig å velge. I denne studien skulle sykehusansattes opplevelser med yoga undersøkes. I dette ligger det at det er fenomenet yoga som skal beskrives gjennom deltakernes egne opplevelser og erfaringer, altså gjennom deres livsverden og fra deres egne perspektiver. Denne tilnærming til data ligger nærmest fenomenologien, som igjen er knyttet til kvalitativ metode, og dette ble derfor den valgte metode (Kvale og Brinkmann, 2018, s.45). Jeg foretok noen vurderinger underveis om hvorvidt det var aktuelt og nødvendig å fokusere oppgaven inn mot spesifikke filosofiske retninger knyttet til fenomenologien. Med tanke på problemstilling og forskningsspørsmålene antok jeg at deltakerne ville gi svar knyttet til kroppslige opplevelser, hvor det ville vært aktuelt å trekke inn Merleau-Pontys kroppsfenomenologiske retning. Merleau-Pontys filosofi gjenspeiles i studiens funn, men jeg valgte likevel å anvende meg av flere aspekter ved fenomenologien og valgte vekk å fordype meg i kun én retning. Videre kan det diskuteres om hvorvidt en fortolkende eller deskriptiv fenomenologisk tilnærming var mest aktuelt her.

Der vi med fenomenologisk tilnærming er interessert i å forstå sosiale fenomener ut fra deltakernes egne perspektiver, vil en deskriptiv fenomenologisk tilnærming ville kreve at jeg som forsker plasserer meg selv og min egen forforståelse helt til side og går inn og møter materialet uten at dette har innvirkning (Kvale og Brinkmann, 2018, s.65). I dette tilfellet ville dette vært svært utfordrende. Det fortolkende aspektet betyr at jeg som forsker og intervjuer har en slags monopol på fortolkning av det innsamlede materialet. Ved et det er jeg som fortolker og konstruerer de endelige meningene ut fra den ønskede konteksten, synliggjør dette også et maktforhold mellom meg og deltakerne, og et spørsmål er hvorvidt deltakerne som er blitt intervjuet skal involveres i fortolkningen ettersom de «eier» meningene (Kvale og Brinkmann, 2018, s.244). Dette ville krevd en langt mer komplisert prosess, og tidsrammen for et masterprosjekt som dette gjorde også at dette var uaktuelt. For

å sikre at jeg som fortolker likevel kom så nær deltakernes meninger som mulig forelå det som mulig å kontakte deltakerne i etterkant hvis jeg hadde flere spørsmål eller var usikker på noe.

Ettersom min forforståelse ikke skal prege fortolkningen i for stor grad, var dette et område jeg måtte tre varsomt. Fordeler ved at jeg har kunnskap fra feltet er blant annet at jeg gjennom intervjuene har kunnet stille oppfølgings- og detaljspørsmål som omhandler spesifikke sider ved yoga. Fordi man er to mennesker som deler interesse om dette temaet, kan dette ha hatt en positiv påvirkning på intervjuene. Ulemper er blant annet at min nærhet til tematikken har kunnet påvirke deltakernes svar i noen grad ved at samtalen styres inn på tema som jeg selv finner interessant. Dette gjelder også i fortolkningen, da det er essensielt å få frem deltakernes perspektiver og meninger, og ikke mine egne, selv om det er jeg som fortolker svarene. Det har vært viktig å opprettholde en refleksivitet i alle deler av prosessen, slik det er beskrevet i metodelitteraturen (Malterud, 2002, Kvale og Brinkmann, 2018).

Videre vil jeg diskutere rundt utvalg og rekrutteringsprosessen. Hvordan vet jeg at utvalget er tilstrekkelig? Hva kunne jeg gjort for å dempe effektene av selv-seleksjon? Deltakerne ble inkludert etter å ha respondert på informasjonsskjema som ble sendt ut, og de seks som møtte kriteriene ble med i studien. Allerede her kan det stilles spørsmål ved om jeg fikk et bredt nok utvalg da det er diskutert om hvorvidt det kun var de som var mest entusiastiske og positive til yoga som meldte seg. Dette leder heller til et spørsmål om studiedesign og studiens forskningsspørsmål, hvor inklusjonskriteriet var deltakelse på yoga. Studiens forskningsspørsmål kan i følge Malterud et al. (2016) også styre størrelsen på utvalget ut ifra hvor bredt eller smalt det er. I min studie var problemstillingen relativt bred, og det var derfor i utgangspunktet rom for flere ulike perspektiver. Som forklart over krevde forskningsspørsmålet en fenomenologisk og kvalitativ metode, og studiedesignet utformet deretter. For å dempe virkningen av selv-seleksjonen var det blant annet viktig å utforme intervjuguiden og stille varierte spørsmål ved ulike aspekter av deltakernes opplevelser med yoga. Dersom andre sider og perspektiver rundt yoga på arbeidsplassen skulle undersøkes nærmere, ville dette krevd et annet studiedesign. For eksempel ville en sammenlignende studie med en kontrollgruppe som ikke gjorde yoga, men en annen eller ingen aktivitet, vært

et alternativ. Dette kan vi anta ville gitt andre svar, men ut fra denne studiens formål og forskningsspørsmål vurderte jeg utvalget som tilstrekkelig.

