

BCR3102 – Bacheloroppgave



SELVLEDELSE

«*Hvordan takle og mestre stress og høyt arbeidspress*»



En oppgave av:

Mette Manneråk & Joël Küffer

Innleveringsdato: 19.05.2017

VÅR 2017

«Denne hjemmeeksamen er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.»

(Antall ord: 26040)

Forord

Sakte men sikkert nærmer vi oss slutten av en lærerik, spennende og til tider krevende reise på Høyskolen Kristiania. Snart i mål med en Bachelorutdanning innen HR og Personalledelse. Det høres deilig ut. Og det føles også slik!

Først og fremst ønsker vi å takke veilederen vår, Tom Karp, for utrolig god veiledning. Du har vært en veldig viktig støttespiller for oss i denne prosessen og vi er veldig takknemlige for å ha hatt deg på laget. Vi vil også takke Olav Johansen og Marianne Stokke for et veldig godt samarbeid underveis, og at vi fikk lov til å være med på kurset. Det har vært lærerikt og en fornøyelse. Vi ønsker også å uttrykke en stor takk til alle deltakerne på stressmestringskurset. I dagens samfunn, som ofte er preget av hektiske dager og fulle kalendre, ser vi det som alt annet enn en selvfølge at man setter av tid til to studenter, la seg intervju og svare på mail og spørsmål. Det har vært veldig interessant og givende å kunne få litt innsikt i deres verden, både for oppgaven og på personlig plan.

Avslutningsvis ønsker vi gjerne å takke familiene og vennene våre for støtte og tålmodighet de siste tre årene. Personlig ønsker jeg gjerne å takke Monika, min kjære kone, som alltid har støttet meg og bygget meg opp så mange ganger. Du er mitt fjell. Takk for alt du har gjort.

Tusen takk for all hjelp, og vi ønsker dere god lesning på de neste sidene.

Oslo, 18.05.2017

Kandidatnummer:

748542 og 747838

Mette Manneråk og Joël Küffer

Sammendrag

Bakgrunn for oppgaven

Bakgrunnen for oppgaven er at vi først og fremst fattet stor interesse for temaet selvledelse etter at vi gjennomførte valgfaget Ledelse og personlig lederskap våren 2016. Vi var begge tidlig enige om at selvledelse var et tema vi ønsket å undersøke videre i vår Bacheloroppgave våren 2017. Vår veileder, Tom Karp, introduserte oss for en gyllen mulighet, nemlig å følge et kurs som en annen foreleser ved Høyskolen Kristiania skulle gjennomføre våren 2017. Dette kurset skulle handle om hvordan man gjennom ulike teknikker innen selvledelse kan mestre stress og et høyt arbeidspress. Dette gav oss muligheten til å jobbe med det temaet vi ønsket, og vi fikk muligheten til å jobbe med et tema som er veldig relevant i dagens samfunn, nemlig stress og høyt arbeidspress. I tillegg er sistnevnte tema spesielt nyttig for oss i og med at vi begge går studieretningen HR- og Personalledelse. Vi ser på det som en stor fordel å få innblikk i temaet stress og høyt arbeidspress, og få kunnskap om hvordan selvledelse kan bidra til at mennesker kan håndtere dette på en bedre måte.

Problemstilling

Problemstillingen lyder som følger: «Hvordan mestre stress og høyt arbeidspress». Forskningsområdet er avgrenset ved at vi har valgt å fokusere på utvalgte temaer og teorier som tas opp som emner på ovennevnte stressmestringskurs. I tillegg har vi fokusert på relevant kunnskap fra selvledelse som vi har med oss fra valgfaget våren 2016.

Metode, drøfting og teori

I og med at vi har en eksplorerende problemstilling så valgte vi kvalitativ metode for å få fram nyansert data. Vi ønsket å få tilgang til fyldig informasjon og å få frem informantenes personlige meninger, holdninger og refleksjoner som kunne si oss noe om deres opplevelse av stress og høyt arbeidspress. Videre ønsket vi å undersøke hvordan de opplevde at teknikker innen selvledelse bidro til nettopp dette. For å få tilgang til slik informasjon måtte vi ha muligheten til å stille flere spørsmål til informantene og komme dypere inn på de ulike temaene - og innpå de ulike informantene. Tom Karp introduserte oss for refleksiv metode, som er en metode for å analysere datamaterialet. Denne analyseringsprosessen viste seg å bli omfattende, men svært nyttig og lærerik for oss. Vi opplever at vi sitter igjen med en mye større og sterkere forståelse av datamaterialet vi har samlet inn, enn om vi skulle valgt en

kortere analyseprosess. Analysearbeidet førte til at vi satt igjen med konkrete funn fra empirien som vi kunne ta videre og knytte opp mot teori i drøftingen. På bakgrunn av systematisk bruk av relevant teori sett opp mot funnene fra empirien, sitter vi igjen med en konklusjon vi mener representerer våre funn.

Konklusjon

Vi mener at det ikke finnes en universalløsning som passer alle når det kommer til hvordan man kan takle og mestre stress og høyt arbeidspress. Det finnes ulike strategier og atferdsendringer som passer ulike individer. Likevel mener vi at man øker sannsynligheten for å takle og mestre stress og høyt arbeidpress via aktiv selvledelse, ved blant annet bevisstgjøring, endring av tankesett, prioritering, fysisk og mentalt overskudd, m.m.

Innholdsfortegnelse

| | | |
|-------|---|----|
| 1.0 | Presentasjon og begrunnelse for tema | 9 |
| 2.0 | Problemstilling | 10 |
| 3.0 | Teoretisk del | 10 |
| 3.1 | Selvledelse | 10 |
| 3.1.1 | Hva er selvledelse..... | 10 |
| 3.1.2 | Hvordan gjøre selvledelse – ulike teorier og strategier | 11 |
| 3.1.3 | Kritikk til Selvledelse | 13 |
| 3.2 | Stress..... | 14 |
| 3.3 | Arbeidspress | 16 |
| 3.4 | Tidsstyring og planlegging | 18 |
| 3.4.1 | Planlegging – Tidsfrister – Grensesetting | 18 |
| 3.4.2 | Tidstyver..... | 19 |
| 3.4.3 | Mål | 19 |
| 3.5 | Tankemønster | 20 |
| 3.5.1 | Offer & Aktør..... | 20 |
| 3.6 | Fysisk/mentalt overskudd | 22 |
| 3.6.1 | Trening, søvn, mat og pauser & Mindfulness | 22 |
| 4.0 | Valg av metode..... | 23 |
| 4.1 | Kvalitativ metode og datainnsamling | 23 |
| 4.1.1 | Refleksiv metode..... | 24 |
| 4.2 | Etikk og anonymitet..... | 26 |
| 4.3 | Utvalg av informanter..... | 26 |
| 5.0 | Empiri..... | 27 |
| 5.1 | Selvledelse | 27 |
| 5.1.1 | Definisjon | 27 |

| | | |
|-------|--|----|
| 5.1.2 | Selvledelse..... | 27 |
| 5.1.3 | Delkonklusjon | 28 |
| 5.2 | Stress..... | 28 |
| 5.2.1 | Definisjon | 28 |
| 5.2.2 | Positivt og negativt stress..... | 28 |
| 5.2.3 | Forstyrrelser | 29 |
| 5.2.4 | Fysisk reaksjon | 30 |
| 5.2.5 | Mestring | 31 |
| 5.2.6 | Delkonklusjon | 32 |
| 5.3 | Arbeidspres | 32 |
| 5.3.1 | Definisjon | 32 |
| 5.3.2 | Arbeidspres | 32 |
| 5.3.3 | Forventninger og påvirkning..... | 32 |
| 5.3.4 | Prioritering | 34 |
| 5.3.5 | Delkonklusjon | 35 |
| 5.4 | Tidsstyring og planlegging | 35 |
| 5.4.1 | Definisjon | 35 |
| 5.4.2 | Tidsfrister og tidstyver | 36 |
| 5.4.3 | Mål | 37 |
| 5.4.4 | Grensesetting – struktur – delegering..... | 38 |
| 5.4.5 | Delkonklusjon | 40 |
| 5.5 | Tankemønster | 40 |
| 5.5.1 | Definisjon | 40 |
| 5.5.2 | Tankestrategier og Atferdsmønstre | 40 |
| 5.5.3 | Valg / handlingsrom | 42 |
| 5.5.4 | Uforutsette hendelser..... | 43 |
| 5.5.5 | Erfaringsdeling | 44 |

| | | |
|-------|------------------------------------|----|
| 5.5.6 | Delkonklusjon | 46 |
| 5.6 | Fysisk og mentalt overskudd | 46 |
| 5.6.1 | Definisjon | 46 |
| 5.6.2 | Trening, søvn, mat..... | 47 |
| 5.6.3 | Pauser | 48 |
| 5.6.4 | Mindfulness | 48 |
| 5.6.5 | Delkonklusjon | 49 |
| 5.7 | Vaner | 49 |
| 5.7.1 | Definisjon | 49 |
| 5.7.2 | Bevisstgjøring..... | 49 |
| 5.7.3 | Forpliktelse..... | 52 |
| 5.7.5 | Motivasjon og disiplin..... | 54 |
| 5.7.6 | Delkonklusjon | 54 |
| 6.0 | Drøfting av resultater | 55 |
| 6.1 | Selvledelse | 55 |
| 6.2 | Stress..... | 56 |
| 6.3 | Arbeidspres | 59 |
| 6.4 | Tidsstyring og planlegging | 61 |
| 6.5 | Tankemønster | 63 |
| 6.6 | Fysisk og mentalt overskudd | 66 |
| 6.7 | Vaner | 67 |
| 7.0 | Konklusjon | 69 |
| 8.0 | Kritikk til egen oppgave | 70 |
| 9.0 | Forslag til videre forskning | 71 |
| 10.0 | Litteraturliste | 72 |

Vedlegg:

Vedlegg I: Intervjuguide

Vedlegg II: Transkribering

Vedlegg III: Datainnsamling Refleksiv metode

Vedlegg IV: Infoskriv Etikk og anonymitet

1.0 Presentasjon og begrunnelse for tema

Våren 2016 valgte vi begge valgfaget *Ledelse og personlig lederskap*. Det var et interessant og spennende valgfag, og vi fikk en ekstra interesse for temaet selvledelse. Vi ble gjennom vår første veiledningstime med Tom Karp introdusert for et kursprogram som ble gjennomført vinteren 2017 i samarbeid med Marianne Stokke og Olav Johannesen, i regi av hans konsulentfirma *Senter for erfaringsbasert ledelse* (Erfaringsbasert ledelse). Kurset handler om selvledelse og personlig effektivitet, mestring av stress og høyt arbeidspress. Vi fikk muligheten til å følge dette programmet, som gikk over 8 uker og inneholdt 4 forskjellige moduler.

Man ser at det vises en større og større interesse for kurs og konferanser som omhandler temaer som blant annet jobbstress og utbrenthet. Ifølge Astrid M. Richardsen, førsteamanuensis ved Institutt for ledelse og organisasjon Handelshøyskolen BI i Sandvika, kan dette være et uttrykk for at det i større grad rettes fokus mot arbeidsmiljøfaktorer som fører til belastninger og utbrenthet, og at mange ønsker å lære hvordan de skal takle kravene som stilles til dagens arbeidstakere (sinneshelse). Arbeidstilsynet slår fast at stress, muskelplager og lettere psykiske lidelser står for 60 prosent av det registrerte sykefraværet, og at dette har økt betydelig de siste 15 årene (arbeidstilsynet). I og med at vi begge tar studiet HR- og personalledelse, og ønsker å jobbe innenfor feltet etter endt studie, ser vi på det som en stor fordel å ha med seg god og oppdatert kunnskap om temaet, både for vår egen del, men også for å kunne ta med seg kunnskapen inn i arbeidslivet. Med de rette verktøyene i en HR-avdeling vil man kunne være med på å bidra til å redusere eventuelt sykefravær som har bakgrunn i stress og dårlig håndtering av høyt arbeidspress, eller bruke kunnskapen for å forebygge sykefravær ved å dele informasjon rundt temaet, og bidra til å lage gode prosesser og vaner i organisasjonen (idebanken).

På bakgrunn av dette har vi valgt å skrive om å mestre stress og høyt arbeidspress med utgangspunkt i selvledelse. Vi ønsker å få innsikt i hva stress er, og bli bevisste på hvordan stress påvirker oss. Vi ønsker å undersøke om teknikker innen selvledelse kan bidra til å etablere gode vaner som varer over tid, om disse teknikkene faktisk kan føre til en varig endring av atferd eller tankesett, og eventuelt hva som skal til for at det skal bli en varig endring.

2.0 Problemstilling

Vår problemstilling er som følger: «*Hvordan takle og mestre stress og høyt arbeidspress*».

Vi har valgt å avgrense problemstillingen vår med utvalgte temaer og teorier innen selvledelse for å avgrense forskningsområdet. Teoriene/temaer er stress, selvledelse, offer og aktør, arbeidspress, tanke-/atferdsstrategier, fysisk og mentalt overskudd og tidsstyring og planlegging.

3.0 Teoretisk del

3.1 Selvledelse

3.1.1 Hva er selvledelse

«Self-leadership» eller selvledelse på godt norsk har ifølge Christopher P. Neck og Jeffery D. Houghton (2006, 270) opprinnelse fra midten av 1980-tallet som en utvidelse av «self-management» (Manz og Sims, gjengitt i Houghton og Neck 2006). Ifølge Gary Yukl (2012, 237) er selvledelse mer å anse som en motivasjons- eller selv-reguleringsteori, enn en ledelsesteori. Dette underbygges av Houghton og Neck (2006, 275) som hevder at «selvledelsesstrategier operer innenfor et større teoretisk rammeverk av selvregulering». Selvledelse kan dog i noen tilfeller brukes for å erstatte ledelsesbegrepet.

I litteraturen finnes det utallige definisjoner på selvledelse. Ifølge Tom Karp, professor i ledelse ved Høyskolen Kristiania og Nord universitet, handler selvledelse om å erkjenne at man alltid har et valg og kan påvirke seg selv (2010, 73). Manz og Neck (gjengitt i Neck og Houghton 2006, 271) drar i samme retning og hevder for eksempel at selvledelse er en prosess hvor man påvirker seg selv til å finne egen motivasjon og retning for å prestere i livet. I en forelesning med Tom Karp (15.01.2016) nevner han at selvledelse også handler om å knekke ens egen kode, vite hva som motiverer en, vite hvem man er og hva man står for, og så stå i det. Han hevder også at selvledelse kan være veien til selvmestring (Karp 2010, 69). Charles P. Koerber (gjengitt i Neck og Manz 2013, 26) drar i samme retning ved å hevde at selvledelse dreier seg om å streve etter å finne mening i livet sitt, sette seg mål og gå sin egen vei. Det handler om å teste seg selv i ukjente, utfordrende og ubehagelige situasjoner. Å møte på slike motstandssituasjoner kan føre til at man vokser som person (Karp 2010, 70; Sharma

2013, 31). Unngår man dem kommer man seg ikke videre i livet (DeLong og DeLong 2011, 123, egen oversettelse).

Mye av selvledelse innebærer innstilling, motivasjon og viljestyrke, samt viktige behov som energi, trening, søvn og mat (Sharma 2013, 132-163; Neck og Manz 2013, 129-133). Veien til selvledelse handler ikke bare om å kjenne til ytre påvirkninger som man møter i det daglige, men også om å bli bedre kjent med indre påvirkninger (2). For å bli bedre kjent med indre påvirkninger trenger man innsikt i det å se seg selv utenifra og andre innenifra (Selvik 2013, 115). Innsikt i det å vite at man må forfølge sine egne drømmer, ikke la seg vike og kjøre sitt eget løp. Michael Jordan, Walt Disney og Albert Einstein ble alle fortalt at de ikke hadde evner innen sitt fagfelt. Til tross for disse tilbakeslagene oppnådde de målene sine til slutt (Neck og Manz 2013, ix-x). Robert Kaplan understreker dette og hevder at selv om en møter motstand, så er man sin egen lykkessmed for å hente ut sitt fulle potensiale (2008, 49).

Thomas J. DeLong og Sara DeLong (2011, 120-123) hevder også at det er i orden å vise svakheter og at man er sårbar, fordi man kan oppnå mye mer ved å ta en sjanse enn å bare kjøre det sikre hele tiden. Det å kontinuerlig påminne seg selv om å ta livet med en dose humor kan også være hensiktsmessig. Humor kan være en essensiell stabilisator for å balansere sine egne følelser i en utfordrende situasjon. Ifølge Neck og Manz kan dette være helsefremmede og hjelpe ens egen og andres produktivitet og effektivitet (2013, 47-58).

3.1.2 Hvordan gjøre selvledelse – ulike teorier og strategier

Karp (2016, 28) hevder at det å bli klar over hva man ønsker i livet og hvordan det skal oppnås er et essensielt spørsmål. Innenfor feltet for selvledelse er det spesielt kognitive strategier, atferdsstrategier og motivasjonsstrategier som ofte er blitt belyst i litteraturen.

Hvis man ønsker å lede seg selv på en effektiv måte og bli mer produktiv i livet, så har man et ansvar for hva man gjør og tenker (Neck og Manz 2013, 67). De kognitive strategiene kan f.eks. hjelpe en med å trene både holdninger og styre tanker i riktig retning, eller jobbe med det å bryte negative tankemønster. Ifølge Neck og Houghton (2006, 271-272) består selvledelse også av spesifikke atferds- og kognitive strategier. Disse har i første linje til hensikt å hjelpe en med å forbedre seg selv og være mer effektiv. I teorien er hensikten med kognitive-/tankestrategier å utforme disse slik at de påvirker uønskede vaner og tenkemåter på

en konstruktiv måte, ved at de kan ha en positiv effekt på ens egen prestasjon. Sibylle Georgianna (2007, 571) underbygger dette ved å hevde at personer som har benyttet seg av slike strategier kunne erstatte eksisterende negative tanker og antakelser med konstruktive tanker.

Positiv tenkning, som en av flere kognitive strategier, kan ifølge Neck og Manz (67-69) være fremmede for psyken. I denne sammenhengen nevnes *selvsnakk*, som er en mental teknikk. Karp (2016, 31) hevder at det man forteller til seg selv er elementært for å kunne utvikle seg, og allerede Marcus Aurelius, verdens mektigste mann i Romerrikstiden, bedrev positiv selvsnakk daglig (29). Dette underbygges bl.a. av Neck og Manz (1996, 445). I en feltstudie skulle ansatte i en organisasjon få trening i «tanke selvledelse». Dette innebærte at ansatte trente på å påvirke egne tanker gjennom kognitive strategier, som bl.a. selvsnakk og tankemønster til å oppnå bedre selvkontroll. Dette resulterte i at deltakerne av gruppen som gjennomførte studien erfarte en økt mental prestasjon, var mindre nervøse, opplevde bedre jobbtillfredshet og oppfattet en forbedret selvtillit (463).

Ifølge Bandura og Gist (gjengitt i Neck og Houghton 2006, 279) spiller *selvtillit* en nøkkelrolle innenfor sosial kognitiv teori og har stor betydning innenfor selvledelse. Selvtillit blir definert som en persons egenvurdering av dens muligheter og kapasitet som trengs for å fullføre en oppgave. Selvtillit er viktig og kan bl.a. påvirke engasjement, målsetninger og tankemønster. *Selvinnsikt* er også en viktig faktor som går igjen i ledelses- og selvledelseslitteraturen. Manglende selvinnsikt kan ifølge Karp (2016, 37) føre til at man lett overvurderer seg selv, har vanskeligheter med å endre seg og er i mindre grad bevisst egne tanker og følelser. Å åpne seg selv overfor andre kan være vanskelig og gjøre en usikker i første øyeblikk, men samtidig kan man dra veldig mye nytte av det fordi man viser selvinnsikt (41), og selvinnsikt er et viktig skritt i riktig retning til selvledelse (Karp 2010, 64; Karp 2016, 18).

Manz og Neck, gjengitt i Neck og Houghton (2006, 271) hevder også at atferdsstrategier går ut på å forsterke individets selvbevissthet når det gjelder f.eks. å kunne håndtere kjedelige og monotone oppgaver. Når det gjelder atferdsendringsteorier, som f.eks. selvregulering, selvmanagement og selvkontroll anbefales det i litteraturen å benytte seg av atferdsorienterte strategier innenfor selvledelse (Georgianna 2007, 571). Det er mange strategier som kan

anvendes og følgende går ofte igjen i litteraturen. Det er bl.a. selvobservasjon, målsetting, selvbelønning, selv vurdering, selvdisiplin, forsterke og fjerne «mentale knagger» mm.