I kvalitative studier foreligger det ingen riktig klar mal eller fasit som tilsier hvor mange deltakere som behøves i en studie. Kvale og Brinkmann sier at man skal “... *intervjue så mange personer som det trengs for å finne ut det du trenger å vite*” (2018, s.148). For å sikre at utvalget er tilstrekkelig, har begrepet *metning* (saturation) vært brukt, spesielt der Grounded Theory er brukt som analysemetode, men mer nylig er begrepet *informasjonsstyrke* innført (Malterud et al., 2016). Informasjonsstyrke innebærer at jo mer relevant informasjon utvalget besitter, jo færre deltakere trengs det å inkluderes (Ibid). Malterud et al. viser til oversiktsanalyser hvor det er en gjennomgående svakhet at kvalitative studier er lite transparente med tanke på utvalgsprosessen og argumentasjonen tilhørende denne. Selv om en kvalitativ intervjustudie som regel vil kreve færre deltakere enn en kvantitativ studie (avhengig av forskningsspørsmål), er det ikke nødvendigvis holdbart å si at utvalget var tilstrekkelig fordi det var et bredt utvalg som ga variasjon i svarene. Jeg hadde åtte deltakere som meldte seg, hvorav seks av disse møtte kriteriene og ble inkludert. Dette tallet ble dermed tilfeldig. Ut fra begrepet informasjonsstyrke har det likevel vært viktig å vurdere underveis om informasjonen som er delt har kunnet besvare problemstillingen. Jeg valgte å gjennomføre alle seks intervjuene på grunnlag av disse faktorene. En mulig utfordring her ville dermed vært å rekruttere flere deltakere i etterkant dersom informasjonsstyrken ikke hadde vært sterk nok etter de seks intervjuene.

Diskusjon om hvorvidt intervju var riktig metode for datainnsamling kommer også tilbake til forskningsspørsmål og studiens formål. For å samle så rike beskrivelser som mulig var det viktig å bruke en semi-strukturert intervjuform. Dette gjorde intervjuet til noe som lå nærmere en samtale mellom to individer, og som dermed lot deltakerne reflektere underveis (Kvale og Brinkmann, 2018, s.42). Med tanke på de strenge smitte- og reiserestriksjonene som etter hvert har blitt innført i landet, var det positivt at jeg fikk utført alle intervjuene ved fysisk møte. Jeg unngikk dermed å måtte gjøre intervjuet over telefon eller en digital plattform, noe som kan ha hatt innvirkning på svarene da det var mulig å gjøre intervjusituasjonen mer avslappet. Det Kvale og Brinkmann beskriver som ikke-språklig kommunikasjon, forsvinner når intervjuet blir gjort over telefon (Ibid, s.178). Det samme

gjelder ved transkripsjon av materialet, noe som kunne påvirket fortolkningen ytterligere i form av større distanse til datamaterialet. Kvale og Brinkmann nevner fordeler ved telefonintervju, for eksempel dersom deltakeren av ulike grunner er ukomfortabel med den fysiske tilstedeværelsen, og en digital løsning ville være å foretrekke (Ibid, s.179). Deltakerne i denne studien fikk også muligheten til å velge telefonintervju som mulig løsning, men samtlige valgte å møtes fysisk.

All forskning må vurdere graden av validitet og overføringsverdi. Validitet, eller gyldighet, kan i forbindelse med kvalitative studier ses på som i hvilken grad en metode undersøker det den er ment å undersøke (Kvale og Brinkmann, 2018, s.276). Det har derfor her vært essensielt å se på om de studerte fenomenene faktisk har blitt godt beskrevet eller observert. Validering av oppgaven baserer seg også på det empiriske kunnskapsgrunnlaget av tidligere forskning i tillegg til forskerens troverdighet og egne forskning eller kunnskap på feltet. I en kvalitativ studie gjennomsyrrer validiteten hele forskningsprosessen og ikke bare resultatet (Ibid, s.277). I følge Malterud stiller vi oss som forsker åpne for et mangfold av mulige svar ved å velge kvalitativ metode (Malterud, 2002). Resultatene som fremkommer, bør ha et mål om overførbarhet ut over den lokale konteksten for gjennomføringen (Ibid). Det kan med dette argumenteres for at funnene fra denne studien kan ha grad av overførbarhet til det aktuelle feltet, som her er sykehus og sykehusansatte. Ut over det kan funnene i seg selv ha verdi for både arrangører, instruktører og deltakere fra ulike felt, selv om denne studien retter seg spesielt mot bedriftshelse. Denne masteroppgaven er et lite bidrag til forskningsfeltet, og forhåpentligvis kan funnene i seg selv gi idéer til videre forskning. Kvalitativ forskning kan regnes å gi gyldig, vitenskapelig kunnskap nettopp fordi observasjonene reflekterer den tematikken det er ønskelig å vite mer om, noe som er denne masteroppgavens styrke.

KAPITTEL 6

OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE REFLEKSJONER

I det siste kapittelet i masteroppgaven presenterer jeg en kort oppsummering av de viktigste funnene i studien, teoretiske og praktiske implikasjoner samt mine egne anbefalinger til fremtidig forskning på feltet. Avslutningsvis følger en avsluttende refleksjon og tanker om veien videre.

6.1 Oppsummering

I denne masteroppgaven har jeg jobbet med å besvare problemstillingen min:

«Hvilke opplevelser og erfaringer knyttet til deltakelse på ledet yoga har ansatte som jobber på sykehus?».

Mitt svar på denne problemstillingen kan presenteres gjennom noen sentrale funn. Gjennom å delta på ledet yoga opplever deltakerne å føle seg fysisk smidigere og mer bevegelige i kroppen, samt sterkere blant annet i kjernemuskulatur og overkropp. Mentalt opplever de økt indre ro, velvære, bedre energi og redusert stressnivå. Å føle dyp fysisk og mental avspenning gjennom yoga har vært en viktig del av dette. Deltakerne beskriver også å kjenne på mestringsfølelse, tilstedeværelse og positiv og verdifull prioritering av egentid. Disse faktorene er overførbare til arbeidslivet og hverdagen for øvrig. Videre beskriver deltakerne opplevelsen av felleskap, samt verdien i dette. For noen deltakere er en utfordring å delta på yogatimene på grunn av tidspunkt og tilgjengelighet som ikke passer overens med egen arbeidstid og eksempelvis turnusarbeid. Å inkludere enkle yogaøvelser på sin egen arbeidsplass har bidratt til å skape bedre samhold og korte pauser med meningsfullt innhold i en hektisk arbeidshverdag. Deltakerne i denne studien beskriver å trives på sin arbeidsplass, og at faktorer som arbeidsmiljø, gode, støttende kolleger og ledelse, samt muligheten til å kunne lære og utvikle seg personlig oppleves som viktig. Det siste årets ekstra belastning på grunn av koronapandemien har understreket viktigheten av disse faktorene. Yoga oppleves også som en nyttig ressurs for håndtering av stress og økt bevissthet på verdien av å ta vare på seg selv for å bedre kunne ta vare på andre.

Gjennom diskusjonen tydeliggjøres nå teoretiske implikasjoner på at yoga kan plasseres i helseteorien salutogenese samt i arbeidsmiljømodellen JD-R som en personlig ressurs og verktøy for å fremme god helse blant sykehusansatte. I praksis kan dette være til nytte for det aktuelle feltet, som sykehus, for å se hvilken nytte ansatte har av aktiviteter som yoga og hvordan det best kan og bør implementeres på den aktuelle arbeidsplassen. Funn fra tidligere forskning understøtter funn som viser til de ovenfor nevnte effektene av yoga. Da det finnes mer kvantitativ enn kvalitativ forskning på dette feltet, spesielt med sykehusansatte som utvalg, er en av mine anbefalinger til videre forskning på feltet å foreta flere og eventuelt større forsøk av denne typen.

6.2 Avsluttende refleksjoner

Når jeg nå avslutter denne masteroppgaven sitter jeg først og fremst igjen med en rekke nyttige erfaringer, interessante funn samt tanker om den mulige veien videre for en studie som dette. Jeg har gjort mitt beste for å fortolke funnene slik at de gjenspeiler det verdifulle materialet jeg fikk samlet inn fra deltakerne. Det har vært spennende, men også svært utfordrende å trekke inn flere store temaer som alle har store mengder litteratur tilknyttet både i form av publisert forskning og tradisjonelle, filosofiske tekster. Dette gjelder både yoga, arbeidshelse og salutogenese. Med min nærmest ikke-eksisterende erfaring med denne type feltarbeid og oppgaveskriving, sitter jeg igjen med opplevelsen av at disse funnene likevel har sin plass i et større folkehelseperspektiv. Yoga på arbeidsplassen er, som det ser ut per dags dato, et fenomen som er kommet for å bli og som fortsetter å utvikle seg. Jeg ser på det som positivt at bedrifter prioriterer allsidig trening og aktiviteter til sine ansatte, og håper denne oppgaven bidrar til å belyse de mange positive sidene ved å også inkludere aktiviteter som yoga og mindfulness for fremming av ansattes fysiske og mentale helse.