(Georgianna 2007, 571; Neck og Houghton 2006, 271; Neck og Manz 2013, 17-31).

Selvobservasjon f.eks. går ut på å bli mer selvbevisst på hvorfor og når man handler som man handler i en spesifikk situasjon, og kan være et første skritt i riktig retning når det gjelder å bli kvitt uønskede eller uproduktive handlinger.

Kognitive teorier innenfor motivasjonsteori kan hjelpe individet på veien til måloppnåelse og belønning (Kaufmann og Kaufmann 2009, 93). Motivasjon blir bl.a. definert som en «prosess som setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet i atferd». Motivasjon spiller en viktig rolle innenfor selvledelse fordi den kan være en nødvendig drivkraft som hjelper oss med handling (Karp 2016, 54). Det handler om å vite hva som driver en, og så bestemme seg om man fortsetter på samme spor eller om man velger en annen strategi for å motivere seg (57). Men det finnes også andre strategier innenfor selvledelse, som f.eks. psykodynamikk og EI (emosjonell intelligens), som kan bidra til å styre egne følelser på en mer hensiktsmessig måte (Karp 2016, 29). Evnen til å lede seg selv og sosial intelligens er emosjonelle evner som kan føre til respekt og sympati hos andre (Karp 2010, 132). Daniel Goleman (2004, 82) støtter denne argumentasjonen og hevder at emosjonell intelligens (EI) er essensielt og enda viktigere enn f.eks. IQ for å lykkes i livet. Goleman kategoriserer EI i fem kategorier (88), blant dem selvregulering og sosiale ferdigheter. Man må forstå at man kan gjøre en forskjell og påvirke verden rundt seg. Man velger sin egen handling og atferd, og bestemmer derfor selv hvordan man lar seg påvirke. Noe som Neck og Manz hevder å være en av de viktigste bekjennelsene innenfor selvledelse (2013, 65). Videre nevnes det strategier og kunnskap fra humanistisk, positiv og kognitiv psykologi samt helse og fysiologi som kan anvendes innen selvledelse.

3.1.3 Kritikk til Selvledelse

Ifølge Houghton, Dawley og DiLiello finnes det to kritikker mot selvledelse (2012, 220-221). I den ene kritikken hevdes det at begrepet selvledelse ikke er et nytt fenomen ettersom det har likhetstrekk til eksisterende motivasjonsteorier. I den andre kritiseres det at det er gjort for få empiriske studier som undersøker selvledelse i organisasjonssammenheng, og bygger på konseptuelle og praksisorienterte studier. Karp (2016, 17) drar i samme retning og nevner selvhjelpsindustrien som en av de utslagsgivende kritikkene til selvledelse.

Selvhjelpsbevegelsen er et eksempel på en hjelpekultur som er mest praksisorientert og som gjerne mangler støtte fra vitenskapen.

3.2 Stress

Ordet «stress» kommer av det latinske ordet «stringere» som betyr «stramme til». Det finnes en rekke ulike definisjoner på begrepet stress. Det er blitt definert og anvendt på ulike måter innenfor forskjellige fagfelt, og det er neppe realistisk å forvente full enighet om hva det betyr (Kaufmann og Kaufmann 2014, 219). Hvis vi går tilbake til våre forfedres tid var det å kunne foreta en bevisst vurdering av situasjonen svært viktig da det kunne bety en forskjell mellom liv og død, fordi man på den tiden kunne bli angrepet av løver, tigere eller andre trusler (Brudevold 2008, 12). Når kroppen settes i beredskapstilstand, og gjør seg klar til å «kjempe eller flykte», som et svar på fare, redsel eller utrygghet så oppstår det en spenningstilstand i kroppen. Før vi rekker å tenke så utløses stresshormoner og en rekke andre hensiktsmessige reaksjoner for at vi best mulig skal håndtere farer eller utfordringer (Brudevold 2008, 12-16). Alle levende mekanismer er utstyrt med en biologisk forsvarsmekanisme som treer i kraft når man utsettes for noe som stresser. Denne «flykt-eller-kjemp-reaksjonen» er nødvendig for å komme seg ut av en vanskelig situasjon, og for å kunne overleve (Karp 2016, 120). I dag er det ikke noe tema for oss i den vestlige verden at vi må forholde oss til angrep fra løver, tigere eller andre trusler mot livet (Brudevold 2008, 15).

Vår moderne verden er full av krav, usikkerhet, konkurranse, og en tidsklemme som hindrer oss i å falle til ro og finne av-knappen. Vi lever mer eller mindre under et konstant press om å prestere, henge med og stå på for å bevare vår tilhørighet og vår posisjon, både i jobb og i privatlivet. Kravet om å mestre og lykkes blir vår tids prøvelser på overlevelse. *Faren over-signalet* uteblir, og vi finner ikke av-knappen. Det har konsekvenser (Brudevold 2008, 15). Hvis vi ikke av og til trykker på av-knappen vil utskillelsen av stresshormoner og spenninger i kroppen forbli mer eller mindre en kronisk tilstand. I følge Anne Brudevold er det når denne tilstanden varer over tid at vi får det som kan betegnes som stress, og av mange definert som negativt stress, der plagene nærmest sniker seg umerkelig inn på oss. Det oppfattes av oss som løven går løs hele tiden, og *faren over-signalet* uteblir (Brudevold 2008, 13).

Det å oppleve stress behøver i og for seg ikke å være noe problem. Det at vi blir utsatt for stress er vanlig, men det som er viktig er hvordan vi håndterer det og hva vi gjør det til. Stress er en spenningstilstand (Karp 2016, 120). Denne spenningstilstanden er naturlig og nødvendig. Når faren er over, faller vårt sinn og kropp tilbake til hvilemodus, og kroppens

funksjoner og dens hormonproduksjon kan gjenfinne sin normale balanse og harmoni (Brudevold 2008, 12).

For å takle spenningstilstander trenger vi å restituere oss. Problemet i dag er at det moderne mennesket tar få hvilepauser, og man kan ende opp med å leve livet i angrepsmodus (Karp 2016, 120). Det er et høyt tempo, mye som skjer, og mange befinner seg i denne spenningstilstanden litt for ofte, og det kan tømme dem for energi. Stress truer det mentale og fysiske overskuddet, og flere påstår at stress er en av vår tids folkesykdommer (Karp 2016, 120). Når stress blir en mer eller mindre konstant og vanlig tilstand, uten det nødvendige avbrekket eller restitusjonen som omstiller hormonproduksjonen og gir en mulighet til å «lade» seg på nytt, vil dette kunne føre til negative og uheldige reaksjoner i kroppen. Dette gir mange symptomer som dessverre er velkjente og hyppige i vårt samfunn, og som de fleste oppfatter som stress (Brudevold 2008, 17).

I følge Roy Baumeister er den beste måten å redusere stress i livet på; å slutte å rote ting til. Med det mener han å planlegge livet sitt slik at man har en realistisk sjans til å lykkes. Baumeister utførte en undersøkelse med Nederlandske forskere, og konklusjonen viste at personer med god selvkontroll stort sett bruker den til å utvikle gode vaner og rutiner på skolen og på jobb, og ikke til nødhjelp i krisesituasjoner. Resultatene av disse vanene og rutinene ble dokumentert med enda flere studier i USA, som viste at folk med god selvkontroll konsekvent melder om mindre stress (Baumeister 2013, 226-227).

I følge professor Tom Karp er tidsknapphet kanskje den største enkeltkilden til stress. Han mener at det ikke finnes lettvinde løsninger på en slik utfordring, og at man skulle tro at det å bli bedre til å styre sin tid, planlegge, skape seg tidslommer, pauser og åpninger i en hektisk hverdag ville hjelpe. Men mange mennesker i dag har hektiske hverdager som krever mye av dem, og det er ikke lett å bare frigjøre tid. Karp mener derfor at Schwartz kanskje gir det beste rådet for mestring av stress: Styr din energi! Med dette mener han at man må jobbe med å bedre sitt overskudd gjennom søvn, hvile, kosthold, trening, indre ro og positiv oppmerksomhet. Du må så for å høste (Karp 2016, 121).

Stressforskerne McGrath og Lazarus definerer stress som opplevelsen av muligheter og trusler som den enkelte opplever som viktige, og som de opplever å ikke kunne håndtere.

Denne definisjonen inneholder viktige momenter. Ikke minst er det altså viktig å understreke at stress kan oppleves både som noe positivt (mulighet) og som noe negativt (trussel). Stress defineres i så henseende som en transaksjon (et samspill) mellom individ og miljø (Kaufmann og Kaufmann 2014, 219). Opplevelsen av mulighet er en form for positivt stress som kan skjerpe oppmerksomhet, motivasjon og ytelse. En trussel eller negativt stress opplever vi når våre anstrengelser og belastninger overstiger en viss terskel, og det kan føre til svekket mestringsevne. Dersom det også svikter på selvopplevd mestringsevne, kan for eksempel en jobb oppleves som meget stressende. Det kognitive aspektet ved definisjonen er viktig å understreke, den viser at det er personens subjektive tolkning og bedømmelse av opplevelsen de står ovenfor som bestemmer om de blir stresset eller ikke (Kaufmann og Kaufmann 2014, 219).

David Allen peker på et viktig aspekt som er relevant for vår moderne tid, og det er den konstante tilstanden av stress som den nye teknologien har ført med seg. I en hektisk hverdag vil en flom av e-poster og meldinger kunne ta fokuset vekk fra det man mener man bør prioritere. Allen mener at viktigheten er hvordan du *tar* det. Om man oppfatter denne strømmen av nye input som positivt eller negativt henger sammen med om man kan håndtere det på en god og akseptabel måte uten at det blir for mye og for overveldende. Det handler om å klare å tilpasse seg uten at det plutselig snur opp ned på dine prioriteringer. Hvis man ikke klarer å håndtere det vil man fort kunne føle at man drukner i stadig nye ting som krever din oppmerksomhet (Allen 2013, 31).

Det er avgjørende at man klarer å finne av-knappen. For å klare dette trenger vi bevissthet. En økt bevissthet og forståelse for oss selv, vår situasjon, årsaksforholdene og stressmekanismene hjelper oss til å oppdage stress og dens symptomer. På denne måten vil man kunne foreta de nødvendige endringene man trenger for å takle stresset på en god måte (Brudevold 2008, 14).

3.3 Arbeidspress

Arbeidspress og arbeidsstress er utfordringer som angår både arbeidstaker og arbeidsgiver, og som er et veldig aktuelt tema i dagens samfunn. Ifølge Vernon E. Buck har begrepet arbeidspress vokst frem på slutten av 1950-tallet (1972, 15). Det har blitt gjort mange

undersøkelser av begrepene i form av eksperimenter, feltstudier (Hawthorne studier), ekstensive intervjuer, m.m.

Men hva er egentlig arbeidspress? Det finnes flere definisjoner av arbeidspress i litteraturen. Innenfor den industrielle sosiale vitenskapslitteraturen definerer Vernon E. Buck (1972, 44-45) arbeidspress som «1. Conflicting forces or incompatible demands. 2. At least one induced force. 3. Both own and induced forces, recurrent or stable over time». SSB definerer arbeidspress som «ulike krav i arbeidet som går på opplevelse av tidspress, effektivitet, tempo og arbeidsmengde» (SSB). Og professor Stein Knardahl, avdelingsdirektør ved Statens arbeidsmiljøinstitutt, definerer et stort arbeidspress med «å ha mye å gjøre over lang tid» (Revisjon og Regnskap).

I jobbsammenheng finnes det, ifølge Buck, (1972, 15) mange synonymer som brukes om hverandre med begrepet arbeidspress. Det er bl.a. stress, konflikt, belastning og ansenhet. Buck (16-17) hevder at det finnes flere årsaker til arbeidspress. Arbeidspress kan bl.a. oppstå pga. usikkerhet eller når det forventes kvalitet og kvantitet samtidig. Arbeidspress kan oppleves positivt når det er mye å gjøre, men negativt når det er flere ting som skal gjøres samtidig. Buck hevder (158) at for høyt arbeidspress kan ha uønskete effekter på bl.a. jobbtilfredshet, mental helse (165-167) og prestasjon (168-169) og nevner også at manglende kontroll går igjen i alle tre elementer i hans definisjon ovenfor. Videre kan arbeidspress også ha negative innvirkninger på samarbeidet og forverre moralen til de ansatte (19).

Begrepet arbeidspress gir ofte negative assosiasjoner, men trenger ikke utelukkende å være dårlig (26). Når det f.eks. er et høyt arbeidspress i en tidsbestemt periode for å kunne oppnå et mål, så kan arbeidspress også være hensiktsmessig og gi positive effekter på individets kompetanse og mestringsfølelse (27).

Erik Næss, psykolog og nordisk konsulentleder i Right Management, mener at mye jobbing ikke nødvendigvis må være negativt og hevder at arbeidspress sågar kan være sunt (DN). Han underbygger dette med å si at mennesker, og spesielt hjernen, er nødt til å ha utfordringer i hverdagen, og at litt press på jobben derfor ikke kan være skadelig. Videre forteller han at det først blir en utfordring når man faktisk ikke har kontroll over arbeidsmengden lenger.

Arbeidspresset kan øke ved for mange oppgaver, for få ansatte og for lite hjelp, som igjen kan påvirke ens mestringsopplevelse, og det er da stresset inntreffer (DN).

Knardahl hevder at mange kan trives godt med arbeidspres og legger søkelyset mot interessante oppgaver. Mens andre kan trives godt med liten grad av arbeidspres. Det er individuelle forskjeller (Aftenposten). Samtidig understreker han at lange arbeidstider over en lengre periode kan være helsefarlig og øke risikoen for hjertesykdom (Revisjon og Regnskap).

3.4 Tidsstyring og planlegging

3.4.1 Planlegging – Tidsfrister – Grensesetting

Ifølge Jan Terje Karlsen (2014, 301) er det slik at tidsplanlegging ofte korreleres til prosjektarbeid. Årsaken ligger i prosjektfaget og ulike planleggingsteknikker som ble utformet på 1950-tallet. Planlegging dreier seg i all hovedsak om å fastslå hvilken vei man velger å gå med et prosjekt eller en oppgave, hvem som skal gjøre hva og når, og hva som trengs av tid og ressurser til å lykkes med det. Selve planleggingsprosessen kan defineres som et «veldefinert og systematisk prosedyre som planleggerne gjennomfører» (303). For å kunne overholde tidsfrister er man nødt til å styre sin tid. Karp (2016, 128) hevder at tidsstyring, eller «time management» gjerne blir ansett som å håndtere, planlegge og kontrollere tiden slik at man får mest mulig ut av det.

Ifølge Karp er det viktig at man først og fremst har en forståelse for hva man bruker tiden på og hvor man sløser med tiden, og nevner fire komponenter som er essensielle for å bedre styre sin tid. Det er å organisere, prioritere, ikke utsette og ta pauser (128-129). Videre nevner Karp bevisstheten som også har mange indre ansvarsområder og oppgaver som må prioriteres. Rotariu og Serbu (2015, 106) hevder også at tidsstyring og prioritering er elementært viktig for å få til en balanse mellom privatlivet og jobben. I litteraturen finnes det mange ulike verktøy for hvordan man f.eks. kan prioritere og organisere på en bedre måte slik at man kan bli mer effektiv i hverdagen. Karp (2016, 134-135) presenterer bl.a. David Allens «Getting Things Done®». Denne metoden går ut på å bestemme seg for om man skal gjøre noe med en oppgave eller ikke, utsette, delegere, arkivere eller forkaste den. En annen metode er f.eks. Eisenhowers prioriteringsmatrise. Dette verktøyet kan f.eks. benyttes til å styre oppgavene og hverdagen på en mer effektiv måte ved å prioritere etter viktighet og om det haster eller ikke.

Ifølge Cushman, Kohut og Vollmer (gjengitt i Karp 2016, 31) kan grensene defineres som den kapasiteten en besitter til å gjøre noe innenfor et bestemt handlingsrom og rammeverk. Grensesetting forutsetter at man må gjøre noe aktivt selv og medfører muligheten til å skape seg en tryggere og friere hverdag. Det å sette grenser og kunne si *nei* er en utfordring for mange. Ifølge Karp (132) har det både med tankefeller og grensesetting å gjøre. Han mener at man trenger exit-strategier for å enklere grensesette. Eivind Berggrav (gjengitt i Karp 2016, 132) mener at mennesker trenger grenser, men samtidig blir trigget av å krysse dem.

3.4.2 Tidstyver

Christine A. Henle, Charlie L. Reeve og Virginia E. Pitts (2010, 53) har benyttet seg av teorien som omhandler *planlagt atferd* for å undersøke referanseelementene til tidstyver. I jobbkontekst definerer de begrepet *tidstyv* som en «*common and costly form of ethical misconduct at work*» og den tiden ansatte bruker ved å gjøre andre ting enn å faktisk gjøre det de skal mens de er på jobb. Det nevnes bl.a. å komme for sent på jobb, ta lange pauser og dagsdrømming som elementer relatert til tidstyver. I jobbsammenheng kan tidstyver skape hodebry både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Mens arbeidsgiver f.eks. må bruke unødvendig tid på å disiplinere sine medarbeidere, så kan arbeidstaker havne i en tidsklemme når de må øke arbeidsinnsatsen for å kompensere den tiden de har brukt på unødvendige ting (54). Dette kan ifølge Jamal (1984, gjengitt i Henle, Reeve og Pitts 2010, 54) også føre til mindre motivasjon og moral hos den enkelte medarbeider.

3.4.3 Mål

Ifølge Edwin A. Locke (gjengitt i Karp 2016, 51) er målsettingsteori «en kognitiv motivasjonsteori hvor målets betydning og beskaffenhet er den sentrale motiveringsfaktor». Målsettingsstrategi og selvbelønning kan f.eks. kombineres. Her bys det mulighet til å bestemme seg for en belønning på forhånd, f.eks. en ferie eller noe så enkelt som en klapp på egen skulder. Og så bør man sette seg utfordrende og spesifikke mål. Ifølge Neck og Houghton (2006, 271) kan dette føre til økt prestasjon og ønske om å fullføre. Neck og Manz (2013, 31) hevder også at selvbelønning etter gjennomføring av hver enkelt oppgave eller måloppnåelse igjen kan ha en positiv effekt på motivasjonen. Karp (2016, 52) nevner også resultatmål og prestasjonsmål innenfor målsettingsteorien. Det første går ut på å vinne over andre og resultater som kan måles. Prestasjonsmål har et annet fokus. Det dreier seg mer om en egenkonkurransen, dvs. at man ønsker å forbedre seg selv. For å være effektiv kan man sette

seg smarte, ambisiøse mål og visualisere dem. Neck og Manz (2013, 22) f.eks. peker på viktigheten av å gjøre en forventningsavklaring på hva man ønsker å oppnå før man setter seg mål. Samtidig mener de også at man bør unngå å sette seg vage mål, og heller bruke spesifikke mål. I litteraturen er det ofte tale om så kalte SMART mål (Duran 1981 gjengitt i Karp 2016, 52). Denne forkortelsen betyr så mye som spesifikk, målbart, oppnåelig, realistisk og tidsbestemt. Dette kan igjen hjelpe en å oppnå mål på en strukturert og hensiktsmessig måte. Ifølge Neck og Manz (2013, 17) og Sharma (2013, 103) kan det å sette seg daglige, korte- og langfristige mål og visualisere mentalt eller ved å skrive dem ned, bidra til at man blir mer fokusert og effektiv. Mental visualisering kan trenes og hjelpe en til å håndtere motstand og utfordringer ifølge Karp (2016, 103-104). De Volder og Lens, Kirschenbaum, Bandura og Schunk mfl. (gjengitt i Karp 2016, 52) hevder at mål også kan ha positiv innflytelse på menneskers selvtillit, hjelpe ved gjennomføring av oppgaver samt forbedre læring. Charles P. Koerber (gjengitt i Neck og Manz 2013, 26) peker også på viktigheten og sammenhengen mellom selvledelse og målsetting. Han hevder at selvledelse dreier seg om å streve etter å finne mening i livet sitt, sette seg mål og gå sin egen vei.

Men det finnes også kritikk mot bruk av målsettinger. Lisa Ordóñez f.eks. hevder at mål ikke alltid er hensiktsmessig og at folk kan benytte seg av uetiske metoder for å raskere oppnå dem. Forskeren Saras Sarasvathy utøver også kritikk på målsetting og hevdet at ikke enhver person nødvendigvis blir motivert av det (gjengitt i Karp 2016, 52).