Kombinasjonen av de fysiske og mentale elementene er det som hovedsakelig skiller yoga fra annen type trening. Dette betyr ikke at yoga er bedre enn andre aktiviteter, men som oppgaven illustrerer kan det overføres til ulike kontekster og praktiseres individuelt så vel som i fellesskap. Det siste året har alle levd med restriksjoner som følge av koronapandemien, og det har preget befolkningen på flere måter. Det har skapt endringer i

hverdagslivet, i arbeidslivet, vi har måttet finne alternative måter å drive fysisk aktivitet, sosialisere oss og kommunisere på. Yoga tilbyr en mulighet for å praktisere tilstedeværelse og aksept av tingenes tilstand sånn som det er, selv om det er utfordrende. På arbeidsplassen så vel som i livet generelt. De gode verdiene kan tas i bruk som personlige, positive ressurser, gode verktøy som kan gi en opplevelse av tilhørighet og sammenheng. Tilbake til røttene. Som Feuerstein sa:

«If you want to know where something is going, it's good to know where it came from»

Referanseliste

- AbuAlRub, R.F. (2004). Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1). <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x>
- Alexander, G.K., Rollins, K., Walker, D., Wong, L. & Pennings, J. (2015). Yoga for Self-Care and Burnout Prevention Among Nurses. *Workplace Health & Safety*. <https://doi.org/10.1177/2165079915596102>
- Antonovsky, A. (2018). *Helsens mysterium. Den salutogene modellen*. Gyldendal Norsk Forlag.
- Arbeidsmiljøportalen (2021). *Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær*. <https://www.arbeidsmiljoportalen.no/>
- Arbeidstilsynet (2020). *Psykososialt arbeidsmiljø*. <https://www.nav.no/no/lokalt/oslo/nav-arbeidslivssenter-oslo/nyheter-oslo/ny-ia-avtale-signert>
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3). 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Boccio, F. J. (2012). Living tradition. *Yoga Journal*, 252. 28-28.
- Brown, K.W. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Chapman, K.L. & Bredin, S.S.D. (2010). Why Yoga? An introduction to philosophy, practice, and the role of yoga in health promotion and disease prevention. *The Health & Fitness Journal of Canada*, 3(2). 13-21. <https://doi.org/10.14288/hfjc.v3i2.54>

Chokkalingam, H.R. (2015). Effect of Yoga on Conscientiousness and Performance of Employees. An Action Research Study. *Innovative Journal of Business and Management*, 4(03). <https://doi.org/45-51>. 10.15520/ijbm.vol4.iss3.22.pp45-51

Chong, C.S.M., Tsunaka, M., Tsang, H.W.H, Chan, E.P. & Cheung, W.M. (2011). Effects of Yoga on Stress Management in Healthy Adults: A Systematic Review. *Alternative Therapies in Health & Medicine*, 17(1).

Christensen, C. & Undebakke, M.G. (2013). *KIWEST – teorier, begreper og indekser*. ARK Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser. <https://www.ntnu.no/documents/34221120/0/Rapport+KIWEST.pdf/72246001-923c-4b49-9777-3ac48ed2f138>

Cramer, H., Lange, S., Klose, P., Paul, A. & Dobos, G. (2012). Yoga for breast cancer patients and survivors: a systematic review and meta-analysis. *BMC Cancer*, 12(1). 412. <https://doi.org/10.1186/1471-2407-12-412>

Cramer, H., Lauche, R., Haller, H., Steckhan, N., Michalsen, A. & Dobos, G. (2014). Effects of yoga on cardiovascular disease risk factors: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Cardiology*, 173(2). 170-183. <https://doi.org/10.1016/j.ijcard.2014.02.017>

Cramer, H., Lauche, R., Anheyer, D., Pilkington, K., Manincor, M., Dobos, G. & Ward, L. (2018). Yoga for anxiety: A systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *Depression and Anxiety*, 35(9). 830-843. <https://doi.org/110.1002/da.22762>

Csikszentmihalyi, M., Csikszentmihalyi, S. & Nakamura, J. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi*. Springer, Netherlands

de Bruin, E.I., Formsma, A.R., Frijstein, G. & Bögels, S.M. (2017). Mindful2Work: Effects of Combined Physical Exercise, Yoga, and Mindfulness Meditations for Stress Relieve in Employees. A Proof of Concept Study. *Mindfulness*, 8(1). <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0593-x>

de Bruin, E.I., Valentin, S., Baartmans, J.M., Blok, M. & Bögels, S.M. (2020). Mindful2Work the next steps: Effectiveness of a program combining physical exercise, yoga and mindfulness, adding a wait-list period, measurements up to one year later and qualitative interviews. *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 39. 101-137. <https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2020.101137>

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3). 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Domingues, R.B. (2018). Modern postural yoga as a mental health promoting tool: A systematic review. *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 31. 248-255. <https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2018.03.002>

Dwivedi, U., Kumari, S., Akhilesh, K.B. & Nagendra, H.R. (2015). Well-being at workplace through mindfulness: Influence of Yoga practice on positive affect and aggression. *AYU: An International Quarterly Journal of Research in Ayurveda*, 36(4). 375-379. <https://doi.org/10.4103/0974-8520.190693>

Eriksson, M o& Lindström, B. (2007). Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: a systematic review. *Journal of Epidemiology & Community Health*, (61(11)). 938-944. <https://doi.org/10.1136/jech.2006.056028>

Fanavoll, R., Nilsen, T.I.L., Holtermann, A. & Mork, P.J. (2016). Psychosocial work stress, leisure time physical exercise and the risk of chronic pain in the neck/shoulders: Longitudinal

data from the Norwegian HUNT study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(4). 585-595. <http://dx.doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00606>

Fang, R. & Li, X. (2015). A regular yoga intervention for staff nurse sleep quality and work stress: a randomised controlled trial. *Journal of Clinical Nursing*, 24(23-24). 3374-3379. <https://doi.org/10.1111/jocn.12983>

Feuerstein, G. (1998). *The Yoga Tradition. Its History, Literature, Philosophy and Practice*. Hohm Press, USA.

Feuerstein, G. (2017). A Short History of Yoga. *Embodied Philosophy*, 004. <https://www.embodiedphilosophy.com/short-history-yoga/>

Folkehelseinstituttet (2014). *Arbeid og Helse i Norge (Folkehelse rapporten)*. <https://www.fhi.no/nettpub/hin/miljo/arbeid-og-helse/?term=&h=1>

Finne, L.B., Christensen, J.O. & Knardahl, S. (2014). Psychological and social work factors as predictors of mental distress: a prospective study. *PloS one*, 9(7). e102514. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0102514>

FN-sambandet (2021, 29.januar). *Arbeidsliv*. <https://www.fn.no/tema/arbeidsliv>

ForBedring (2019). *Resultatrapport ForBedring (Nasjonal rapport frå undersøkinga i 2019)*. <https://www.helse-sorost.no/seksjon/nyheter/Documents/Nasjonal%20ForBedring%202019.pdf>

Grover, S.L., Teo, S.T.T., Pick, D. & Roche, M. (2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 33(4). 426-436.

Hartfiel, N., Havenhand, J., Khalsa, S.B., Clarke, G. & Krayner, A. (2011). The effectiveness of yoga for the improvement of well-being and resilience to stress in the workplace. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(1).
<https://www.jstor.org/stable/40967889>

Hulley, S.B., Cummings, S.R., Browner, W.S., Grady, D.G. & Newman, T.B. (2013). *Designing Clinical Research* (4. Utg). Lippincott Williams and Wilkins.

Idébanken (2021). *Helsefremmende arbeidsplasser: De beste arbeidsplassene er helsefremmende*. <https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/helsefremmende-arbeidsplasser>

Innes, K. & Vincent, H.K. (2007). The Influence of Yoga-Based Programs on Risk Profiles in Adults with Type 2 Diabetes Mellitus: A Systematic Review. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 4. <https://doi.org/10.1093/ecam/nel103>

Johnsen, T. (2013). Emosjonenes fenomenologi og mulighetsbetingelser for endring. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 50(8). 829-837.
<https://psykologtidsskriftet.no/fagartikkel/2013/08/emosjonenes-fenomenologi-og-mulighetsbetingelser-endring>

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.

Khalsa, S.B.S. (2013). Yoga for Psychiatry and Mental Health: An Ancient Practice with Modern Relevance. *Indian Journal of Psychiatry*, 55(3). 334-336.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3768207/>

Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are. Mindfulness meditation in everyday life*. Hyperion.