3.5 Tankemønster

3.5.1 Offer & Aktør

Offer-aktør teorien (aktør/brikke) kan sees i lys av to begreper, *atferd* og *handling*. Hva mennesker foretar seg i forskjellige sammenhenger, kan ses på som *atferd*. Med *atferd* mener vi fysiske bevegelser vi kan observere, nærmest refleksbevegelser, uten at vi spør om de bevegelsene er villet eller springer ut fra en plan eller har en hensikt. Det er først når man begynner å spørre seg om det er et element av en intensjon eller plan bak de observerte bevegelsene at vi omtaler dem som *handling*. Handlingsbegrepet får på denne måten et bevissthetselement i seg, og innebærer at utøveren kunne ha handlet annerledes (Roald Nygård 2007, 31).

Et selvbestemmende menneske vil oppfatte hva det foretar seg som handlinger, altså en atferd som er valgt med en bestemt hensikt. Mens et menneske som ser seg selv styrt av krefter det ikke har herredømme over vil kunne fortone seg mer som reflekslignende reaksjoner. På bakgrunn av denne beskrivelsen er det naturlig å omtale den innenfrastyrte aktørens opptreden som handlinger, og den utenfrastyrte brikkens mer reflekslignende opptreden som atferd (Nygård 2007, 32). Dette er svært svart/hvitt, og virkelighetens mennesker er langt mer sammensatt enn om vi ser på aktør og brikke som endepunkter på en dimensjon vi kan plasseres på. Det er neppe slik at vi kan plassere den ene eller den andre som helt utenfrastyrt og andre helt innenfrastyrt (41).

Om man inntar en offer- eller en aktørrolle henger sammen med om man har et fastlåst eller vekstorientert tankesett. En aktør er en person som handler, man vet at man selv er ansvarlig, og viser at man bestemmer over eget liv og egne handlinger. Hvis man er en aktør har man kunnskap om det som skjer med deg. Mens en person som har inntatt en offerrolle tenker at andre eller ytre omstendigheter er skyld i det som skjer med deg. Man blir et offer for ytre forhold (Karp 2016, 64). Det å ta en offerrolle kan være en riktig oppfattelse av en situasjon, og da er det nødvendig å være et offer. Det er mønsteret over tid som gjelder. Det hevdes av forskere at aktører ofte er indre motiverte, sånn som det å lykkes med noe og oppleve noe positivt. Offeret derimot er ytre motivert, sånn som det oppnå prestisje. Men begrepene må sees i sammenheng, for i praksis er det både aktør- og offerelementer i de fleste handlinger, men det er her snakk om hva som blir styrende for handling (Karp 2016, 64).

Det spiller en stor rolle om man ser på seg selv om et offer eller en aktør. Det henger sammen med selvforståelsen man har av seg selv, og det vil ha følger for en selv og medmennesker rundt (Nygård 2007, 29). Følelsen av å være selvbestemmende i forhold til sine handlinger og av å ha kontroll over sin egen situasjon går hånd i hånd med frihets- og kompetanseopplevelse. Har man en sviktende tro på mulighetene til å styre egne handlinger, og utøve innflytelse på sin egen situasjon kan dette få negative følger for hvordan man fungerer som mennesker. Mangel på følelse av innflytelse kan ødelegge både den mentale og fysiske helsen, og lede til tilbaketrekning og en følelse av hjelpeløshet. Men bare det å se en *mulighet* for innflytelse på egen situasjon kan være tilstrekkelig til å svekke de negative virkningene av stress (Nygård 2007, 30).

I vår tid er vi i betydelig grad ansvarlige for å skape egen suksess. Derfor blir den aktive, handlende aktøren et ideal for å mestre eget liv. Samtidig blir mange et offer fordi de har problemer med å forholde seg til alle valgene man har, og selv om man klarer å løse problemer, skaper løsningene nye problemer som må håndteres (Karp 2016, 64-65). Gjennom fortellinger til seg selv bekrefter man, og utvikler personlighetstrekk, identitet, mening, opplevelser og kommunikasjon, som igjen danner rammer for atferd. Hvor ofte man forteller seg selv at man er en aktør versus offer, er viktig for selvledelse. Skal du bedre lede deg selv, må du velge å være aktør i eget liv, og i mindre grad la deg begrense og styre av utenforliggende omstendigheter (65).

3.6 Fysisk/mentalt overskudd

3.6.1 Trening, søvn, mat og pauser & Mindfulness

En viktig årsak til opplevelse av stress i dag er den økende ubalansen mellom aktivitet og hvile. Livet blir travlere og man blir utsatt for flere ytre stimuli. Dagens gjøremål har en tendens til å øke, og vi skal stadig gjøre flere ting på en gang. Vår naturlige evne til å koble av og ikke gjøre noen ting får stadig dårligere kår, og vår evne til å hvile i oss selv forringes (Rebekka Egeland 2009, 7-8).

«Vi vil aldri oppnå fred i den ytre verden før vi slutter fred med oss selv» – Dalai Lama (Egeland 2009, 17).

Mindfulness er en måte å være tilstede her og nå. Man kan si at det dreier seg om en selvutviklingsprosess. Gjennom bevisstgjøring av pusten oppnås innsikt i hvordan kropp, følelser og tanker henger sammen (Egeland 2009, 25). Å være «mindful» er for de fleste ikke en normaltilstand fordi vi går på autopilot store deler av dagen. Det å være ubevisst og uoppmerksom hindrer oss i å kjenne hvordan vi egentlig har det i øyeblikket (Egeland 2009, 30). Mindfulness er en bevisstgjøringsprosess som hjelper deg til å slå av autopiloten, og ta tingene på en stressreducerende måte. Gjennom jevnlig selvobservasjon får du mer selvinnsett og realistisk selvtillit til å gjøre dette (Andries Kroese 2005, 4). Man lærer å bruke energien på en fornuftig måte, og lade batteriene (Kroese 2005, 5).

Et organ som trenger å lades er hjernen. Hjernen er vårt aller viktigste arbeidsredskap. Den arbeider hele døgnet og bryr seg ikke om arbeidstid (Selvik 2013, 30). Det er hjernen vi tyr til

når vi tenker, analyserer, foretar valg og treffer beslutninger. Som kroppen vår er det også svært viktig å holde hjernen opplagt og oppdatert for å opprettholde et godt fysisk og mentalt overskudd. Det finnes tre vitenskapelige holdepunkter for at det viktigste du kan gjøre for å holde hjernen i god stand er: moderat stress, god søvn og godt humør. Godt dokumenterte tester og målinger har vist at selv en topp utdannet, erfaren og intelligent leder kan oppføre seg som en frustrert 8-åring med sliten hjerne om disse tre betingelsene for godt hjernearbeid ikke er tilstede (Selvik 2013, 31).

Hva du spiser, hvor mye du hviler, om du er fysisk aktiv, og en rekke andre forhold påvirker dine mentale og fysiske reserver. En sunn livstil gjør at du unngår å bli utbrent, utkjørt og motløs. Jo mindre mentalt og fysisk overskudd du har, jo større er sannsynligheten for at du ikke klarer å påvirke dine tanker, følelser og handlinger. Derfor er det svært viktig å bli oppmerksom på hva som gir deg overskudd, og hva som tapper deg for energi (Karp 2016, 115). Manz hevder at helse og fysisk overskudd er et lite utviklet, men viktig tema for selvledelse. Fordelene ved å ha mentalt og fysisk overskudd er velkjente, og inkluderer bedre helse, fysisk form og generell livskvalitet. Det å velge en livstil som bedrer ditt mentale og fysiske overskudd, er i seg selv en selvledelsesstrategi, så vel som et viktig premiss for å få det overskuddet du trenger for bedre å lede deg selv (115).

Hvis *batteriene våre* blir tomme, og man havner i en negativ *stresspiral* kan man ende opp med å bli utbrent (Kroese 2005, 13). Utbrenthet (burnout) er et uttrykk som betegner den mest negative siden av stress. Med utbrenthet menes en fysisk, mental og følelsesmessig utmattelse. Fysisk utmattelse innebærer for eksempel kronisk tretthet og lite energi. Mental tretthet viser seg ved at man nedvurderer seg selv, og man føler seg gjerne håpløs og hjelpeløs (Kaufmann og Kaufmann 2015, 221).

4.0 Valg av metode

4.1 Kvalitativ metode og datainnsamling

Vi har valgt å benytte oss av kvalitativ metode fordi vi ønsker å fordype oss i emnet, og vi ønsket tilgang til fyldig, detaljert og nyansert informasjon (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 28). På kursdagene var vi ikke-deltakende observatører, og nærmest *tilskuere* eller *fluer på veggen* (133). Vi lagde en observasjonsplan i forkant av kurset for å få størst mulig utbytte av observasjonene (Moen og Karlsdottir 2011, 18). Data fra

observasjonene ble benyttet til utforming av intervjuguiden, og som et eget datasett til empirien.

Kvalitativ intervjumetode egner seg godt for vår undersøkelse fordi vi ønsket å gi informantene større frihet til å uttrykke seg. Grunnen til at vi valgte kvalitative forskningsintervju var fordi denne metoden gav oss tilgang til å studere meninger, holdninger og erfaringer (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 28). Vi gjennomførte en testpilot av intervjuguiden (vedlegg I) for å sjekke kvaliteten på spørsmålene, og for å måle hvor lang tid intervjuene tok.

Vi gjennomførte totalt syv semi-strukturerte intervjuer med åpne svaralternativer. Én ytterlig informant svarte via e-post, og én fikk vi hverken gjennomført intervju eller svar på e-post. En av grunnene til at vi valgte semi-strukturert intervju var at vi ønsket å ha en viss struktur å forholde oss til fordi vi ikke er veldig drevne i intervjuteknikken. Vi stilte et sett med faste spørsmål til alle deltakerne for å kunne sammenligne svarene i ettertid. Men vi ønsket også å ha muligheten til å tilpasse intervjuene til de enkelte informantene. Et semi-strukturert intervju skaper mer fleksibilitet enn et strukturert, mens det kan bli vanskelig å sammenligne i ettertid om det ikke er noe standardisering (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 148). Under intervjuene tok vi notater, og gjennomførte lydopptak. Deretter transkriberte vi datamaterialet fra intervjuene (vedlegg II). Når transkriberingen var gjort startet analysearbeidet, altså bearbeide tekst (29).

I etterkant av kurset sendte vi ut en oppfølgingsmail til samtlige informanter for å høre hvordan det gikk og stilte dem noen oppfølgings spørsmål.

4.1.1 Refleksiv metode

Vi valgte å benytte oss av refleksiv metode da vi analyserte og tolket datamaterialet. Datamaterialet består av tre datasett: data fra intervjuene, kursdagene og egne refleksjonsnotater fra kursdeltakerne. I og med at kursdagene var fordelt på fire ulike moduler over 8 uker vurderte vi å benytte oss av tidsserie, men med bakgrunn i en felles vurdering med vår veileder fant vi ut at dette ville bli for komplekst for denne oppgaven, og vil dermed ikke fokusere på tidsperspektivet i denne undersøkelsen.

Refleksiv metode handler om å refokusere og skifte mellom forskjellige nivåer av analysen (Mats Alvesson og Kaj Sköldberg 2009, 9-12), og vi har benyttet oss av fire fortolkningsnivåer/perspektiver for analysen:

1. Datanivå (grounded theory, 53-76)
2. Fortolkning (hermeneutikk, 91-143)
3. Kontekst (politisk teori, 144-178)
4. Dekonstruksjon (postmodernisme, 179-226)

Første steg i analysearbeidet var å lese gjennom all empirien for å identifisere mønster i informantenes ulike refleksjoner eller uttalelser. På bakgrunn av dette definerte vi 19 kategorier som var relevante for vår problemstilling. For å finne disse kategorier benyttet vi oss av et sett utvalgte kriterier anbefalt av Strauss for å finne frem til kategorier som er relevante for undersøkelsen.

Med bakgrunn i tre datasett (intervjuer, felt- og refleksjonsnotater) med råmateriale og transkriberinger, utarbeidet vi 19 kategorier som vi fant relevante i forhold til datamaterialet vårt. Vi brukte refleksiv metode for å jobbe med de 19 kategoriene, det vil si at vi gjennomførte de fire stegene metoden anbefaler på hver kategori (Alvesson og Sköldberg 2009, 11). I samråd med veileder Tom Karp ble vi enige om at dette blir for stort i omfang og for omfattende. Det resulterte i at vi gjorde vår egen vri etter råd fra veileder. Vi definerte seks hovedkategorier som representerer de 19 kategoriene vi allerede hadde analysert. Underkategoriene er fordelt på de ulike hovedkategoriene der vi mener at de passer inn, og hvor vi identifiserte klare sammenhenger. Vi definerte de viktigste funnene fra analysen til de enkelte underkategoriene, og fikk på denne måten empiri til de ulike hovedkategoriene. Dermed fortolket vi datamaterialet i et ekstra ledd. De seks hovedkategoriene er dokumentert i empiridelen [pkt. 5.0](#), mens resten av datamaterialet og analysearbeidet finnes i vedlegg III. I drøftedelen [pkt. 6.0](#) finner man de mest konkrete og relevante funnene fra empirien som er underbygget med relevant teori.

Når kategoriene var definert startet fortolkningen hvor all empirien måtte settes i en større forståelsesramme. En slik forståelse av utvikling av kunnskap kalles ofte hermeneutikk (Jacobsen 2015, 28). Forståelser handler blant annet om sammenhenger. Prinsippet er å søke etter mønster og mening, samtidig som man beholder en distanse til sine fortolkninger, samt er oppmerksom på feilkilder (Alvesson og Sköldberg 2009, 9). Vi valgte også her å bruke

noen prinsipper og retninger innen hermeneutikken som metoden anbefaler for å kunne sortere/analysere våre fortolkninger/refleksjoner.

Tredje steget er å se på kontekst. Det gjorde vi for å forstå og analysere konteksten informantene opererte i for å kunne se hvilke perspektiver det tilførte analysen (Alvesson og Sköldbberg 2009, 11). Fjerde steget i analysen er dekonstruksjon. Dette gjøres for å se fenomenet fra andre vinkler, se etter dypmønstre eller bruke metaforer for å få nye forståelser. Det handler også om å finne skjult mening og en alternativ forståelse.

Vi har valgt å støtte oss på en systematisk bruk av relevante teorier og kritisk tenkemåte for å begrunne våre tolkninger i drøftelsen av datamaterialet (Moen og Karlsdottir 2011, 24). Grunnen til at vi har valgt å dokumentere strategier og teknikker vi brukte i analysen er for at andre skal få muligheten til å gå tilbake å gjøre seg opp en mening om resultatenes interne validitet, altså hvor pålitelig vår forklaring av våre funn er. Tolkningsprosessen startet samtidig med datainnsamlingen, og fortsatte til forskningsrapporten var ferdig (Askheim og Grennes 2008, 85).

4.2 Etikk og anonymitet

Når man skal gjennomføre en kvalitativ undersøkelse er det en rekke etiske krav som er svært viktig å forholde seg til. Vi valgte å sende ut et skriv (vedlegg IV) til alle informantene i forkant av intervjuene hvor de ble informert om at deltakelse skjer med frivillig samtykke, og hvor vi informerte om at alle informantene vil bli anonymisert i undersøkelsen. I skrevet fikk de en kort introduksjon om hva undersøkelsen skulle handle om, og vi gav beskjed om at all informasjon som samles inn kun skal brukes til dette formål, og ikke brukes i andre sammenhenger (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 86-91). Andre etiske hensyn vi har lagt til grunn er at vi har en plikt til å respektere informantenes privatliv (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 86). I tillegg til skrevet informantene mottok, repeterte vi våre etiske hensyn for den enkelte informant før intervjuene startet, hvor vi også ba om tillatelse til å gjøre opptak under intervjuene, og fikk tillatelse av samtlige informanter til å gjøre dette.

4.3 Utvalg av informanter

Utvalget av informanter var allerede gjort i og med at vi skulle observere og intervju deltakerne i forskningsprosjektet i regi av *Senter for erfaringsbasert ledelse*. Utvalget består

av mennesker som er blitt utsatt for markedsføring fra konsulentfirmaet, og som meldte seg på kurset som ble markedsført både på LinkedIn, Facebook og gjennom eksisterende kunde/nettverksgruppe til kursholderne Olav Johansen og Marianne Stokke. Informantene har dermed fått en oppfatning av temaet som nyttig og interessant, og betalt for å kunne delta på dette kurset. Dette kan sees på som en fordel for datainnsamlingen da deltakerne er svært interesserte i emnet - og i å delta. Informantene består både av medarbeidere og ledere. Det var 9 kursdeltakere (informanter) hvorav én er mann og resterende er kvinner.

5.0 Empiri

I vedlegg III finnes det en oversikt over alle kategoriene og den totale analysen fra refleksiv metode.

5.1 Selvledelse

5.1.1 Definisjon

Det virker som om noen av informantene ikke har noe særlig kjennskap eller forhold til begrepet selvledelse. Over halvparten av informantene har sine egne formeninger og definisjoner på hva selvledelse innebærer for dem.

5.1.2 Selvledelse

Når vi spør kursdeltakerne om de har kjennskap til begrepet selvledelse nevner noen få bl.a. at *«jeg har ikke hørt så mye om dette begrepet før»* eller *«nei egentlig ikke»*. En annen igjen nevner at den har *«ingen spesielle tanker rundt selvledelse»*. Flertall av informantene, som har kjennskap eller en formening om fenomenet, nevner f.eks. at selvledelse betyr for dem *«at man som leder skal lede seg selv, eller som person tar tak i det selv, og det handler vel om å lede seg selv på en bedre måte»*. For en annen informant handler selvledelse om *«hvordan jeg styrer arbeidsdagen og arbeidsoppgavene mine»* og en annen nevner at selvledelse *«handler om egen-coaching»*.

Flere av informantene gav inntrykk av at selvledelse hadde med lederskap å gjøre og at det skulle være en løsning på et behov eller et problem. En av informantene nevner f.eks. at *«jeg er jo leder for 12 stykker, det er veldig viktig for meg at min selvledelse også skal være et eksempel for deres selvledelse. Fordi det er sånn jeg oppfatter mitt eget lederskap»*. En annen informant mener at *«selvledelse må jo være fordi man har behov for å ta tak i et eller annet»*.

Det tyder også på at flere av informantene har en formening om at selvledelse kun er relatert til arbeidslivet, uten å nødvendigvis å kunne se at det er en kobling til andre deler i livet. En alternativ forståelse kan gi inntrykk av at dette kan f.eks. komme av at ordet «ledelse» forbindes først og fremst med lederskap i arbeidslivet.

5.1.3 Delkonklusjon

Etter endt kurs virker det som om flere av informantene fremhever at begrepet selvledelse har fått et annet innhold og større betydning. De nevner at selvledelse handler om bevisstgjøring. Flere av informantene nevner bl.a. at selvledelse handler om en «*økt bevissthet*». Mange informanter mener også at selvledelse handler om grensesetting og endring av livstilsrutiner for å ha en bedre hverdag, som gjør at man er bedre rustet til å takle utfordringer med stress og høyt arbeidspress.

5.2 Stress

5.2.1 Definisjon

Stress kan oppleves som både positivt og negativt. Stress kan både komme fra det ytre og det kan komme fra det indre. Det indre styrte er ofte preget av våre egne tanker og følelser, og det ytre kan komme av ulike årsaker fra omgivelsene. I begge tilfeller handler det om hvordan du *tar det* i forhold til hvordan du ender opp med å takle stress og høyt arbeidspress.

Informantene opplever stress som både en psykisk og fysisk belastning.

5.2.2 Positivt og negativt stress

Informantene prater mye om positivt og negativt stress. Når informantene opplever at stresset *fører* et sted oppleves stresset som positivt. Det er tydelig at de kobler det positive stresset til resultater. Mens når de opplever at jobben de *gjør ikke fører* noe sted, og det er altfor mye å gjøre på en gang, så oppleves stresset som negativt. Når de opplever positivt stress opplever de i større grad en kontroll over sine egne tanker, mens når det negative stresset tar overhånd så blir ofte tankene mer negative og ting rundt blir generelt mer negativt.

Som en informant uttalte det: «*Positivt stress er å nå litt ambisiøse mål, sammen med andre. Få det til sammen, vi klarte det sammen liksom, det er positivt stress for meg*».

Mens en annen informant uttalte at: «*Negativt stress er når du egentlig ikke påvirker resultatet noe særlig annet enn at du har vanvittig mye som skulle har vært gjort. Du påvirker egentlig ikke noe resultat, eller du får ikke noe ut av om det går bra eller dårlig*».