Kvale, S. (2006). Dominance Through Interviews and Dialogues. *Qualitative Inquiry*, 12(3).
<https://doi.org/10.1177/1077800406286235>

Langeland, E. (2009). Betydningen av en salutogen tilnærming for å fremme psykisk helse. *Sykepleien Forskning*, 4(4). <https://doi.org/10.4220/sykepleienf.2009.0143>

Lee, W., Tsai, S., Tsai, C. & Lee, C. (2011). A Study on Work Stress, Stress Coping Strategies, and Health Promoting Lifestyle among District Hospital Nurses in Taiwan. *Journal of Occupational Health*. <https://doi.org/110.1539/joh.11-0054-FS>

Li, A.W. & Goldsmith, C. (2012). The Effects of Yoga on Anxiety and Stress. *Alternative Medicine Review*, 17(1). 21-35.

Litchfield, P., Cooper, G., Hancock, C. & Watt, P. (2016). Work and Wellbeing in the 21st Century. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1).
<https://doi.org/10.3390/ijerph13111065>

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mf.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>

Malterud, K. (2002). Kvalitative metoder i medisinsk forskning – forutsetninger, muligheter og begrensninger. *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 25.
<https://tidsskriftet.no/2002/10/tema-forskningsmetoder/kvalitative-metoder-i-medisinsk-forskning-forutsetninger-muligheter>

Malterud, K., Siersma, V.D. & Guassora, A.D. (2016). Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power. *Qualitative Health Research*, 26(13). 1753-1760. <https://doi.org/10.1177/1049732315617444>

Mittelmark, M.B., Sagy, S., Eriksson, M., Bauer, G.F., Pelikan, J.M., Lindström, B. & Espnes, G.A. (2016). *The Handbook of Salutogenesis*. Springer.

Mæland, J.G. (2016). *Forebyggende helsearbeid: Folkehelsearbeid i teori og praksis* (4. utg.). Universitetsforlaget.

Nav (2020, 2.oktober). *Ny IA-avtale signert*. <https://www.nav.no/no/lokalt/oslo/nav-arbeidslivssenter-oslo/nyheter-oslo/ny-ia-avtale-signert>

OECD (2013). *Mental Health and Work Norway*. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/mental-health-and-work-norway_9789264178984-en#page1

Pascoe, M.C. & Bauer, I.E. (2015). A systematic review of randomised control trials on the effects of yoga on stress measures and mood. *Journal of Psychiatric Research*, 68. 270-282. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2015.07.013>

Puerto Valencia, L.M., Weber, A., Spiegel, H., Bögle, R., Selmani, A., Heinze, S. & Herr, C. (2019). Yoga in the workplace and health outcomes: a systematic review. *Occupational Medicine*, 69(3). <https://doi.org/10.1093/occmed/kqz033>

Regjeringen (2019a). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Et arbeidsliv med plass for alle*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>

Regjeringen (2019b). *Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019-2022*. Regjeringen.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/21819f43d6b84966ab4a30416ece31e5/bransjeprogrammer-under-ia-avtalen-20192022.pdf>

Høie, B. (2020). *Sykeshustalen 2020*. Regjeringen.

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/sykehustalen-2020/id2685663/>

Rocha, K.K.F., Ribeiro, A.M., Rocha, K.C.F., Sousa, M.B.C., Albuquerque, F.S., Ribeiro, S. & Silva, R.H. (2012). Improvement in physiological and psychological parameters after 6 months of yoga practice. *Consciousness and Cognition*, 21(2).

<https://doi.org/10.1016/j.concog.2012.01.014>

Saksvik, P.Ø., Færgestad, M., Fossum, S., Olaniyan, O.S., Indergård, Ø. & Karanika-Murray, M. (2018). An effect evaluation of the psychosocial work environment of a university unit after a successfully implemented employeeship program. *International Journal of Workplace Management*. 31-44. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2017-0065>

Satchidananda, S.S. (2012). *The Yoga Sutras of Patanjali*. Integral yoga Publications.

Shah, S. (2020, 30.juli). How to Make the Yamas and the Niyamas Work for You in the Modern World. *The Art of Living*. <https://www.artofliving.org/us-en/how-to-make-the-yamas-and-niyamas-work-for-you-in-the-modern-world#>

Siegrist, J. & Rödel, A. (2006). Work stress and health risk behavior. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6). 473-481.

Singleton, M. (2007). Yoga, Eugenics, and Spiritual Darwinism in the Early Twentieth Century. *International Journal of Hindu Studies*, 11(2). 125-146.

<https://doi.org/10.1007/s11407-007-9043-7>

Singleton, M. (2010). *Yoga Body: The Origins of Modern Posture Practice*.