Negativt stress fører altså med seg negative tanker og unødig tankespinn som mange informanter opplever, og som de ønsker å bli kvitt. Unødig tankespinn og negative tanker dukker opp i situasjoner hvor de ikke opplever å ha kontroll. Flere deltakere sier at de ønsker litt stress og tidsfrister, fordi de jobber bedre under press. Hva er det som avgjør når det blikker over til å bli negativt stress? Vil to perioder med like mye arbeidspress og stress bli kunne håndtert på to ulike måter, den ene med positivt stress og den andre med negativt stress alt etter hvordan personen *tar det*. Den ene uken føler kanskje personen seg sliten og takler ikke de uforutsette hendelsene som dukker opp, mens den andre uka er det like mange uforutsette hendelser men personen tar det som kommer på strak arm.

Konteksten i informantenes arbeidssituasjon kan også være med å påvirke hvor stressende en arbeidshverdag er for den enkelte, og strukturen på arbeidsplassen kan si noe om hvor høyt arbeidspresset er. Dette kan selvfølgelig påvirke resultatet fra denne undersøkelsen i noen grad, og det kan hende at justeringer hos arbeidsgiver ville kunne bedret forholdene for den enkelte også. Men kurset handler jo først å fremst om å legge sine egne strategier for på en bedre måte takle stress og høyt arbeidspress.

5.2.3 Forstyrrelser

Informantene viser enighet i at det å holde seg til én oppgave av gangen er viktig for å unngå unødig stress. Men problemet er at informantene opplever det som svært vanskelig å forholde seg til én oppgave av gangen. De opplever stadige forstyrrelser i arbeidshverdagen som bidrar til stress i arbeidssituasjonen. Forstyrrelser som er nevnt av informantene er alt fra andre kollegaer, nettaviser, mobil, Facebook, apper, skravlepauser, møter og e-post.

Mange av kursdeltakerne satte seg mål om å la være å bruke tidstyver. Noen lyktes, og andre opplevde at det var en utfordring. Det var flere deltakere som tok seg i å allikevel bruke de samme tidstyvene etter at de hadde satt seg mål om å slutte med det. Men de fleste informantene opplever en større bevissthet etter at de satt seg et konkret mål om det i stedet for bare å ønske å slutte å bruke tid på det. Denne bevisstheten førte til at de raskere klarte å for eksempel gå ut av Facebook om de hadde trykket seg inn. De valgte i stedet å spørre seg selv: «*Hva skal du inn her for nå?*». Andre som klarte å gjennomføre det savnet ikke bruken av de ulike tidstyvene i det hele tatt, og opplevde at de fikk mere tid og kunne bruke denne på noe mer konstruktivt. Spørsmålet er om dette utvikler seg til å bli vaner som varer over tid eller ikke?

Uttalelser fra informanter som ønsket å slutte å bruke unødig tid på tidstyver:

«Dette har gått over all forventning, bra. Nesten ikke vært på Facebook i det hele tatt, selv ikke på kvelden. Har nok trykket på appen uten mål og mening noen ganger, men da har jeg fått dårlig samvittighet og er fort ute igjen. Ikke blitt stående midt på gulvet og bare scrolle i 30 min!! Resultatet har blitt at jeg faktisk har fått gjort veldig mye mer. Får unna småting, istedenfor å "kaste bort" tiden på tull». «Jeg er ikke så mye inne på VG, Dagbladet, osv. som jeg gjorde før, det er jeg bevisst på og er en dårlig vane jeg vil venne meg av med».

Forstyrrelser blir ikke nevnt når man snakker om det positive stresset. Vi lurer på om man ikke også i en periode med positivt stress blir utsatt for like mange utforutsette forstyrrelser og hendelser? Dette kan henge sammen med den følelsen informantene sitter med av kontroll når de opplever det positive stresset. Det kan hende at de da klarer å si nei til flere oppgaver, og velger ubevisst eller bevisst å ikke bruke tid på tidstyvene, slik at de på denne måten klarer å konsentrere seg om en oppgave av gangen. Det kan ha en sammenheng med å være bevisst sine egne tanker og handlinger så håndterer man situasjonen rundt seg på en bedre måte.

Det ser ut til at mye av «forstyrrelsene» hos deltakerne også er indre styrt, mange går rundt med tanker om hva de «burde», «ikke burde», og «skulle ha gjort». Dette er negativt tankespinn som fører med seg stress. Det viser hvor viktig det er å være bevisst, og å bruke tiden sin bevisst. Ha et bevisst forhold til sine tanker, og hva man vil bruke tiden på. Et fokusområde på kurset i forhold til dette er å fjerne distraksjoner, jobbe med én ting av gangen, ta regelmessige pauser, ta bort fristelser og forstyrrelser og slå av varslinger.

Vi har tatt i betraktning at konteksten på jobb hos den enkelte kan bidra til at noen opplever mer forstyrrelser enn andre. Det kommer an på hvilken kultur de har for småprat, det å spørre hverandre, hvilken respekt de ansatte har for hverandres tid, åpent landskap versus lukket landskap, osv. Det kan være nyttig at man på arbeidsplassen utvikler et sett med felles kjøreregler i forhold til forstyrrelser for å forhindre unødig stress og frustrasjon.

5.2.4 Fysisk reaksjon

Informantene har ulike opplevelse av hvordan negativt stress har kjentes på kroppen når man har blitt utsatt for dette over lengre tid. Stikkord som de beskriver hva stress fører til er blant annet: urofølelse, dårlig pust, høy puls, krass og kort, småaggressiv, i en egen boble, dårlig hukommelse, tankekaos, dårlig søvn, hodepine, knytter seg sammen i hodet, knytter seg i magen, stiv i nakken, ikke tilstede, utenfor-seg-selv-opplevelse og at alt blir voldsomt.

Noen opplever dette som plager i det daglige når de er utsatt for stress og høyt arbeidspress. Andre har i mer alvorlig grad møtt veggen, og opplevd å bare gråte, og ønske om å bare legge seg ned å skrike, og er dermed interessert i å bli bevisst faresignalene før de ender opp der igjen. Informantene har opplevd ulike grader av negativt stress. Det er individuelt hvor lang tid de har blitt utsatt for det negative stresset, og de har nok alle også ulike forutsetninger for å håndtere stress som vil ha betydning hvor preget de blir av det. I de verste tilfellene blant informantene har negativt stress ført til utbrenthet, sykemelding og sykehusinnleggelse. En informant uttaler følgende om stress: *«Ulempen er jo når du får stress over tid. For da holder kroppen i gang på et sånn "flykt-eller-kjemp-modus", og det skjer jo en del ting i kroppen også, bl.a. så går det mindre blod til hode og hjerne og kognitive ting og så går det mer til det store muskelgruppe for å kunne flykte eller kjempe. Over tid så går det utover både hukommelse og gjenoppbygging av kroppen og alt sammen egentlig».*

5.2.5 Mestring

I tillegg til å knytte positivt stress til resultater knytter informantene også begrepet til mestring. De opplever mestring når de mestrer stressende situasjoner og når resultater. En informant sier følgende: *«Det er jo følelsen at man oppnår noe. Man kan gjerne leve med stort press lenge hvis man har følelsen av at det fører til noe».*

I løpet av kurset erfarer også informantene at det er veldig viktig å huske på positive ting man har gjort, og ikke bare fokusere på det man ikke fikk gjort. Det å gi seg selv et klapp på skulderen er viktig, og huske på den gode følelsen når man har gjort noe bra. Slik at man går bort fra å tenke bare negative tanker som «skulle ha gjort» og «burde ha gjort».

Mange deltakere ønsker en bedre hverdag, både på jobb og fritid og de ønsker å oppleve mestring. Flere har gjennom kurset erfart at om de har tatt på seg for mange oppgaver, så har de opplevd at det er vanskeligere å lykkes. Flere erfarte at skal man mestre det å endre en vane, eller lage en ny vane, må man fokusere på én ting av gangen, og lykkes med den tingen før man begynner på noe nytt. Det er ingen av informantene som sitter igjen med et inntrykk av at det å lage nye vaner er en quick fix. Flere informanter peker på at det ikke finnes én løsning for alle, men at alle må finne sin egen vei for å mestre stress og høyt arbeidspress. En informant uttaler følgende om dette: *«Man må finne sin egen måte å takle de små tingene på og nøste opp».*

5.2.6 Delkonklusjon

Det å nå resultater og å oppleve mestring er svært viktig for kursdeltakerne for å forhindre å oppleve negativt stress. Det kan si noe om hvor viktig mål og resultater er på en arbeidsplass. Det er viktig at arbeidstakere er involvert i resultater og mål som settes. Mange deltakere gir uttrykk for at de tenker altfor mye på «burde», «skulle», «må gjøre», og det kan komme av negativt tanke-spinn når de har mistet kontrollen, og jobben de gjør ikke fører noe sted. Det er viktig å ikke sette for høye krav og forventninger til seg selv og livet sitt. På denne måten kan de oppleve mestring og nå de resultatene de har satt seg. Man må bli bevisst på å «snakke» positivt til seg selv, huske å fokusere på det gode man har gjort, og gi seg selv en klapp på skulderen.

5.3 Arbeidspress

5.3.1 Definisjon

Med bakgrunn i informantenes utsagn på hva arbeidspress betyr for dem, ser vi at begrepet defineres med mange oppgaver, korte frister, uklare forventninger og resultatoppnåelse.

5.3.2 Arbeidspress

Et høyt arbeidspress har for de fleste av informantene samme årsak og det som nevnes hyppig er som regel et mangfold av oppgaver, på ulikt nivå, ofte samtidig og med korte frister. En av informantene nevner f.eks. at «*For meg betyr det mange oppgaver, antall oppgaver*», og en annen mener «*at man har mange oppgaver som skal gjøres på kort tid*». Det er bare én informant som nevner at arbeidspresset har en helt annen årsak og er mer rettet mot det som skal leveres. Informanten nevner i dette tilfelle: «*Fordi arbeidspress i min hverdag er ikke nødvendigvis oppgavene som skal gjøres, men det er resultatet som skal nås*».

5.3.3 Forventninger og påvirkning

Flere av informantene mener at forventninger er en viktig faktor som kan føre til opplevelsen av både stress og høyt arbeidspress. En informant mener at det «*å avklare forventninger er viktig ellers går man rundt og har kanskje en feil oppfatning av det andre egentlig forventer*». Et høyt arbeidspress har for de fleste av informantene samme årsak og det som nevnes hyppig er «*egne ambisjoner, og hvor høyt du setter forventningene til deg selv*».

Vi ser også at det er en sammenheng mellom arbeidspress og stress når det gjelder fenomenet forventninger. Noen av informantene nevner f.eks. at man kan bli stresset pga. *«forventninger fra ledere, forventninger fra styret og det er forventninger på alle nivå»*. En annen informant nevner at den blir stresset *«når jeg ikke har kontroll eller ikke helt vet hva som forventes av meg»*. Dette kan tyde på at andres og egne forventninger til prestasjoner kan være en stressfaktor. Det er uklart om dette skyldes at prestasjonen måles fra arbeidsgiver eller andre, eller om personen selv bidrar til å skape et forventningspress til sine egne prestasjoner. En annen årsak som også fremkommer kan være at manglende forventningsavklaring bidrar til en usikkerhet rundt hva som er ønsket å levere, og dermed skaper stress og følelsen av et høyt arbeidspress.

Det virker også som at det generelt er høye forventninger til eget arbeid blant deltakerne og at flere ønsker å kunne dempe eller justere forventningene. En av informantene ser ut til å ha et mer balansert forhold til høyt arbeidspress og fremhever viktigheten av påvirkning og kontroll. Informanten sier at *«det kan gjerne være høyt arbeidspress og mye som skal gjøres, hvis man klarer å se at man kan påvirke det som skjer der og at du til en viss grad kan styre hva som skjer og når det skjer»*. En annen informant tar det enda litt lenger og gir til uttrykk at *«det er kanskje det å gi litt mer "F", og ikke tenke så veldig mye på hva alle andre synes og mener»* som en mulig strategi for å dempe forventningene.

Det ser også ut som at det er en sammenheng mellom forventninger og tidsfrister. I en kombinasjon av tidsfrister skapes det høyere forventninger om å levere tidsnok, som igjen kan forårsake stress og arbeidspress. En av informantene nevner f.eks. at det er viktig å gjøre jobben innenfor hva som er ansett som normal tidsbruk for tilsvarende oppgave. Videre mener vi å kunne se at det også kan finnes en sammenheng mellom bevissthet, tankesett og egne forventninger. En av deltakerne gir f.eks. til uttrykk at *«det handler om det dypdykket i seg selv, og finne ut av hva slags forventninger man har til seg selv, og til andre. For hvis man hadde spurt seg spørsmålet om hva man forventer av andre så hadde man kanskje tenkt litt annerledes.»* Kan dette også tyde på at mye av forventningspresset er selvskapt?

Det virker som om informantene svarer på bakgrunn av en kurs- og arbeidslivsrettet kontekst, men vi kan se koblinger opp mot en samfunnsrettet kontekst og som også gjelder privatlivet.

Det nevnes bl.a. at «*til og med i barnehagen kan man føle at du blir målt, om man stiller til valg til ditt og datt om man baker kaker til diverse avslutninger*». En annen informant nevner f.eks. også «*det flink pike syndromet som mange er oppdratt til*». Begge disse utsagnene kan tyde på at forventninger også skaper et prestasjonspress i privatlivet. En annen tolkning av informasjonen som fremkommer kan være at vårt samfunn i stor grad kan være preget av en prestasjonskultur, hvor forventninger og følelsen av at det er et ytre press for å være vellykket på alle livets områder kan føre til stress og arbeidspress.

5.3.4 Prioritering

Når vi stiller spørsmålet «På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?» og hva de mener er det viktigste for å lykkes med dette, så svarer nesten utelukkende alle informanter at det er prioritering. En av informantene never bl.a. «*fokusering av arbeidsoppgaver, prioritering rett og slett, av rett arbeidsoppgaver, og også dialog med ledelsen av hvordan man skal prioritere osv.*».

Det ser ut som informantenes prioriteringer styres av ulike faktorer, som bl.a. tids-matrise, oppgavens omfang eller kompleksitet, jobb og familie. En av informantene prioriterer ved å si at «*jobben kommer først*», en annen nevner at den prioriterer etter «*haster/haster ikke*», en tredje mener at den har «*en tendens til å gjøre det lette først, bare for å få det unna*». Det er også noen av informantene som benytter seg av lister, men det virker som om de ønsker seg et bedre system for å rangere prioriteringene. En av informantene sier f.eks. at «*jeg prøver å lage litt lister og sånn, men jeg ser at det kan bli vanskelig å følge de. Og hjemme så kan jeg begynne på en del ting før jeg har sluttført andre ting*». Det ser også ut som om at det er en sammenheng mellom prioritering og uforutsette hendelser. Prioriteringene bør styres slik at det er rom for uforutsette hendelser. En informant nevner f.eks. at «*...en bevisst prioritering hvor jeg tenker at 'nå må jeg ta det her', og da må det andre vekk*». En annen informant drar i samme retning. På spørsmålet «*Hvis du ble spurt om å nevne 1 ting som gjorde at du ville lykkes i å takle høyt arbeidspress hva ville det vært?*» svarer informanten ved å si at «*kanskje det å si ifra og tydelig prioritere vekk. Så det går vel egentlig litt på prioritering, alt prioriteres som viktig*».

Likevel virker det som om de ønsker seg et bedre system for å kunne prioritere. Det er flere informanter som peker på at de gjør eller begynner på flere oppgaver samtidig, og nevner at

dette vanskeliggjør gjennomføringen av oppgavene. En informant sier f.eks. at «*man bør ta en ting av gangen og gå vekk fra multitasking*», mens en annen nevner at «*jeg kan begynne på en del ting før jeg har slutført andre ting*». Denne multitasking som flere av informantene gjør, kan føre til at de opplever mer stress og et høyere arbeidspress enn nødvendig. En informant nevner bl.a. at «*jeg må bli flinkere til å fokusere på å faktisk avslutte arbeidsoppgavene og så at de ikke ligger der og henger over deg, fordi egentlig kan de unnagjøres ila 10 min. og så begynner du på noe nytt og så glemmer jeg dem*». Disse uttalelsene kan bl.a. tolkes som at det å påbegynne flere arbeidsoppgaver samtidig skaper uorden og kanskje ikke er hensiktsmessig i det hele tatt.

Alt dette tyder på at det kan være hensiktsmessig å tilstrebe et prioriteringssystem som tillater tilpasning og gir fleksibilitet i hverdagen. Et system som ikke er for rigid og som evt. vanskeliggjør forskyvning eller endring av prioriteter underveis. Vi mener også å kunne se at det er en sammenheng mellom 'prioritering' og 'struktur, delegering og grensesetting'. Vi går nærmere inn på det under [pkt. 5.4.4](#).

5.3.5 Delkonklusjon

Vi ser at mange av informantene har de samme utfordringer når det kommer til høyt arbeidspress. Det virker også som om at det finnes flere måter, verktøy og strategier som kan anvendes for å påvirke arbeidspress. Og så tyder svarene vi har mottatt fra kursdeltakerne sterkt på at det å være bevisst, forventningsavklaring og riktig prioritering til å være suksesskriterier for å kunne takle og mestre høyt arbeidspress og stress.

5.4 Tidsstyring og planlegging

5.4.1 Definisjon

Tidsstyring og planlegging henger i første linje sammen med tidsfrister og tidstyver. Korte tidsfrister og mange oppgaver samtidig forårsaker bl.a. stressmomenter. Tidstyver virker i all hovedsak å forsinke og utsette tid, som burde ha blitt brukt til det som egentlig er vesentlig i hverdagen. Det settes ulike mål og delmål av informantene, både i arbeids- og privat sammenheng. Det å ikke være stresset er et mål for flere av dem. Å snakke høyt om sine mål gjør noe med forpliktelsen til enhver informant til å fokusere og streve mot måloppnåelsen. Strukturering (få et system på plass), delegering (oppgave-/ansvarfordeling) og grensesetting

(si nei) ser ut til å være ytterlige essensielle faktorer for å kunne takle og mestre stress og høyt arbeidspress.

5.4.2 Tidsfrister og tidstyver

Det virker å være gjennomgående for mange av informantene at høyt arbeidspress og stress relateres til mange arbeidsoppgaver som skal leveres med korte frister og gjerne samtidig. Mange av våre tidligere presentere funn under arbeidspress ([pkt. 5.3.2](#) og [pkt. 5.3.3](#)) kan relateres til tidsfrister. En av informantene nevner f.eks. at «*Stresset mitt kommer når jeg ikke kommer noen vei, og at jeg har masse oppgaver som skulle ha vært gjort*». Det kan tolkes som om at tiden ikke strekker til for å gjennomføre oppgaver man hadde sett for seg, og at dette videre kan skape stressmomenter og evt. lav mestringsfølelse.

Når vi tar utgangspunkt i informantenes tilbakemeldinger på tidstyver ser vi at det finnes to typer tidstyver. Den ene er *selv-forårsaket* (mobile apper, sosiale medier, kjedelige oppgaver etc.) og den andre er *ytre-forårsaket* (unødvendige møter, kollegaer som avbryter, kø fra eller til jobb etc.). Felles for begge begrepene er at det kan føre til at flere kan havne i en tidsklemme, noe som kan bidra til flere stressituasjoner og økt arbeidspress. En informant nevner f.eks. «*det er jo mobiltelefonen som jeg opplever tar mer og mer plass*», en annen mener at «*møter er en kjempe stor tidstyv*» og igjen en annen informant sier at «*sosiale medier er en stor tidstyv*». Det virker også som om at det er flere som bruker tidstyver som en avledning fra kjedelige og vanskelige oppgaver. En informant nevner f.eks. at tidstyver brukes til å «*utsette de kjipe tingene*». Det virker også som om at det er en sammenheng mellom tidstyver og forstyrrelser. Varsler på mobiltelefonen, unødvendige mail, åpent landskap og møter virker som forstyrrelser i arbeids- og fritidssammenheng. Disse forstyrrelsene bidrar til at mange informanter blir distraheret fra planlagt agenda og kan føre til stressmomenter.

Begrepet tidstyver oppfattes som et negativt ladet ord på noe som stjeler ens verdifulle tid, som skulle vært brukt på verdiskapende arbeid. Alle informantene har opplyst at de har én eller flere tidstyver, og dette kan tyde på at det er kanskje umulig å fjerne eller kvitte seg med disse. Dette kan bety at begrepet tidstyver ikke nødvendigvis bare bør tolkes som en negativ handling, men at noen type tidstyver fungerer som en pause eller et avbrekk som er nødvendig for å fungere i hverdagen. Dette kan f.eks være en kaffepause med kollegaer, lese avisen eller

andre handlinger som gir en et lite pusterom i arbeidsdagen. Dette kan tolkes som at det viktigste er at man er klar over hvilke tidstyver man har, og prøver å eliminere eller begrense disse på en måte som er gjennomførbar over tid.

5.4.3 Mål

Det fremkommer at alle informantene har satt seg mål i livet. Dette kan være bevisste og ubevisste mål, store personlige mål (danne en familie) og små daglige mål (oppgaver). Noen få informanter nevner at de setter seg mål ved å skrive dem ned, mens flesteparten har hatt en indre dialog med seg selv om sine mål. Det tyder også på at det er enklere for flere av informantene å sette seg delmål og ta en og en ting av gangen, som kan gjøre det lettere for dem å oppnå mål, enn å bare ha store mål og gjøre alt for mange ting samtidig. En informant nevner f.eks. at *«jeg har lagt meg flere oppgaver og det var ikke noe god idé»*, mens når den bare skulle ha fokus på en ting av gangen så sier informanten at *«da klarte jeg det ganske greit stort sett»*.

Det ser ut som at stress og mål oppfattes i ulike kontekster av noen av informantene. For flere av informantene ser det ut som at det å være mindre stresset i livet er et mål i seg selv. En informant nevner f.eks. at *«målet i livet mitt er å bli mindre stresset, for det går utover flere»*. For en annen informant virker det derimot som om at det å *«oppnå ambisiøse mål»* også kan være relatert til positivt opplevd stress.

Det virker også som om at mål og forpliktelse står i sammenheng. En informant nevner f.eks. at den *«snakker høyt om det når det gjelder mål»*, mens en annen igjen nevner at den har *«inngått avtaler»*. Dette gir inntrykk av at dette fører til å skape større forpliktelse hos informantene for gjennomføringen. Samme informant forteller at *«jeg hater jo egentlig å løpe, men etter å ha gjort den avtalen, så var jeg jo med på et løp»*.

Når vi stiller spørsmålet *«Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?»*, så får vi også en god indikasjon på hvilke mål informantene bevisst eller ubevisst har sett for seg. Noen av informantene ønsker å kunne håndtere stress på en bedre måte. Men også mer bevissthet, selvdisciplin og endring av tankesettet både ifb. med jobb og på privat plan ser ut til å være viktige fellesnevner. Samtidig tyder det også på at det er en sammenheng mellom mål og prioritering når det kommer til håndtering av stress og høyt arbeidspress. En av

kursdeltakerne nevner f.eks. at den ønsker å «bli tøffere til å prioritere», en annen igjen sier at den «vil kunne prioritere annerledes», og så er det en informant som gir til uttrykk at «Jeg vil prioritere meg selv litt mer, i forhold til jobben».

Når det gjelder ovennevnte mål så nevner flere av informantene ytterlige faktorer som står i sammenheng med måloppnåelse. F.eks. grensesetting, «gi beskjed om jeg ikke har tid til flere oppgaver» eller planlegging, «jeg må først lage den planen på hva jeg skal klare». Det er flere av informantene som planlegger dagene og ukene bevisst, og for mange er arbeidsdagene helt kalenderstyrte. Mange av informantene planlegger oppgaver og mål ved hjelp av to-do lister, noen få planlegger i hodet. Noen av informantene peker også på viktigheten av å være fleksibel ved planleggingen. En av informantene nevner f.eks. «i tillegg har jeg planlagt bedre gjøremål. Her har jeg mer å hente, og vil nok jobbe videre med dette. Det er jo ikke sånn at man kan låse seg helt rigid til en plan». En annen informant nevner bevisstgjøring som nøkkelen til bedre stresshåndtering. Informanten sier at «det er den bevisstgjøringen på hvordan jeg har det da, og finne noen systemer som fører til mindre stress da».

5.4.4 Grensesetting – struktur – delegering

For mange av informantene går det igjen at struktur, delegering og grensesetting virker å være noen av de viktigste faktorene for å kunne takle og mestre stress og høyt arbeidspress.

En av informantene nevner bl.a. at «ved å strukturere og sette grenser ikke nødvendigvis er nok til å komme seg à jour, men bidrar til at man får frigitt mye av det som tynger en». En annen informant sier f.eks. at «arbeidspress handler om hvorvidt du klarer å være bevisst på å sette grenser» og at man da sier «at det er faktisk ikke alle oppgavene jeg får gjort her». En annen informant mener at «struktur og delegering til dels» kan være nøkkelen og at den har «mestret det ved å prioritere». En tredje informant igjen ser ut til å legge hovedvekten på delegering, siden den nevner at «jeg må delegerer mye mer og spre det utover flere skuldre» som en mulig løsning på å takle og mestre høyt arbeidspress og stress.

Etter gjennomføringen av treningsoppgaver ifb. med delegering og grensesetting virker det som om informantene har fått bedre tid og opplever samtidig at det ikke er så vanskelig som antatt. En informant sier f.eks. at «det var egentlig ikke så skummelt å si nei som jeg trodde, og spørre om hjelp».

En annen forklaring på hvorfor delegering og grensesetting nevnes som viktige faktorer, kan være at mange har et kontrollbehov og ønsker å gjøre arbeidsoppgavene selv. Kan det være fordi de ønsker å være mer verdifulle for arbeidsgiveren ved å takke ja til ekstraoppgaver, eller er det fordi de overvurderer sine egne grenser og egen kapasitet?

Noen av informantene oppgir at de er veldig ryddig og har funnet et eget system til å jobbe effektiv på arbeidsplassen ved å ha orden og kategorisere, planlegge og prioritere.

Nøkkelordet som går igjen ved disse informantene er struktur. Det virker som at det gir dem en opplevelse av orden og oversikt. Andre informanter betegner seg derimot som mer ustrukturerte, og peker også på at de har et mer ubevisst forhold til dagens plan og ønsker seg mer bevissthet rundt det. Siden de har et mer ubevisst forhold til det de har sett for seg, tyder det også på at de ikke helt klarer å forholde seg til planen og strukturen. En av informantene nevner f.eks. at *«selv om jeg har det veldig rotete rundt meg på arbeidsplassen, så får jeg jo gjort veldig masse da, men det blir litt armer og ben»*. Det virker likevel sånn at de informantene som er mer ustrukturerte, ser merverdien og ønsker seg mer struktur. En av dem nevner bl.a. at *«jeg har startet en prosess og jobber aktivt med å strukturere oppgaver»* og en annen igjen ønsker å *«se om det virker med litt mer struktur»*.

Struktur, planlegging og uforutsette hendelser mener vi også henger sammen. Det virker som at det er mange som blir satt ut av uforutsette hendelser, og de da må vike fra det de hadde sett for seg eller holdt på med. En av informantene nevner f.eks. at den også ønsker seg *«en struktur på ting som ikke kan planlegges»*. En annen informant nevner at *«til tross for struktur og planlegging av arbeidsoppgaver, ble hele dagsopplegget ødelagt pga. ulike hastesaker som inntraff samtidig.»* Dette kan tyde på at struktur og planlegging alene ikke nødvendigvis er tilstrekkelig for å håndtere arbeidsoppgaver med mindre grad av stress. Struktur og planlegging av oppgaver er svært viktig, men kan også tyde på at et stramt strukturert opplegg ikke nødvendigvis er hensiktsmessig.

Det er viktig at det er rom for fleksibilitet slik at uforutsette hendelser ikke setter en ut av spill slik at hele opplegget rakner. En annen måte å tolke informasjonen på er at informantene kan ha tendenser til å innta offer-roller ved manglende eller en for rigid struktur.

5.4.5 Delkonklusjon

Tidsstyring og planlegging ser ut til å være helt essensielle når det gjelder takling og mestring av stress og høyt arbeidspress. Det å kunne overholde korte tidsfrister er utfordrende og skaper stressmomenter for mange. Ved å planlegge og strukturere dagene og ukene godt, sette seg kloke og smarte mål og delmål, unngå eller justere tidstyver, samt delegere og sette grenser for nye oppgaver og ansvar, kan være en suksessfull strategi for å takle og mestre stress og høyt arbeidspress.

5.5 Tankemønster

5.5.1 Definisjon

På bakgrunn av innsamlede empiri ønsker vi å definere tankemønster som følger.

Tankemønster innebærer i første linje individuelle ulike tankestrategier og atferdsmønstre.

Dvs. hvordan informantene møter, forarbeider, håndterer og evt. handler i situasjoner som er preget av stress og høyt arbeidspress. Tankemønster handler også om erkjennelse av at man alltid har et valg, uansett hvor vanskelig, krevende, stressende eller unødvendig en situasjon kan være. Dette blir spesielt viktig mtp. uforutsette hendelser. Der trengs det å ha en strategi på plass for å kunne håndtere disse raskt og hensiktsmessig siden dette til en viss grad forventes i dagens arbeidsliv. Erfaringsdeling aktiverer tanker og iverksetter en refleksjonsprosess på informantenes egne atferdsmønstre. Samtidig bidrar erfaringsdeling til en bevisstgjøring og bedre forståelse av tematikken «høyt arbeidspress og stress» i samfunnet.

5.5.2 Tankestrategier og Atferdsmønstre

Flere av informantene gir uttrykk for å ikke ha kontroll over egne tanker i situasjoner med stress og høyt arbeidspress. Noen av informantene nevner at de får negative og til dels destruktive tanker. En av informantene sier f.eks. at «*Jeg merker det når jeg hører den indre stemmen som kanskje ikke er så snill mot meg da*». Samtidig så virker det også som om noen av informantene klarer å snu negative tanker om til positive etter hvert i situasjonen. Det kan forstås som at det bl.a. kan være informantenes selvtillit eller innstilling/tankesett som er hovedårsaken til at de klarer dette.

Nærmest alle informantene ser ut til å tro at eget tankesett kan gjøre en forskjell eller forandring i hvordan de kan takle hverdagen. Flere av informantene sier at de har erkjent at de først og fremst må jobbe med seg selv og eget tankesett. En av informantene nevner f.eks.

«Helt klart, jeg tenker at det er helt avgjørende fordi jeg tenker at det egentlig ikke alltid handler om antall arbeidsoppgaver, men hvordan man forholder seg til det.»

Over halvparten av informantene ser en sammenheng mellom endring av tankesett og bevissthet, og det virker som om at de ser verdien i å aktivt kunne påvirke tankene sine. En av informantene nevner f.eks. at *«Man gjør ting ubevisst av vane, og kanskje ikke tenkt over hvorfor man endt opp sånn, det har bare blitt sånn. Man må bli bevisst dette om man skal klare å gjøre endringer på det.»* En annen informant nevner bl.a. at *«Det er den bevisstgjøringen og det at jeg ikke skal gjøre all ting på en gang. Jeg skal prøve å omprogrammere meg fra å være en multitasker til å bli en en-ting-avgangen person».*

Flere av informantene oppgir at de etter deltagelse på kurset har sett en endring i egen atferd og tankesett. En informant sier bl.a. at *«Jeg er blitt flinkere til å se på løsninger for å rydde vekk unødvendige stressmomenter – f.eks. si nei når jeg ikke har tid til ekstra oppgaver.»* Atferden ser ut som at den først vil kunne endres når bevisstgjøringen er kommet på et nivå hvor man innser at det må foretas en endring i atferdsmønster. Det ser også ut som om endring av eget tankesett kan være nyttig for å håndtere oppgaver eller hendelser på en mer hensiktsmessig måte. Ikke alle oppgaver, situasjoner eller hendelser trenger nødvendigvis å være like store eller utfordrende. En av informantene sier f.eks. at *«ikke være så stressa over de tingene, ikke tenke krise med en gang, det er ikke livet om å gjøre her».*

En annen informant nevner også at *«Jeg har blitt mye mer bevisst ting, men jeg har ikke klart å endre det sånn som jeg ønsker jeg hadde. Man kan nesten føle mer utilstrekkelighet noen ganger og, fordi man har blitt mer bevisst på det i tillegg».*

Dette kan tyde på at bevisstgjøringen innebærer både positive og negative erkjennelser. Dette blir bl.a. illustrert av hva informanten sier her om følelsen av å kjenne på mer utilstrekkelighet. Bevisstgjøringen vil også kunne føre til at man må erkjenne egne svakheter og grenser.

Flere informanter gir også til uttrykk at de har innsett at tankesettet må endres gradvis og at det ikke finnes en «quick-fix». En av informantene nevner bl.a. at *«Jeg føler jo at jeg er på vei da, men jeg innser at det er en lang prosess. Samme informant sier også at bevisstgjøring*

skjer når den begynner å tenke mer over egne vaner og atferd, som stjeler tid som kunne bli brukt på noe mer konstruktivt.

En av informantene nevner f.eks. at hvis den i noen situasjoner holder på med unødvendige ting (f.eks. sjekker VG), så prøver den å tenke: *«Hvorfor er du her, hva er det du driver med her, det hjelper meg jo ingenting. Så det at jeg kan si til meg selv: "Nei, det synes jeg ikke du skal gjøre, nå har du masse annet å gjøre", hjelper meg jo»*. En annen informant ser ut til å dra i samme retning mtp. positiv selvsnakk når den f.eks. nevner at det er viktig med *«en klapp på egen skulder innimellom og huske på egne suksesshistorier. Vi er ikke flinke nok til å minne oss selv på våre egne positive ting vi har gjort og oppnådd.»*

5.5.3 Valg / handlingsrom

Når vi stiller spørsmålet *«Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?»* så er det et stort sprik i svarene vi får. Noen få informanter gir uttrykk for at ansvaret ligger hos dem selv. De skylder f.eks. ikke på omgivelsene eller ytre påvirkninger, men ser heller en sammenheng på hvor høyt de legger lista selv og egne forventninger. F.eks. nevner en av informantene at *«Jeg kan ikke regne med at alle andre skal endre verden rundt meg for at jeg skal få det bra»* og en annen igjen nevner at *«i bunn og grunn så er det jeg selv som styrer det»*.

Det ser også ut som at noen av informantene ser en sammenheng mellom det å ha et valg og det å sette seg grenser. En av informantene nevner f.eks. at *«Mye av det er jo at jeg må ta grep og hvis noen mener at dette er mine arbeidsoppgaver og i stedet for å bare si ja og begynner å gjøre det, at jeg først sjekker med f.eks. ledelsen om dette er faktisk noe som jeg skal gjøre»*. Andre informanter igjen kan oppfattes som om at de er til dels enig i det ovennevnte informant har sagt, men samtidig ikke mener å ha herredømme over alt. Disse nevner gjerne at de også ser at "skylden" ligger både hos seg selv og i jobbsituasjonen for at de opplever høyt arbeidspress og stress. En av informantene mener bl.a. at *«det er en sjøl da, dessverre, det er jo det selvfølgelig, men og litt i kombinasjon med arbeidsgiver.»* Til slutt ser det ut som at det finnes bare en informant som fraskriver seg alt ansvar. Den svarer f.eks. at *«man må kunne plassere ansvar der det hører hjemme»* eller nevner utelukkende *«arbeidsgiveren»* som ansvarsbærer for opplevd stress og høyt arbeidspress.

En av informantene virker å ha en ganske reflektert formening om hvordan man også kan unngå å havne i en offer-rolle. Informanten nevner at det er veldig lett å komme i en situasjon med mange arbeidsoppgaver og at man da *«føler seg litt ekstra uheldig og blir stresset»*. Til tross for det fremhever informanten viktigheten av å innse at man selv har et ansvar, for å håndtere slike situasjoner og at man *«faktisk selv må bestemme seg for hva som skal prioriteres»* når man innser at det blir for mye. Samtidig påpekes viktigheten av å kunne prioritere, kommunisere videre og be andre om hjelp dersom man ikke kommer seg videre eller i mål. Når man blir utsatt for høyt arbeidspress og stress er det mye som tyder på at man lettere kan innta en offer-rolle. En av informantene nevner f.eks. at *«jeg er den beste personen du egentlig kunne spurt om dette fordi når jeg har vært utsatt for et høyt arbeidspress så har jeg gått inn i en slik offer-rolle i stedet for å gi 'F' for å si det sann»*.

Det virker som om at tankestrategier og bevissthet står i sterk sammenheng med det å ta et valg. Noen av informantene nevner f.eks. at de har begynt å tenke mer over, eller jobber med, å *«ta kontroll over seg selv»* eller at det er *«å forandre tankesettet om seg selv»*, og at det viktigste er *«å bli mer bevisst på deg selv, og at du har et valg»* når de opplever høyt arbeidspress. En av informantene nevner under intervjuet at den har et ordtak den lever etter og det er at *«det handler ikke om hvordan du har det, men hvordan du tar det»*. Informanten utdyper at ordtaket går ut på at man møter kjipe situasjoner i livet som man ikke får gjort noe med eller at man f.eks. har mye å gjøre, og at det da dreier seg om hvordan man velger å respondere.

Når det kommer til valgfrihet i arbeidssammenheng så kan en alternativ forståelse være at man i virkeligheten må forholde seg til ordrer og oppgaver. Det kan kanskje fremstå som en utopi at man alltid har et valg. Fordi oppgaven må i realiteten løses på en eller annen måte. I mange tilfeller vil det ikke være mulig å velge det helt bort eller delegerer det videre. Den eneste mulighet kan da kanskje være å endre tankestrategien, slik at valget gjør at oppgaven eller situasjonen oppleves mindre stressende.

5.5.4 Uforutsette hendelser

For mange av informantene henger uforutsette hendelser og planlegging sammen. Flere av informantene nevner at de i utgangspunktet prøver å planlegge dagen sin, men så er det enten pga. arbeidsplassen i seg selv, der det skjer flere akutte situasjoner de må forholde seg til,

eller pga. andre uforutsette hendelser som gjør at de blir avbrutt. Det virker som at dette er en av grunnene til at de ikke får gjennomført det de har planlagt, at de sliter å forholde seg til det og at de blir stresset når uforutsette hendelser inntreffer. En av informantene nevner f.eks. at *«Jeg har en arbeidsplass hvor det hele tiden skjer uforutsette ting så dagen blir aldri som planlagt»*, en annen igjen nevner at *«Jeg stresser meg opp. Jeg tenker ofte at dette skal jeg gjøre i dag og jeg føler jeg har oversikt, men så kommer det masse uforutsett og kunder og ting som jeg ikke hadde tenkt eller visst om»*.

For noen av informantene virker det som om at tiden ikke strekker til og gjør at de kan bli stresset, andre informanter nevner at de kan bli bedre til å prioritere og faktisk *«holde fast på det jeg har planlagt og ikke ta alle de tingene som dukker opp underveis»*. Informantene viser til dels også selvinnsikt ved at de innser at noen uforutsette hendelser/oppgaver må hasteprioriteres der og da. En av informantene understreker dette ved å si at *«noen ting må man jo forholde seg til, men det er nok litt av utfordringen»*. Likevel får vi inntrykk av at det kan være vanskelig for noen av dem å skille hva som faktisk bør tas eller prioriteres vekk. Vi får også inntrykket av at noen bruker mye tid på å bearbeide og akseptere slike uforutsette hendelser/oppgaver som dukker opp ilt en arbeidsdag. Noen av informantene vurderer også å begynne med å registrere hvor mye tid som må planlegges for det uforutsette. Dette tyder på at de synes at det kan være utfordrende at dagen ikke kan planlegges ned i detalj.

Det er også noen få informanter som kan vise tegn på å innta en offer-rolle når uforutsette hendelser oppstår. En informant nevner bl.a. at den blir stresset når det forventes at noe skal gjøres innen kort frist og mener at ansvaret for uforutsette hendelser ofte ligger hos andre enn dem selv: *«...og at jeg blir stressa av det, det tar jeg ikke ansvar for»*. Det virker også som om ytre påvirkninger og ting de ikke kan gjøre noe med er en stressfaktor, som er felles for de flere av informantene.

5.5.5 Erfaringsdeling

Erfaringsdeling blir nevnt i flere sammenhenger av ulike informanter som en veldig betydningsfull faktor. Informantene nevner bl.a. at erfaringsdeling har vært *«den største verdien på kurset»* når de blir spurt om *«Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?»*.

Å sitte sammen med andre og høre deres innspill og perspektiv, ulike vinklinger, tilsvarende utfordringer eller få tips fra noen andre som prøver ut ting, oppleves og gjengis som veldig nyttig av de fleste informantene.