Oxford University Press

Sohail, M., Chaudhary, A. & Rehman (2015). Stress and Health at the Workplace- A Review of the Literature. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(3).

Statistisk Sentralbyrå (2020, 29.juni). *Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen*.
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar>

Tracy, S.J. (2010). Qualitative Quality: Eight “Big-Tent” Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, 16(10). 837-851. <https://doi.org/10.1177/1077800410383121>

Walseth, L.T. & Malterud, K. (2004). Salutogenese og empowerment i allmennmedisinsk perspektiv. *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 65(6).
<https://tidsskriftet.no/2004/01/kronikk/salutogenese-og-empowerment-i-allmennmedisinsk-perspektiv>

Wheeler, E.A., Santoro, A.N. & Bembenek, A.F. (2019). Separating the “Limbs” of Yoga: Limited Effects on Stress and Mood. *Journal of Religion and Health*, 58(6). 2277-2287.
<https://doi.org/10.1007/s10943-017-0482-1>

Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2). 121. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

Zhang, Y., Thind, H., Kim, S., Soup, A., Punnett, L. & Duffy, J. (2020). 0078 Workplace Yoga Program Features and Associations With Shift Work and Sleep Among Nursing Staff. *Sleep*, 43(1). A296-A296. <https://doi.org/10.1093/sleep/zsaa056.774>

Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Vedlegg 2: Intervjuguide

Vedlegg 3: NSD Meldeskjema for behandling av personopplysninger

Vil du delta i forskningsprosjektet

“Yoga på arbeidsplassen - opplevelser og erfaringer med deltakelse på yoga blant sykehusansatte”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke sykehusansattes egne opplevelser og erfaringer knyttet til det å delta på yoga som tilbys av arbeidsplassen. Her får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med denne studien er å undersøke hvordan arbeidstakere i helsevesenet erfarer å delta i yoga i arbeidstiden. Studien er et prosjekt for masteroppgave i folkehelse ved Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie, NTNU.

Sykehus sysselsetter svært mange og har ansatte i en rekke ulike yrker. Ansatte på sykehus er særlig utsatt for belastninger av både fysisk og psykisk art på grunn av arbeidsoppgaver og omgivelser. Samtidig viser likevel flere arbeidsmiljøundersøkelser at sykehusansatte i stor grad trives på arbeidsplassen sin, og opplever jobben som både engasjerende, inspirerende og viktig.

Yoga er en aktivitet som har økt i popularitet i Norge i løpet av de seneste årene, og det finnes en rekke ulike tilbud. Yoga tilbys også til ansatte gjennom bedriften de jobber i som et verktøy for å håndtere stress og for å fremme god fysisk helse.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NTNU er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du blir spurt om å delta i denne studien fordi du jobber ved et sykehus som tilbyr yoga i arbeidstiden og fordi du har deltatt i slike yogatimer. Alle i yrker med pasientkontakt, som leger, sykepleiere, helse- og omsorgsarbeidere samt fysioterapeuter, ergoterapeuter o.l. kan delta i studien.

For å delta i studien bør du ha deltatt på minst 5 yogatimer i løpet av det siste året. Dette kan være timer du har deltatt på ved fysisk oppmøte og/eller digitalt under covid-19, da yogatimene ble avlyst. Det stilles ingen krav til ditt nivå i yoga for å delta i studien.

Hva innebærer det for deg å delta?

- Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer dette at det vil utføres et individuelt intervju som vil foregå ved et fysisk møte, tidspunkt avtales med hver enkelt deltaker. Hvis nødvendig på grunn av smittevern hensyn eller ved deltakers eget ønske, kan intervjuet foregå via telefon.
- Intervjuet vil vare i inntil én time og vil inneholde spørsmål som omhandler dine erfaringer og opplevelser ved det å delta på yoga på din egen arbeidsplass, om å praktisere eller delta på yoga i seg selv, samt spørsmål om din arbeidshverdag. Intervjuene vil deretter analyseres og inngå i resultatene av en masteroppgave i folkehelse.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun masterstudent Emilie Birkenes Thun og hennes to veiledere Marit Solbjør og Karen Walseth Hara ved NTNU som vil ha tilgang til opplysningene.
- Alle deltakere vil bli anonymisert ved at navn og kontaktopplysninger erstattes med en kode som lagres på egen navneliste som oppbevares adskilt fra øvrige data.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes i 15.09.2021.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,

- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Emilie Birkenes Thun (masterstudent) på epost emiliebi@stud.ntnu.no eller telefon 93044387
- NTNU, Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie ved Marit Solbjør på epost marit.solbjor@ntnu.no eller telefon 73590220.
- Forskningsansvarlig for NTNU: Siri Forsmo, instituttleder, Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie, siri.forsmo@ntnu.no eller telefon 97181531.
- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen, thomas.helgesen@ntnu.no eller telefon 93079038.