Det virker som at mye av erfaringsdelingen, egne refleksjoner og samtalene mellom informantene og kurslederne under kurset, har ført til at flere av dem har fått en større forståelse og bevissthet rundt hva tematikken «høyt arbeidspress og stress» har å si for dem selv og for dagens samfunn. En av informantene fremhever f.eks. at «*Det å sitte sammen med andre mennesker, som har tilsvarende utfordringer, sier noe om hvor allment dette her er*». Et av kursets og kursledernes hovedbudskap var også å akseptere de små skrittene (f.eks. gjøre én oppgave av gangen) for å kunne takle og mestre stress og høyt arbeidspress på en bedre måte. Vi mener å ha fått indikasjoner på at erfaringsdeling bidro til at deltakerne tenkte mer på de små grepene i hverdagen og ikke minst på å akseptere dem.

Flere av informantene forteller også at de allerede har gått på lignende kurs før. De nevner at felles for disse kursene har vært at man ser at teorien og de ulike verktøyene som ble presentert underveis ikke passer for alle, og at man må finne sin egen måte å gjøre ting på og prøve seg fram. Samtidig er det igjen én ting som er felles for alle de ulike kursene, og som blir fremhevet som veldig positiv, og det er at det har vært mye personlige erfaringer som folk har delt. En av informantene mener f.eks. at «*Det som har vært bra er at det har vært mye personlige erfaringer folk har tatt fram. En ting er teorien og så har man etter hvert sett at den passer ikke for alle*».

Å snakke om egne erfaringer, opplevelser og arbeidshverdagen med andre informanter oppfattes som veldig viktig for flere av deltakerne. Noen av informantene gir også uttrykk for at det å dele erfaringer kan være til hjelp og har en positiv effekt når det gjelder stressmestring. En informant nevner f.eks. at det å dele erfaringer «*virker på en måte avstressende*», og en annen igjen nevner at den finner til og med en «*slags liten trøst*» i det å dele erfaringer. Det kan både være fordi informantene ser verdien i det å snakke om like utfordringer og reflektere rundt de, og samtidig å få nyttig innspill på ting de ikke ser selv. En av informantene nevner f.eks. at den «*ikke alltid klarer å finne ut av utfordringer helt på egenhånd hvis jeg ikke har folk å diskutere med som kan komme med litt nytt innspill*».

På spørsmålet om «*Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettertid av dette kurset?*» er reaksjonene og svarene gjennomgående positive. Det er flere som gir uttrykk for at dette er noe de kunne tenke seg, og oppfølging etter noe tid virker motiverende og engasjerende. Men det er også noen av informantene som gir uttrykk for at de er tvilende til om de kommer til å ta det i bruk. Noen av informantene gir også uttrykk for at det er veldig viktig for «*stressmestringens skyld*» og ser verdien i det å kunne sparre erfaringer med andre også i fremtiden. Det er også mulig at flere ønsker seg en slik møteplass eller plattform der man faktisk møtes fordi de evt. er for lite selvdisiplinerte til å opprettholde kontakten og dele erfaringer over andre plattformer (f.eks. Facebook, elektronisk forum e.l.). En av informantene fremhever f.eks. at «*et sånn e-post forum trolig ikke hadde vært aktuelt for meg*». Flere av informantene nevner også at det virker veldig spennende med et faglig seminar, og tatt en runde rundt bordet med erfaringer etter hvert, og nevner samtidig at «*det handler om å forplikte seg*». Det kan tyde på at de føler seg mer forpliktet til å opprettholde kontakten og til å dele erfaringer også i fremtiden, dersom dette foregår på en fysisk møteplass der man kan treffes igjen.

5.5.6 Delkonklusjon

Uansett hvilke utfordringer en blir konfrontert med, er man nødt til å ta et valg. Det forutsetter at man er bevisst dette og at både tanke- og atferdsstrategier kan hjelpe en til å velge riktig for en selv. Ved opplevd stress eller arbeidspress blir valg av ansvarsplassering en viktig del av bevisstgjøringen og selvinnsikten. Selv om de fleste informantene har en plan i hverdagen, så utløser uforutsette hendelser hodebry og stressmomenter for mange. For å kunne håndtere uforutsette hendelser er det i første linje viktig med rett innstilling, tilpasningsdyktighet og fleksibilitet. Strengere prioritering og grensesetting kan være mulige tiltak for å takle disse på en bedre måte. Erfaringsdeling kan gi økt bevissthet rund tematikken stress og høyt arbeidspress samt gi nyttig informasjon fra praksis. Erfaringsdeling virker også avstressende for noen. Egne og andres erfaringer kan også anses som kilder til læring.

5.6 Fysisk og mentalt overskudd

5.6.1 Definisjon

Et fysisk og mentalt overskudd henger sterkt sammen med vår evne til å mestre stress og et høyt arbeidspress. Det er individuelle forskjeller i hva som gir oss energi, og hva som tapper oss for energi. Det handler om hvordan man skal klare å prioritere å bruke tid på faktorer som

gir oss overskuddet vi trenger. Faktorer som blir fremhevet som særlig viktige for å få overskudd er mat, trening, søvn, pauser og Mindfulness.

5.6.2 Trening, søvn, mat

For å få et mentalt og fysisk overskudd i hverdagen har informantene ulike oppfatninger av hva som gir dem energi. Så å si alle informantene fremhever viktigheten av å spise riktig, sove godt, trene og ta pauser. Andre ting som er nevnt er strikking, være med familie/venner, være på hytta, svømme eller komme seg ut i naturen for å få frisk luft og sol. På spørsmål om de ser en sammenheng mellom det å ha et fysisk og mentalt overskudd, og det å kunne håndtere stress og høyt arbeidspress på en god måte svarer alle informantene enstemmig ja. Det interessante er om informantene prioriterer dette når de er i perioder hvor de opplever å ha et dårlig overskudd. Det viser seg at kun to av informantene prioriterer trening i perioder hvor de egentlig ikke har overskudd til det. Disse to informantene er veldig tydelige og klare på dette, og gir sterkt uttrykk for at sånn er det bare. De vet at når de kommer seg på trening så gir det dem såpass mye at de velger å komme seg dit selv om motivasjonen ikke alltid er på topp. Argumenter for hvorfor informantene velger å ikke prioritere tid på faktorer som ville bidratt til å fylle på med overskudd er fordi de ikke har overskudd til å prioritere det, de føler de ikke har tid, for lite energi, de sover dårligere, tar dårlige beslutninger, og ender opp med å spise dårlig eller ingenting.

I og med at det kun er to informanter som står fast ved treningen sin i perioder der det er mye stress og høyt arbeidspress, så har vi satt spørsmålstegn ved tre ting. Er det slik at alle informantene trener så regelmessig som de gir uttrykk for? Er det kun i perioder hvor de opplever negativt stress at de nedprioriterer det? Eller er det slik at de egentlig ikke har noen gode faste vaner med å trene? Når man da blir utsatt for det negative stresset så kjenner deltakerne at de ikke har det fysiske og mentale overskuddet de trenger. Dermed føler de kanskje på behovet for å trene. Men siden de ikke har overskuddet begynner de i stedet å klandre seg selv med disse negative tankene, «burde ha», «må», «skulle ha» trent. Kanskje de sover godt og spiser godt i periodene med lite stress og dermed opplever de et fysisk og mentalt overskudd, og klandrer derfor seg selv ikke så hardt for at de faktisk ikke trener.

Konteksten rundt informantenes private og sosiale liv vil også kunne ha en påvirkning på hva de svarer i forhold til disse spørsmålene rundt fysisk og mentalt overskudd. Har de barn,

familie, er single osv. vil jo påvirke hva de bruker ettermiddagene/helgene sine til, og ha noe å si for hva de velger å bruke tiden sin på. Dessuten spiller hvilket yrke deltakerne har en rolle i hvilket stress og arbeidspress de blir utsatt for, og det er individuelt hvor fort deltakerne bruker opp sitt fysiske og mentale overskudd.

5.6.3 Pauser

En annen kontekst vi har tatt til betraktning som kan spille en liten rolle for den enkeltes arbeidshverdag er hvordan arbeidsgiver legger til rette for å ta pauser i arbeidstiden. Det er viktig at man har rutiner for gode lunsjpauser, og at man oppfordrer ansatte til å ta konstruktive pauser i arbeidstiden. Det vil være individuelt for hvordan dette er lagt til rette for hos den enkelte, og vil selvfølgelig kunne påvirke hvordan en arbeidshverdag ser ut. En informant uttaler følgende: *«I forhold til jobbsituasjonen så handler dette om overskudd mye om å kunne klare å ta konstruktive pauser og gi seg selv pusterom»*. Innspill fra kursholder er at et godt råd for å stresse ned er å ta regelmessige pauser, og at det er viktig å velge rette omgivelser å ta pausene i. En informant bekrefter denne påstanden med følgende utsagn: *«Å ta små pauser med tid til bare en kaffe kopp og avveksling fra det en holder på med fører til at jeg blir mindre sliten og lei av det jeg holder på med. Trenger ikke være ferdig og kjempe sliten av oppgaven før en tar pause»*.

5.6.4 Mindfulness

Mindfulness blir presentert for kursdeltakerne som en måte å redusere stress på. Noen av informantene har vært borti dette før, enkelte har vært på kurs, andre har apper de bruker, og noen har gått på yoga. I følge en av kursholderne handler det om *hvordan man forholder seg til tankene*. Teknikken er å se *på* tankene, ikke *fra* tankene. Det handler om å gå ut av bobla, og være seg bevisst ved å se på tanken man har fra utsiden. Det handler om å distansere seg fra tanken. Man skal observere tankene, ikke dømme, men akseptere. Dette er for eksempel gode råd til de informantene som uttaler at de ofte «sier» negative tanker til seg selv. Mange informanter ønsker også å være mer tilstede *her og nå*, og da er mindfulness som en meditasjonsform også aktuelt. Deltakerne lærer at meditasjon handler om nåtid, og det handler mye om å være bevisst på sin egen pust. Man må øve seg på å gjøre pusteøvelser, og øve seg på å være tilstede her og nå.

5.6.5 Delkonklusjon

Et godt mentalt og fysisk overskudd er viktig for at deltakerne skal bli bedre til å mestre stress og et høyt arbeidspress. Utfordringen, som vi ser det, er hvordan informantene skal begynne å prioritere dette i perioder med mye stress slik at overskuddet de trenger bevares. Deltakerne bør kanskje spørre seg hvilke vaner de faktisk har i forhold til trening, søvn, mat og hvile, og med bakgrunn i dette sette seg mål der de ser at de har behov for å utvikle bedre vaner enn det de har i dag. Begynner man med én ting, vil dette kunne bidra til at man over tid kanskje forbedrer enda en vane, og på sikt oppnår et stabilt mentalt og fysisk overskudd.

5.7 Vaner

5.7.1 Definisjon

Det kan se ut som de fleste informantene trengte å bli bevisste på hvilke vaner de har. Bevisstheten bidrar til at informantene identifiserer de vanene som hindrer dem i å mestre stress på en god måte. Det ser ut til at denne bevisstheten fører til at de også kan finne ut hvilke nye vaner de ønsker å etablere. De fleste av informantene nevner at vaner, spesielt dårlige vaner, kan være årsaken til høyt arbeidspress eller stress. Alle informanter ønsker å lage seg nye, gode vaner og opprettholde disse over tid. For å få dette til er i utgangspunktet motivasjon en helt essensiell faktor. Videre har planlegging (samt god struktur) og prioritering stor betydning når det gjelder å lage seg nye, gode vaner. Viljestyrke og selvdisciplin blir derimot mer utslagsgivende når det gjelder å få de nye vanene til å vare over tid. Enn så lenge ser det ut til at forpliktelsen de kjenner rundt kursdeltakelsen opprettholder fokuset på de nye vanene/målene de setter seg. For at man skal mestre det å endre en vane eller legge til en ny vane, må man fokusere på å ta én ting av gangen, og lykkes med den tingen før man begynner på noe nytt. Det å lage nye vaner er ingen «quick fix».

5.7.2 Bevisstgjøring

Et begrep som har gått igjen både som tema på kurset og under intervjuene er begrepet bevissthet. Viktigheten rundt begrepet bevissthet blir nevnt av samtlige informanter ved flere anledninger under intervjuene, og de fleste informantene peker på at denne bevisstgjøringen eller bevisstheten de har fått kjenne på under kurset er noe av det viktigste de lærte i denne prosessen.

Informantene nevner bevissthet i mange ulike sammenhenger. Men vi sitter igjen med en oppfattelse av at deltakerne mener at om man i det hele tatt skal lykkes med et slikt stressmestringskurs så starter dette med en bevisstgjøring. Flere informanter påpeker at de vet hva som skal til, men at det er vanskelig å overføre det til handling. En informant bekrefter dette med sitt utsagn: *«Jeg har jo egentlig verktøyene, det er bare det å bli bevisst på å bruke dem»*.

Med bakgrunn i dette kan det se ut til at kursdeltakerne trengte å bli oppmerksomme på hvordan de jobber og strukturer hverdagen sin. De trengte å bli bevisste på hvilke vaner de har og hvilke av disse vanene de vil bli kvitt. Deretter kan de definere for seg selv hvilke nye vaner de ønsker å tilegne seg for på en bedre måte mestre stress og høyt arbeidspress. I prosessen med å skape nye vaner er bevissthet vel så viktig for å kunne lykkes med å etablere den nye vanen, og ikke minst for å lykkes med dette over tid. Flere informanter erfarer hvor fort det er å falle inn i gammelt spor om man mister bevisstheten og fokuset. Informantene gir også uttrykk for at den bevisstheten de har fått mens de går på kurset hjelper dem til å holde fokuset på oppgavene og målene de har satt seg. Flere klarer å gjennomføre målene fra kursdag til kursdag, men det varierte også fra uke til uke, og fra informant til informant. I tillegg til bevissthet og fokus så spør vi oss om dette også har en sammenheng med informantenes individuelle selvkontroll og viljestyrke å gjøre.

Konteksten rundt kurset kan ha påvirket resultatet i noen grad da deltakerne kanskje ønsker å vise ovenfor kursholderne, og for oss under intervjuene at de har lært noe. At de er blitt bevisste kanskje i større grad enn det de er blitt. Vi sitter igjen med en oppfatning av at denne bevisstheten er en følge av den forpliktelsen de føler overfor det å delta på kurset. Spørsmål vi sitter igjen med er: hva vil skje når kurset avsluttes, og hvor bevisste vil de være på det de lærte på kurset om for eksempel et år?

En informant svarte i oppfølgingsmailen at vedkommende fortsatt var ganske bevisst på å ikke stresse så mye, men at når arbeidspresset ble høyt så ble det fort armer og bein igjen. En annen opplever at stresset i forhold til arbeidspresset er bedre. Vedkommende har satt seg som mål å gjøre «små» endringer og holder fast på dem. Men at det «private» stresset og negative tankespinn er der fortsatt. Dette viser hvor individuelt informantene mestrer stress

og høyt arbeidspress også i etterkant av kurset, og at det er individuelt hvordan de klarer å holde bevisstheten på målene.

Informantene referer til ulike ting i forhold til hva de ønsker å bli bevisste på. Under finner man en rekke uttalelser fra informantene om hva de ønsket å bli bevisste på, og uttalelser som understreker hvor viktig de mener bevisstgjøringen er:

«Målet mitt denne perioden var å være litt mer bevist på tankene – tankegangen min»

«Fokus på bevissthet og tilstedeværelse, og ønsker å oppnå mer "her og nå"-fokus og hente energi / ro».

«Det handler om bevisstgjøring, gjøre en ting av gangen, ikke for mange oppgaver og mål samtidig, prioritering!»

«Essensen er bevisstgjøring, bevisstgjøring løser mye. Det er en metode som åpner for en løsning».

En gjennomgående refleksjon vi har gjort oss er at når deltakerne satt seg mål, så ble de mer bevisste på egen atferd, tanker og handlinger. De innrømmer også at de til tider mister fokuset, men flere påpeker som sagt hvor viktig denne bevisstheten de har fått kjenne på er for å endre sine vaner. Når deltakerne innrømmer at de mistet fokuset gav flere informanter uttrykk for at når de hadde denne bevisstheten i bunn så var det lettere å ta opp fokuset igjen. Flere informanter gav også uttrykk for at de ikke klarte å være like bevisste og holde fokuset oppe i situasjoner når det dukket opp masse uforutsette hendelser osv. Det resulterte i at de ikke klarte å gjennomføre målene de hadde satt seg. Utdfordringen vi ser er nettopp dette, å klare å holde på de målene man har satt seg når det «koker» som verst rundt en. Det kan være flere årsaker til at deltakerne ikke klarer å opprettholde kontrollen. Er det slik at deltakerne inntar en offer-rolle når de mister kontroll og skylder på uforutsette hendelser? Eller begynner man med negativt tankespinn når man opplever at man mister kontrollen? Eller vil det alltid være perioder i arbeidssammenheng der det koker og dagen ikke går som man vil?

En ting vi vil ta i betraktning er at det tar lang tid å endre vaner, og det kan være en grunn til at kursdeltakerne opplever at de enda ikke helt mestrer målene de satt seg fra uke til uke. Det krever rett og slett lengre tid for å etablere nye gode vaner.

5.7.3 Forpliktelse

Mange av kursdeltakerne lurer på hvordan de skal følge opp målene/oppgavene/vanene de setter seg etter at kurset er ferdig. De har sett på kurset som en forpliktelse, de må dukke opp på kursdagene, de må sette seg mål fra gang til gang, de må skrive refleksjonsnotat, ringe hverandre, og gjøre slike aktiviteter som forplikter dem. Dette holder fokuset og bevisstheten i gang mens kursprogrammet går. En av informantene svarer følgende på hva som er det viktigste vedkommende har lært på kurset: *«Det er nok mest bevisstgjøringen, og forpliktelsen rett og slett».*

Man må ta i betraktning at konteksten rundt kurset kan føre til at deltakerne bærer preg av en type «halleluja» stemning man ofte får imens og etter at man har deltatt på kurs. Man blir så «boosta» der og da, men når kurset er over mister man denne bevisstheten og forpliktelsen, og faren er at man faller tilbake til sitt gamle mønster. Dette har kursholderne tatt i betraktning, og drøfter derfor mulighetene med kursdeltakerne om å skape et felles forum for å forhindre dette. Vi spurte også informantene under intervjuene om muligheten for å ta kontakt igjen om en stund for å høre hvordan det går med dem etter endt kurs, og flere var svært positive til dette. Grunnen var at dette skapte den forpliktelsen de trenger for å fortsette å være bevisste på målene de har satt seg også etter endt kurs. En informant svarte følgende på spørsmålet om oppfølgingen: *«Det høres ut som akkurat det jeg trenger, så det passer helt bra det. Det er bare bra for da må jeg forplikte meg litt. Det er helt fint det».*

Om vi går tilbake til idéen om et fellesforum for deltakerne, så spurte vi informantene om de ville benyttet seg av et slikt forum. Med bakgrunn i at de fleste ser på forpliktelsen rundt deltakelsen på kurset som en stor fordel setter vi spørsmålsteget ved at enkelte informanter tviler på om de ville benyttet seg av dette forumet på tross av at de ser nytten av det. Vil det si at informantene opplevde oppfølgingen fra oss som aktuelt og positiv siden det faktisk er noen andre, nesten støttespillere rundt, som tar direkte kontakt med dem, og at de selv ikke trenger å ta det initiativet. Men når de selv må aktivt ta i bruk et forum og involvere seg så er de mer usikre på om de vil ta i bruk forumet. Selv om de samme informantene understrekte at

det ville vært svært nyttig for dem å være delaktig av en type samlingsted der man kan fortsette å dele erfaringer og forplikte seg.

En annen ting man må ta i betraktning i forhold til resultatet i denne undersøkelsen er at informantene faktisk har deltatt på et kurs som de har betalt for (eventuelt arbeidsgiver) og frivillig deltatt på som gjør at kursdeltakerne kanskje forplikter seg enda mere. Disse informantene kan være mer motiverte enn for eksempel en tilfeldig person i deres arbeidsmiljø i forhold til å teste ut teknikker innen selvledelse. Informantene kan også ha et større ønske om å lykkes i å etablere gode vaner for å bedre kunne mestre stress og høyt arbeidspress.

Flere deltakere ser på det å få seg «støttespillere» som god hjelp når de ser for seg hvordan de skal få de gode vanene til å vare. At man deler sine mål med andre skaper en forpliktende effekt, og deltakerne ser på det som positivt at støttespillerne bidrar med å si ifra om vedkommende sporer av eller oppmuntrer til å fortsette. Som støttespillere nevner informantene partnere, familie og kollegaer. Flere informanter påpekte behovet for «hjelpere» under intervjuene, hvor den ene uttalte: «*Sparringspartner over tid kan være en mulighet for å utvikle gode vaner som varer over tid*». Kursholderen bekrefter at det å dele de mål man har satt seg på kurset med andre er en kjempe bra strategi for å etablere nye vaner nettopp fordi det fører til en forpliktelse. I en oppfølgingsmail fra en informant kan vi lese at det mest konstruktive vedkommende har gjort er å involvere sine medarbeidere i stressmestringsbehovet. Informanten har erfart at et viktig aspekt ved egen stressopplevelse var at vedkommende satt med den alene. Åpen kommunikasjon med nære medarbeidere har vært nøkkel for å løse opp en stressknute.

I oppfølgingsmailen spurte vi bl.a. «*Har du evt. endret 'dårlige vaner', begynt eller er i gang med nye vaner?*». En informant svarer: «*Jeg har noen bedre strategier, men fortsatt noe å gå på i fht planlegging/holde meg til planlagte oppgaver. Jeg tenker også at det er en utfordring å holde fast i tematikken når forpliktelsen ved kurset opphørte.*» Dette underbygger våre antagelser på hvor forpliktende informantene har opplevd kursdeltakelsen.

5.7.5 Motivasjon og disiplin

Deltakerne påpeker at selvdisiplin og bevissthet er sentralt når det kommer til å lage seg nye vaner for å håndtere høyt arbeidspress og stress på en bedre måte. En informant nevner f.eks. at den «*må være ganske streng med seg selv*» for å lykkes med det. Flere av informantene gir uttrykk for at de har startet en prosess for å lage seg nye vaner etter å ha gått på kurset og noen nevner at de er «*gira*» til å fortsette med prosessen. Vi får inntrykk av at det er flere informanter som er motiverte og ønsker å benytte seg av den motivasjonen de har fått gjennom kursdeltagelse til å fortsette med denne prosessen. Vi lurer på hvor lenge motivasjonen vil vare og hva som skal til for at de greier å opprettholde motivasjonen over tid. Det er mulig at motivasjonen er større fordi informantene fremdeles går på kurset og informasjonen de har fått fremdeles er ferskt i minnet. Det kan gjøre at svarene de avgir påvirkes av at de enda ikke har kommet tilbake til hverdagen og befinner seg i en type «*boble*». Det er også mulig at kurskonteksten som de befinner seg i forsterker troen på at selvdisiplinen er sterk nok til å lage og gjennomføre nye gode vaner. Det er godt mulig at de overvurderer egen motivasjon og viljestyrken til å gjennomføre endringene over tid.

Kurskonteksten som er preget av mange likesinnede vil kunne være en viktig grunn og spille inn når det gjelder fordreining av informantenes virkelighetsoppfatning. Det er en fare for at informantenes oppfatning av egen motivasjon og viljestyrke til gjennomføringen vil kunne endres når de har kommet tilbake til hverdagen.

Informantene er tydelige på at for å kunne gjennomføre, opprettholde og få de nye vanene til å vare er det svært viktig at man har et bevisst forhold til at vanene vil ha en nytteverdi. Men det kan også være en sammenheng mellom viljestyrke og endring av tankesett. For å kunne lage seg nye vaner ser det ut til at man først må begynne med å endre tankesettet sitt, fordi dette vil kunne bryte gamle tankemønstre. En av informantene nevner f.eks. at «*det er viljestyrke, og det er prioriteringer. Og så må jeg forandre tankesettet mitt*» som må til for at den skal lage seg nye gode vaner.

5.7.6 Delkonklusjon

Forpliktelse/bevisstgjøring og erfaringsdeling er noe av det flere informanter fremhever som det mest nyttige de har lært på kurset, og alle ser ut til å ha erfart eller er blitt bevisste på at en vane ikke er enkel å endre på. De har et realistisk syn på at det tar tid. De gir uttrykk for at det er viktig å sette seg et mål av gangen, og ikke gape over for mye da dette har resultert i at de

ikke nådde de målene de hadde satt seg. De har erfart at konkrete mål fører til større bevissthet og forpliktelse rundt målene man setter seg. For å kunne lage, gjennomføre og opprettholde vaner er det viktig å ha en god strategi som er skreddersydd på individets individuelle behov. Det forutsetter bevissthet, selvdisiplin og viljestyrke. Det å benytte seg av hjelpere, støttespillere osv. kan for noen være ønskelig og for noen andre helt essensielt. I alle tilfeller virker det som å kunne gi en positiv effekt på motivasjonen og forpliktelsen til å gjennomføre og opprettholde gode vaner.

6.0 Drøfting av resultater

6.1 Selvledelse

Etter endt kurs er det flere av informantene som fremhever at selvledelse har fått en større betydning for dem. De nevner at selvledelse handler om bevisstgjøring. Karp (2016, 37) underbygger dette ved å hevde at selvledelse kan føre til økt selvinnsikt og mer bevissthet. Neck og Houghton (2006, 283) drar i samme retning ved å peke på mulige effekter som følge av at man setter seg mer bevisst inn i selvledelse. Mennesker får mer eierskap over egne arbeidsprosesser og oppgaver, som igjen fører til større forpliktelse til å oppnå mål. Selvledelse kan også føre til opplevd autonomi og bedre kontroll, som igjen kan lede til mer selvstendighet i beslutningstaking. Andre faktorer som kan oppleves gjennom selvledelse er bl.a. innovasjon, kreativitet, jobbtilfredshet og bedre selvtillit (283-284). Selvledelse kan videre føre til økt lykkefølelse (Neck og Manz 2013, 144). Informantene erkjenner at selvledelse handler om grensesetting og endring av livstils-rutiner for å få en bedre hverdag.

Selvledelse er etter vår oppfatning å finne sin egen identitet og kontinuerlig jobbe med seg selv. Det innebærer å se inn i seg, bygge på styrkene og jobbe med svakhetene sine samt å realisere og forstå hvem man er. Hvilke roller man vil innta i livet og i ulike situasjoner er helt opp til en selv. Om man f.eks. vil innta en «offer eller aktør rolle» i situasjoner med stress og høyt arbeidspress er avhengig av hvilke valg man tar. Ved å trene selvledelse kan man bli flinkere til grensesetting, selvobservasjon og bedre forstå hvordan andre oppfatter en. Man kan bryte destruktive tanker ved å endre måten man snakker til seg selv, bygge på selvfølelsen og selvtillit, bli mer balansert og avslappet i stressende situasjoner og oppnå sine mål lettere. Karp (2016, 18) støtter opp under det ved å hevde at utøvelse av selvledelse krever mye trening, utholdenhet og ikke minst så må man gjøre en innsats. Det er ingen «quick-fix», men det er gjerne de små skrittene over en lengre periode som kan gi resultater. Brunstad (gjengitt

i Karp 2016, 32) mener også at «selvledelse innebærer grenseregulering», og Karp hevder at grensesetting er essensielt for psykens helse.

Innledningsvis i oppgaven presenterte vi noen teorier og strategier innenfor selvledelse. Men strategier alene vil ofte ikke være nok for å kunne lede seg selv. Man trenger også en «verktøykasse», med ulike teknikker og metoder for å kunne mestre problemer eller realisere mål (Karp 2016, 28-33). Et verktøy som kan brukes er å «definere seg selv» ved å bruke et sett av relevante spørsmål til å kartlegge hvem man er, hvorfor man gjør som man gjør, og hvilke prioriteringer man ønsker å gjøre i livet. Dette kan bidra til at man får en oversikt over seg selv og hvilke utfordringer man ønsker å jobbe med, prioritere frem eller vekk.

6.2 Stress

Det er tydelig at informantene assosierer positivt stress med resultater, nå mål, oppleve mestring og ha bedre kontroll over sine egne tanker. Negativt stress oppleves som arbeid som ikke fører noe sted, dårlig kontroll over egne tanker og mye negativt tankespinn. Dette kan bekreftes med teorien fra stressforskerne McGrath og Lazarus som sier at stress kan oppleves som noe positivt, nemlig som en *mulighet* og som noe negativt nemlig en *trussel* (Kaufmann og Kaufmann 2014, 219). Informantene referer til denne *muligheten* som det å nå mål og resultater, og det er da de opplever at de har kontroll over situasjonen. Når de mister kontrollen, oppleves situasjonen som en *trussel*, altså som negativt stress. I følge forskerne er det når anstrengelsene og belastningen overstiger vår terskel at det positive stresset blir negativt, og at dette nettopp fører til svekket mestringsevne. Forskerne understreker at det positive stresset skjerper oppmerksomheten, motivasjonen og ytelsen. Dette understreker dermed det informantene sier i forhold til deres opplevelse av det positive og negative stresset. Det er uansett viktig å ta i betraktning at det er personens subjektive tolkning og bedømmelse som bestemmer om de blir stresset eller ikke (Kaufmann og Kaufmann 2014, 219). Vi ser nå sammenhengen i hvorfor man i perioder med positivt stress ikke lar seg påvirke av de forstyrrelsene og uforutsette hendelsene som man gjør i perioder med negativt stress. Dette understreker bare hvor viktig det er å være bevisst på hva man selv tåler og lage seg gode vaner. På denne måten kan man ha et bevisst forhold til arbeidsmengden man tar til seg, og sørge for at den ikke overstiger egen terskel. På denne måten vil man kunne utvikle vaner som gjør at man sjeldnere havner i negativt stress, og heller opplever en følelse av kontroll og mestring i egen arbeidssituasjon.

Jakten på en mestringsfølelse driver mange fremover. Mestring er nettopp dette, en følelse. Mestring gjør at man føler seg kompetent og får følelsen av å påvirke egen utvikling. Den Amerikanske psykologen Albert Bandura har vist at menneskers subjektive mestringstro er viktig for menneskers evne til å nå sine mål og holde ut når de løser vanskelige oppgaver. Mestring har en tendens til å utvikle god selvfølelse, øke selvtilliten, og gi erfaringer som kommer til nytte ved nye utfordringer. Det er mestring som gir selvfølelse og ikke omvendt (Karp 2016 55-56).

På bakgrunn av dette er det essensielt at man kjenner seg selv, og vet når belastningen og anstrengelsen overstiger vår terskel. Dette krever bevissthet, man må finne ut av hva man tåler og lære seg å faktisk bruke av-knappen når man kjenner at det positive stresset bikker over til å bli negativt. Det er nettopp når man ikke bruker av-knappen, eller stopper når man overstiger terskelen, at utskillelsene av stresshormoner og spenninger i kroppen forblir mer eller mindre konstante, og faren er at de plagene som er assosiert med negativt stress ofte kommer snikende på oss (Brudevold 2008, 15). I den begynnende fasen av utbrenthet kjenner man seg trett, utmattet, fysisk utilpass og får nedsatt effektivitet, svekket initiativ og mindre interesse for jobben (Kaufmann og Kaufmann 2014, 221). Når informantene kjenner at det negative stresset begynner å ta overhånd, og de kjenner at det fysiske og mentale overskuddet reduseres, er det viktig at de senker tempoet, og husker på at kroppen og hjernen trenger å restituere seg for å forhindre at disse plagene får utvikle seg ytterligere (Karp 2016, 120).

Det er interessant å se hvor mye mobilen opptar kursdeltakernes tid, og hvor gjennomgående ønske det er om å bli kvitt de dårlige vanene som den bringer med seg. David Allen påpeker nettopp dette viktige aspektet, nemlig hva den nye teknologien fører med seg (Allen 2013, 31). Det er viktig at man finner en god måte å håndtere dette på, hvis ikke vil man drukne i alt som krever vår oppmerksomhet (Allen 2013, 31). Dette bekreftes av informantene både på grunn av mobil og mail, og de ønsker alle å utvikle nye og gode vaner som gjør at de på en bedre måte kan håndtere systemene og teknologien. Det er tydelig at dette anses som svært forstyrrende elementer som er en stor årsak til at deltakerne faktisk føler på mye stress, og et høyt arbeidspress. Mange ønsker å endre sine vaner rundt dette.

I følge forskningen til Roy Baumeister så handler det nettopp om å utvikle gode vaner og rutiner på jobb om man ønsker å redusere stress i livet, og han mener at man med god

selvkontroll kan opprettholde vaner og rutiner (Baumeister 2013, 226-227). Selvkontroll eller viljestyrke refererer til den bevisste bestrebelsen på å forandre atferd (Ole Jacob Madsen, 2014). Selvkontroll kan sammenlignes med en muskel, den kan trenes. I likhet med en muskel vil selvkontrollstyrken være midlertidig redusert etter bruk, og dette fører til at det blir vanskeligere å utøve selvkontroll i etterkant (Madeleine Dalskev og Vegard Steen Svagård, 2013). Baumeister hevder at man kan trene selvkontrollen ved for eksempel «å dytte seg selv litt lengre i de daglige gjøremålene, og dermed vil viljestyrken øke». Første skritt for å bedre selvkontrollen er å bli bevisst, og ikke minst akseptere selvkontrollens begrensning. Uten bevissthet er selvkontrollen ubrukelig siden man trenger å vite når man er spesielt avhengig av sin selvkontroll. Det er viktig å være bevisst at det kreves enormt mye selvkontroll før nye vaner man ønsker å etablere er automatisert, og samtidig vite at autopiloten vår hater slike endringer (Jon Ivar Johansen og Erik Møller 2015).

Selvkontrollen vår kan også bli bedre gjennom praktisering av mindfulness eller meditasjon. Fokus, oppmerksomhet, impuls kontroll, stressmestring er faktorer som avgjør hvor god selvkontroll man har. Disse faktorene påvirkes bemerkelsesverdig av mindfulness. Hovedgrunnen til at regelmessig praktisering av mindfulness bidrar til økt selvkontroll er at den øker vår evne til å regulere stressresponsen (Johansen og Møller 2015).

I følge Baumeister og Tierney (Målbevisst) er selvkontroll den viktigste faktoren for å oppnå suksess, hvor viljestyrken betegnes som energien bak selvkontrollen. I et forsøk utført av dem konkluderte de med at man kun har en begrenset mengde viljestyrke som blir brukt opp når man bruker den, og at det er kun ett lager av viljestyrke som brukes til alle typer oppgaver. Det vil si at man ikke har et lag med viljestyrke for trening, et for jobben og et for privatlivet. Hvis du bruker opp all viljestyrken din på jobb, så vil du ha mindre viljestyrke til å bruke på andre ting (Målbevisst). Det er viktig at deltakerne er bevisste på at man har kun ett lager, og at viljestyrken brukes opp. Det handler om å være klar over hva man bruker viljestyrken på. Viljestyrken må brukes effektivt når man skal tilegne seg nye vaner og rutiner. Etablerte vaner gjør du nærmest automatisk, og de krever ikke viljestyrke annet enn når man skal etablere dem. Et annet tips er å bare fokusere på én vane av gangen. Prøver man å etablere flere vaner vil den begrensede viljestyrken sette en stopper for det, og man er tilbake til der man var i utgangspunktet. I tillegg kan det være smart å gjøre det viktigste tidlig på dagen når man enda har viljestyrken i behold (Målbevisst).

«Successful people don't use their willpower as a last-ditch defense to stop themselves from disaster ... These people have less need to use willpower because they're better at arranging their lives so that they avoid problem situations».

-Roy F. Baumesister- (Målbevist).

6.3 Arbeidspress

Det fremkommer at informantene har utfordringer med å håndtere høyt arbeidspress. Det bekreftes av informantene at høyt arbeidspress bl.a. forårsakes av *forventninger*. Disse forventningene kan både være egne eller andres forventninger til en. Det er tydelig at flere av deltakerne opplever usikkerhet rundt hva som forventes av dem og at dette bidrar til å skape stress. Dette underbygges av Karp (2010, 33), som hevder at både eget og andres forventningspress bidrar til en utrygghet for individet. For å kunne håndtere forventninger bedre er det viktig å gjøre en forventningsavklaring. Ved å påvirke egne forventninger, foreta en forventningsavklaring med andre og seg selv om hva man ønsker å levere i hvert enkelt tilfelle, vil man kunne eliminere usikkerhetsmomenter. John Baldoni (2009) fremhever viktigheten av en forventningsavklaring. Han peker på tre spørsmål som kan stilles ifb. med det. Det er først og fremst viktig at ansatte vet hva som forventes av dem, og at de ansatte vet hva de kan forvente fra arbeidsgiveren. Sist men ikke minst hva de kan forvente av hverandre. Baldoni (2009) mener også at det som er desidert viktigst ved forventningsavklaring, er at de ansatte tydelig vet hvem som gjør hva innad i bedriften, slik at jobben kan gjøres på en effektiv og tidsforsvarlig måte. Karp (2016, 159) underbygger dette og hevder at individers forventninger til ansvar og oppgaver er av betydning for samarbeidet. Warren Blank (2001, 80) drar i samme retning og hevder at det å motta klare forventninger kan påvirke ansatte på en positiv måte.

I arbeidssammenheng kan man bruke et møte som en arena der gjensidige forventninger avklares, forventninger deles med hverandre og tydeliggjør hvilke forventninger som evt. ikke er mulige å oppnå (82). Flere av informantene gir uttrykk for at det å ha et bevisst forhold til selvsjakt forventningspress, kan føre til at man takler arbeidspress på en bedre måte. Dette fordi man må tillate seg å dempe og justere urealistiske forventninger.

En annen faktor som bidrar til arbeidspress er *prioriteringer* og avveieingen av disse. Nesten samtlige informanter fremhever at dersom man skal lykkes med å takle høyt arbeidspress er

prioriteringer det viktigste fokusområde. Flere av deltakerne "multitasker" og ønsker seg et bedre system som kan hjelpe dem med prioriteringer. Karp (2016, 128) underbygger dette og hevder at det er viktig å prioritere for å få til en optimal fordeling av oppgaver. Stein Knardahl (Revisjon og Regnskap) hevder også at man kan motvirke arbeidspresset og mestre belastninger ved å prioritere etter det som er viktigst for en selv, sørge for at man sover nok, innser at man har et valg, endrer tenkemåter og planlegger riktig.

Ifølge kursholderne er det å «*ta en ting av gangen*» det beste systemet for prioriteringer. Det ble påpekt at det å ta én ting av gangen er mer hensiktsmessig enn å gjøre flere ting samtidig. Dette kan derimot også føre til frustrasjonsmomenter fordi mye annet blir liggende. Karp (2016, 128) mener at fokus på for mange områder samtidig, minsker sannsynligheten for å få ting gjort. Ifølge Clapp mfl. (gjengitt i Karp 2016, 128) bidrar multitaskingen ikke til at man lærer bedre som flere tror. John Medina (2008) underbygger dette og hevder at det egentlig ikke er mulig for hjernen å fokusere når man gjør flere ting samtidig. Peter Bregman (2011) drar i samme retning og nevner flere fordeler ved å ikke multitask, som f.eks. at man blir mer effektiv, tålmodig og opplever mindre stress. Karp (2016, 180-182) mener at man kan lage seg lister over viktige arenaer i livet sitt og kartlegge prioriteringer, dvs. at man ser på prioriteringer man har i dag og om man evt. bør omprioritere disse. Dette kan f.eks. gjøres på overordnet nivå (jobb, familie etc.) og dersom en ønsker helt ned til detaljnivå (enkelte oppgaver). En av kursholderne nevner også at det er essensielt å vite hva som er viktig for en, før eller når man prioriterer. Karp (129) understreker dette ved å nevne at det å ha et bevisst forhold til hva som er viktig og det som haster kan være essensiell for effektiviteten. Noe som også kursholderne understreker på en tydelig måte ila kurset (se illustrasjon nedenfor).



6.4 Tidsstyring og planlegging

Det å kunne overholde korte tidsfrister er for mange av informantene utfordrende og skaper stressmomenter. De føler manglende kontroll over egen tidsstyring ved at tiden ikke strekker til, og at dette videre fører til en lav mestringsfølelse fordi de ikke får gjort det de hadde sett for seg. Karlsen (2014, 302) hevder at god tidsplanlegging øker sannsynligheten for å bedre muligheten til å overholde tidsfrister og sikre leveransen. Tidsplanlegging hjelper også som et verktøy for å orientere seg bedre på veien til måloppnåelse, gir en oversikt og innsikt i ulike oppgaver som skal utføres og kan også fremme motivasjonen til de ansatte.