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personvertjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Hvis du ønsker å delta i studien, ta kontakt med:

- Emilie Birkenes Thun (masterstudent og intervjuer) på epost emiliebi@stud.ntnu.no eller telefon 93044387

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

Marit Solbjør
(Forsker/veileder)

Emilie Birkenes Thun
(Student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet “*Yoga på arbeidsplassen - opplevelser og erfaringer med deltakelse på yoga blant sykehusansatte*”, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2: Intervjuguide

Intervjuguide

Master i Folkehelse, NTNU, Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie

Emilie Birkenes Thun

Tittel: Yoga på arbeidsplassen - opplevelse og erfaringer med deltakelse på yoga blant sykehusansatte

Problemstilling: Hvilke opplevelser og erfaringer knyttet til deltakelse på ledet yoga har ansatte som jobber på sykehus?

Før intervjuets begynnelse

- Informere om prosjektet.
- Mulig å når som helst trekke deg fra intervjuet eller velge å ikke svare på enkelte spørsmål. Ingen riktige eller gale svar, er ute etter dine egne synspunkter, opplevelser og erfaringer.
- Deltakere vil bli anonymisert.
- Informer om at en ikke skal ha informasjon om tredjeperson.
- Intervjuet vil bli tatt opp på lyd og/eller videofil som vil bli sikkert oppbevart og slettet etter at masterprosjektet er ferdig.
- Er det greit at jeg starter lydopptakeren nå?

Innledende spørsmål

- Kan du fortelle meg litt om din nåværende arbeidssituasjon? (Yrke, stilling, turnus, hvor lenge jobbet her)
- Hvordan opplever du arbeidshverdagen din nå?
- Hvordan opplevde du at covid-19 påvirket din arbeidshverdag?
- Hvor lenge har du deltatt på yoga på arbeidsplassen din? Evt. Hvordan fant du tilbudet om yoga på din arbeidsplass?
- Hadde du noen erfaringer eller kjennskap til yoga før du begynte på dette tilbudet?

Hovedspørsmål

- Fortell litt om hvordan du opplever å delta på yoga på arbeidsplassen din?
- Kan du fortelle litt om hvordan du kom frem til å starte på nettopp dette yogatilbudet?
- Kan du beskrive hvordan du (selv?) opplever å praktisere/gjøre yoga?
- Fortell om hvordan du opplever det å praktisere yoga sammen med arbeidskollegaer?
- Har du noen erfaringer med at yoga kan påvirke arbeidsmiljøet?

- Hva er dine tanker om det å tilby yoga til de ansatte på sykehus (og i arbeidslivet forøvrig)?
 - Hvordan har du opplevd å miste muligheten til å delta på ledet yoga etter at covid-19 inntraff? Fikk du, og i så fall, hvordan fikk du bruk for yoga i denne perioden?
-

Avsluttende spørsmål

- Hvordan synes du yogatilbudet fungerer på din arbeidsplass?
 - Føler du at det å delta på yoga påvirker andre deler av hverdagen din eller livet ditt enn i arbeidssammenheng?
 - Har du flere tanker eller erfaringer som du ikke har fått delt i dette intervjuet?
 - Har du noe mer å tilføye før vi avslutter intervjuet og jeg slår av båndopptakeren?
-

Etter intervjuet

Kan jeg ta kontakt via telefon, hvis jeg trenger mer informasjon eller klarhet?

Tusen takk for at du ville stille til intervju! Ta gjerne kontakt pr telefon eller e-post dersom det er noe. Husk at du når som helst kan trekke deg fra studien uten å måtte oppgi begrunnelse.

Emilie Birkenes Thun (masterstudent/intervjuer)

Master i folkehelse, NTNU, Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie

Epost: emiliebi@stud.ntnu.no Telefon: 93044387

Vedlegg 3: Meldeskjema for personopplysninger, NSD

18.8.2020

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Yoga på arbeidsplassen - opplevelse og erfaringer med deltakelse på yoga blant sykehusansatte

Referansenummer

273894

Registrert

09.07.2020 av Emilie Birkenes Thun - emiliebi@stud.ntnu.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) / Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Marit Solbjør, Marit.Solbjor@ntnu.no, tlf: 73590220

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Emilie Birkenes Thun, emiliebi@stud.ntnu.no, tlf: 93044387

Prosjektperiode

17.08.2020 - 15.09.2021

Status

03.08.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

03.08.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 03.08.2020, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.09.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Kajsa Amundsen
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