Informantene har både store og små, bevisste og ubevisste mål. Vi ser at i de tilfeller hvor informanter har uttalt målene sine, at dette skaper en større forpliktelse til å gjennomføre og oppnå disse. Karp (2016 108) støtter opp under det og mener at målsetting kan gi en forpliktelsesfølelse til målene man setter seg. Locke og Lathams (gjengitt i Karakowsky og Mann 2008, 262) drar i samme retning. Ifølge deres målsettingsteori spiller personlige mål en viktig rolle for å kunne regulere egen atferd. Spesifikke og utfordrende mål kan ha en positiv effekt på ansattes prestasjon og velvære, men forutsetter at de har en forpliktelsesfølelse til målene og nok selvtillit for å kunne oppnå dem. Dette underbygges også av Karp (2016, 52-58). Han nevner at en strategi for å organisere og prioritere mål kan bl.a. være å ta i bruk to-do lister (128). Det er viktig å prioritere oppgaver og tiden, siden man ikke har uendelig til disposisjon av sistnevnte. I litteraturen finnes det mange ulike verktøy for hvordan man kan organisere tiden og oppgaver på en bedre måte slik at man kan bli mer effektiv i hverdagen. Man kan f.eks. benytte seg av den tidligere presenterte matrisen fra Eisenhower eller verktøyet «Getting Things Done®» fra David Allen (Karp 2016, 133-134).

Alle informantene utsetter oppgaver her og der enten ved hjelp av frivillige eller ufrivillige tidstyver. Det er klart at tidstyver og forstyrrelser skaper tidsnød eller setter informantene i unødvendige tidsklemmer. Deltakerne bekrefter at de opplever tidstyver som en forstyrrelse eller unødvendighet. Ifølge Karp (2016, 129) kan det å utsette arbeidsoppgaver skape dårlige resultater, føre til stressmomenter og i verste tilfelle gå utover helsa. Det fremkommer helt klart at blant alle tidstyvene så er det sosiale medier som er den desidert største tidstyven. Noen av informantene har konkret jobbet med treningsoppgaver rettet mot sosiale medier. Det viser seg at det var gjennomgående positive tilbakemeldinger ved å begrense eller fjerne disse. Dette førte videre til at de opplevde at de fikk frigjort mer tid til andre oppgaver og

følelser av større kontroll. Dette underbygges også av Pettersen, gjengitt i Karp (2016, 129). En forskning som ble gjennomført i regi av Handelshøyskolen BI viste at bruk av sosiale medier ledet til merarbeid. Samtidig pekte studien på viktigheten av å ha et bevisst forhold til sosiale medier siden dette kunne påvirke produktiviteten.

Kippersund (gjengitt i Ørjasæter, Kravik og Stang 2016, 74) underbygger dette og anbefaler bl.a. å slå av e-post varsler for å være mer effektiv i hverdagen. Videre nevner Henle, Reeve og Pitts (54) at arbeidsgiver har et medansvar og at de bør gjøre noe aktivt slik at arbeidstakere reduserer tidssløsing. De hevder at dette kan gjøres ved å aktivt påvirke medarbeideres atferd når det kommer til tidstyver. Arbeidsgiver har flere muligheter til å gjøre noe med ansattes tidstyver. En av de er å motvirke at de ansatte engasjerer seg i noe som er skapt av sosialt press eller ved å sette opp strengere krav, retningslinjer og policies som vanskeliggjør å begå tidstyveri (54).

Det er derimot viktig å erkjenne at tidstyver også har en positiv funksjon, og det er å gi et lite avbrekk og en pause i arbeidsdagen. Ved planlegging av tiden bør også fritid og pauser prioriteres. Pauser er noe som ofte nedprioriteres eller glemmes. Flere av deltagerne bekreftet at handlinger som de tidligere mente var tidstyver, nå blir brukt som pauser i arbeidsdagen. Ved å ta pauser med god samvittighet ble arbeidsdagen mye bedre. Karp (129) anbefaler å ta regelmessige pauser, spesielt når man jobber mye. Dette underbygges også av et forskningsperspektiv innenfor nevrologien. Ifølge Korkki (gjengitt i Karp 2016, 129) trenger hjernen pauser for å kunne fungere prikkfritt (130).

Et annet viktig funn er at manglende grensesetting skaper tidspress og kan forårsake stress. Samtlige informanter sier at de har utfordringer med å sette grenser og delegering av oppgaver. På den ene side er grensesetting vanskelig fordi det å gi slipp på arbeidsoppgaver ved å delegere kan oppleves som en svakhet, og kontrollen over ferdigproduktet er vanskelig å forutse. Dette henger sammen med manglende tillit og tro på at noen andre kan gjennomføre oppgaven like bra som en selv. Eller bekymringen for at oppgaven løses eller leveres bedre av en annen. På den andre side peker Karp (Facebook) i et intervju på viktigheten av grensesetting. Han mener at man må kunne si stopp og at det ikke er mulig eller hensiktsmessig å klare alt. Karp fortsetter med å si at «det å velge bort og si nei er en viktig del av selvledelse». Grensesetting som gjøres ved å ikke ta imot nye oppgaver eller tilby å

påta seg disse frivillig når man ikke har kapasitet, er en svært viktig faktor innenfor selvledelse. Dette fordi man må kjenne sin egen kapasitet og leveringsevne, og ved manglende grensesetting vil man bli overlesset med oppgaver. Det å kunne sette grenser ved å si *nei* er bl.a. annet det som Karp hevder å være alfa og omega av en exit-strategi (2016, 132).

I oppfølgingsmailen gav en informant oss innblikk i en ytterst interessant opplevelse som understreker viktigheten av å ta et valg, sette grenser og delegere:

Før påske var det flere endringer i jobbsituasjonen på kontoret der jeg jobber som gjorde at min arbeidshverdag plutselig virket ganske håpløs og oppgavene uoverkommelige. Dette ville bli en varig situasjon. Det var egentlig ikke min oppgave å ta tak i alt, men det havnet på min pult og dermed ble det min oppgave. Da påskeferien var over ble jeg ble liggende og gruble om natten på hvordan jeg skulle orke den nye hverdagen og hvordan jeg skulle klare å få unna alt med det resultat at jeg hadde kraftig migrene da morgenen kom og jeg måtte bli hjemme fra jobb. Etter to slike netter og morgener tenkte jeg over hva jeg hadde lært på kurset og tok tak i situasjonen. Jeg fant ut at jeg hadde to valg:

1. Ta kontakt med min sjef, legge frem problemstillingene og legge ansvaret der det hørte hjemme.
2. Gå til lege og sannsynligvis ende opp med sykmelding (uten at det løste det egentlige problemet).

Jeg valgte å kontakte min sjef og be om et møte dagen etter. Det stilte hun opp på. Jeg la frem problemstillingen og sa at vi måtte finne en løsning umiddelbart og at dette ikke var mitt ansvar. Ellers ville jeg sannsynligvis bli sykmeldt. Hun var svært takknemlig for at jeg hadde tatt tak i situasjonen så raskt og at jeg var så ærlig og rett frem. (Jeg er i utgangspunktet ganske dårlig på dette – litt konfliktsky). Hun hadde ikke skjont/sett mine problemer og utfordringer om jeg ikke hadde opplyst om dem. Vi avtalte nytt møte med alle i administrasjonen allerede dagen etter for å endre enkelte rutiner, fordele arbeidsoppgaver og ansvarsområder.

Resultatet er strålende – vi fikk løst alle utfordringene og hverdagen er nå travel, men helt ok. Mine bekymringsfylte netter tok slutt like fort som de kom og selv om jeg fremdeles sliter med migrene, så er det ikke ~~noe~~ håpløse jobbforhold☺ For mange er det sikkert en selvfølge å løse slike utfordringer, men for meg ble det altså en vekker med det kurset. Jeg har definitivt lært mye om meg selv og ikke minst at det ikke kommer noe godt ut av å la ting skure og gå og frustrasjon bygge seg opp over lengre tid. Heretter skal jeg forsøke å ta tak i ting når de dukker opp og ikke minst selv ta ansvar for min egen situasjon.

6.5 Tankemønster

Et viktig funn som vi har gjort er at informantene ikke har kontroll over egne tanker i situasjoner med stress og høyt arbeidspress. Mange opplyser at de får negative og destruktive tanker i slike situasjoner. Når man blir konfrontert med vanskelige utfordringer eller uforutsette hendelser må man ta et valg. Deltakerne bekreftet at bevisstgjøringen hos en selv om at man faktisk har et valg er grunnleggende. Ved å erkjenne at man har et valg i enhver situasjon vil man kunne endre atferd og innstilling. Karp (2010, 70) underbygger dette ved å hevde at selvledelse innebærer bevisstgjøring av egne valg og handlinger. Kursholderen drar i samme retning og mener at bevisstgjøringen handler om å lage seg nye vaner som kobles til rutiner som allerede er på plass. Videre nevner kursholderen at det å være oppmerksom kan være nok til å gjøre et bedre valg.

Bevisstgjøringen innebærer også at man inntar en rolle. Dette kan enten være en offer- eller en aktør rolle. Vi får bekreftet av informantene at de inntar ulike roller når de utsettes for stress eller høyt arbeidspress. En av kursholderne understreker at det er viktig å ta aktive valg og evt. planlegge på forhånd hvordan man skal reagere når man kan havne i en uforutsett

situasjon som ofte kan ende litt destruktivt. Karp (2016, 103) støtter opp under dette og nevner *visualisering* som et psykisk verktøy. Han hevder at man kan forberede seg mentalt på forhånd til evt. utfordringer som kan oppstå i framtiden ved å visualisere disse. Ifølge Lisa Vivoll Straume (gjengitt i Karp 2016, 103), som er forsker på positiv psykologi, fungerer dette fordi hjernen ikke gjør en forskjell mellom situasjoner vi forestiller oss og reelle situasjoner. Dette kan altså være en mulighet for å lage seg en plan på hvordan man vil takle og mestre stress og høyt arbeidspress ved f.eks. uforutsette hendelser i det ekte livet.

Vi lever i en verden som er i stadig forandring og skiftene skjer fort i et tidvis hektisk miljø med høyt tempo. Funnene våre har vist at ved å akseptere og forholde seg til at uforutsette hendelser er en del av hverdagen og livet, bidrar til å endre hvilken rolle man inntar.

Det finnes flere alternativer for å endre eget tankesett og atferd i slike situasjoner. Man kan velge å forholde seg nøytralt ved å akseptere det, prøve å unngå det eller prøve å snu det om til en positiv utfordring. Vi finner støtte i denne betraktningen hos Neck og Manz (2013, 82). Ifølge dem er det å unngå situasjoner som ikke er behagelige eller utfordrende ikke et godt valg. De fremhever viktigheten av å konsentrere seg om hvordan man forholder seg til slike situasjoner. Mennesker har en tendens til å forholde seg til visse tankemønstre når det gjelder å håndtere utfordringer i livet. Spørsmålet blir altså om man bestemmer seg mentalt om man vil prøve å møte utfordringene og vokse på dem, eller om man bevisst velger å unngå krevende situasjoner eller kjedelige oppgaver (82). En av kursholderne drar i samme retning og mener at utfordringen ligger i å kunne akseptere de uforutsette hendelser. Mange av informantene har gjennom treningsoppgavene erfart at de ved å akseptere at ikke alt kan planlegges og kontrolleres, har redusert stressfølelsen som ble opplevd i disse situasjonene.

Det ble blant annet gitt uttrykk for at noen av informantene hadde klart å snu negative tanker som oppsto ved uforutsette situasjoner til en positiv utfordring. Kurslederne fremhever at man må ta ansvar og alltid har et valg. Karp (2010, 73) underbygger dette og mener at selvledelse innebærer å erkjenne at man må påvirke seg selv og sine valg. Noe som også den amerikanske professoren Leo Buscaglia fremhever sterkt i sin tale «only you can make the difference» (youtube). Innsikt i det å vite at man må forfølge sin egen drøm, ikke la seg vike og kjøre sitt eget løp er essensielt.

For å takle og mestre stress og høyt arbeidspress kan man benytte seg av ulike atferds- og tankestrategier til å påvirke egen atferd og tankemønster, som igjen kan føre til en mer effektiv selvledelse. Neck og Manz (2013, 17-18) og Goldsmith (gjengitt i Karp 2016, 177), presenterer f.eks. en atferdsstrategi som går ut på å skape eller forsterke positive knagger, eliminere negative og akseptere enkelte knagger som kan fremme selvledelse. Denne strategien kan bl.a. føre til at man får mer overskudd eller unngår stress.

Vi ser også at deltagerne har begynt å jobbe med tanke- og atferdsstrategier som bl.a. selvsnakk og selvobservasjon. Deltagerne har erfart at dette gir positive fordeler ved å motivere og bevisstgjøre ønsket atferd. Ifølge Tom Karp (2016, 185) har selvsnakk en fundamental viktig plass innenfor selvledelse. Han hevder at «det er ikke det jeg sier til andre, men hva jeg sier til meg selv, og at en gjør noe med det». Selvsnakk kan være en mental teknikk som kan bidra positivt til bedre selvinnsett og endring av tankesett. Ved å enten endre det man sier til seg selv, eller ved å aktivt bruke positiv selvsnakk, kan dette bl.a. bidra til å forbedre egne prestasjoner på oppgavehåndtering både på jobb og privat plan. Positiv selvsnakk kan også være motiverende og støttende (Neck og Manz 2013, 67-71) og motvirke destruktive tanker som tapper en for energi, trygghet og lykke (68).

Ifølge Neck og Manz (2013, 20) kan man også jobbe med seg selv og bevisstgjøringen gjennom selvobservasjon. Man kan lage seg notater av det observerte og så gjøre tiltak i etterkant. Forutsetningen for at det skal fungere med bevisstgjøringen er innsikt, tålmodighet, viljestyrke til egen forandring og ta noen av strategiene i bruk. Winston Churchill (gjengitt i Sharma 2013, 171-172) og Karp (2010, 229-230) støtter opp under det.

Et annet viktig funn som har fremkommet er at erfaringsdeling virker avstressende for informantene. Noen av informantene bekreftet at det å dele erfaringer med andre kan gi lærdom og nye innspill rundt strategier for å håndtere stress og høyt arbeidspress. Noe som også Karp viser seg å være enig i. Det å spørre andre om deres meninger og erfaringer har ingenting med svakhet å gjøre, og blir tvert imot ofte oppfattet som smigrende og positivt (2016, 132). Det å høre andres historier og måter som de har lyktes med, kan ifølge Karp også fremme egenlæring.

6.6 Fysisk og mentalt overskudd

Mange av kursdeltakerne har alvorlig fått kjenne på hva stress gjør med kroppen over tid. Flere informanter har erfart «å møte veggen», bli utbrent (burnout-syndrom), blitt sykemeldte og i alvorligste tilfelle sykehusinnlagt. Deltakerne gir uttrykk for at de aldri vil havne dit igjen, og ønsker å bli bevisst på faresignalene som dukker opp før man møter veggen. Mange forskere hevder at stress kan skyldes den oppsamlede virkningen av de dagligdage små og store problemer som til slutt bygger seg opp til å bli en alvorlig belastning (Kaufmann og Kaufmann 2014, 219). Våre ressurser til å tåle belastninger er særlig en funksjon av vårt mentale og fysiologisk overskudd, men også sosiale nettverk, økonomisk situasjon, robusthet og sosiale mestringsstrategier. Over tid må dette balanseres, hvis ikke bryter en sammen (Karp 2016, 116-117). Organisasjoner og enkeltindivider må ta ansvar for sin energibalanse, og finner man denne balansen vil det kunne øke effektiviteten hos enkeltindividet og samlet i virksomheten (Karp 2016, 116).

Mange informanter bruker energi på å klandre seg selv med tanker som *skulle ha* og *burde ha* gjort. De opplever krav og forventninger som er vanskelige å innfri, og jobber hele tiden for å prestere. Per Fugelli sier at nokpunktet kommer innenfra når mennesket fører en ærlig dialog med seg selv. Nokpunktet bestemmes av en indre fred hvor det er balanse mellom krefter og krav, muligheter og forventninger. Vi bør lære oss å si godt nok for vår egen lykkes skyld. Man må bryte med materialismen og prestasjonsjaget i sitt personlige liv, og dempe hyperaktiviteten i arbeidslivet (Fugelli 2008, 16-17). Prestasjons- og perfektjonskulturen leder til stress som igjen gir sykdommer i hjerter og årer og muskler og tarmer. Det kan illustreres fint med følgende setning: «Det farlige med å velge høyere, raskere og sterkere som livsmotto er at du blir ikke mett, bare trett» (Fugelli 2008, 19).

Søvn trengs for å ha et mentalt og fysisk overskudd. Mangel på søvn har nesten blitt et folkehelseproblem. Søvnbehovet er individuelt, men nok og riktig søvn er viktig. Søvn gjør at celler reparerer seg og man sparer energi. Sover man for lite får man redusert konsentrasjonsevne og reaksjonstid. Flere studier har vist samme resultat: Søvn er en viktig ingrediens for å få kroppen til å yte optimalt (Karp 2016, 117). Kursdeltakerne ble presentert for avspenningsteknikker, temaer innen meditasjon som kan være gode hjelpemidler for å utvikle gode søvnvaner, eller benytte disse som gode supplement til den vanlige nattesøvnen.

Hvordan opprettholder man de gode vaner i forhold til søvn, mat, trening i perioder hvor overskuddet er lavt? Mange tror at mennesker som utsettes for stress lettere henfaller til et usunt kosthold eller for eksempel hodeløs shopping, men slik er det ikke. Hva de gjør er avhengig av selvdisiplin og vaner. En gruppe forskere konkluderte med at stress får mennesker til å holde seg enda mer til sine vaner enn normalt, uavhengig om det innebar at de pleide å spise usunn mat eller havregrøt til frokost. For å se hva stress gjorde med levestilen fulgte forskerne en gruppe studenter gjennom et helt semester. Det de fant ut var at i perioder med lite søvn så det ut til at vanene ble ekstra viktige. Så studentene som vanligvis trente brukte tredemølla enda mer i eksamenstida (Karp 2016, 131). Dette kan være grunnen til at det er få informanter som prioriterer treningen i perioder med lavt overskudd. De har rett og slett ikke godt nok innarbeidede treningsvaner.

6.7 Vaner

Bevisstgjøring og forpliktelse er to begreper som de fleste informantene sitter igjen med som noe av det viktigste de har lært på kurset. Informantene gir uttrykk for at det å delta på dette stressmestringskurset har vært en bevisstgjøringsprosess for dem. Det kan virke som de har blitt bevisste på hvor viktig det er å *være bevisst* når man skal lage nye vaner.

Selvinnsikt vil si at man er klar over sine sterke og svake sider, og tar konsekvensen av det. Hvis man ikke kjenner seg selv noenlunde, er man som et skip uten ror (Kroese 2005, 75). Man må være klar over sine egne begrensninger for å kunne sette seg realistiske mål (Kroese 2005, 76). Manglende selvinnsikt fører til at mennesker i mindre grad er i kontakt med egne følelser, tanker og atferd. Psykologer hevder at selvinnsikt er en tilstand hvor en gir seg selv oppmerksomhet, og gjennom det blir klar over tanker, følelser, vilje og atferd (Karp 2016, 37). Forskning viser at vi i halvparten av tiden tenker på noe annet enn det vi gjør der og da. «En vandrende bevissthet» er en viktig kognitiv egenskap, den gjør at vi lærer, resonerer og planlegger. Det å utøve selvinnsikt er nå og da stoppe opp, være til stede, tenke på hva en gjør, føler og vil, men uten å legge til nivåer av analyse og vurdering av om det er godt nok eller ikke (Karp 2016, 37).

Informantene erfarte at de følte seg mer forpliktet når man satte seg konkrete mål. Forskningsfunn understøtter at det å forplikte seg til noe, skaper en psykologisk kontrakt mellom en selv og det man vil oppnå. Forpliktelse driver deg fremover, og det kan øke

sjansene for å få gjennomført det man bestemmer seg for. Det er forpliktelsen som er det sentrale, prosessen er viktigere enn selve ambisjonen, målet eller retningen man staker ut (Karp 2016, 53). I følge målsetningsteorier er intensjonen om å arbeide mot et bestemt mål en helt sentral motivasjonskraft. Et mål forteller oss hva vi trenger å gjøre, og hvilken innsats som kreves for at vi skal komme dit. Det blir også understreket at spesifikke mål fremmer ytelse bedre enn generelle mål. Dessuten kan man si at det generelt er mer aksept for målet som blir satt opp om man er delaktig i målsettingsprosessen (Kaufmann og Kaufmann 2014, 101). Hvilket utgangspunkt man har for å nå målene man har satt seg er ifølge forskning også avhengig av vår subjektive mestringsevne. Personer med lav subjektiv mestringsevne har en tendens til å senke målene eller gi helt opp. En person med stor subjektiv mestringsevne anstrenger seg mye mer for å mestre vanskelige oppgaver (Kaufmann og Kaufmann 2014, 101). Informantenes mestringsevne vil dermed kunne si noe om hvilken målsetting de har, og i hvilken grad de er i stand til å nå dem. Det er en fordel at deltakerne selv setter seg målene, og at disse er konkrete.

Informantene ser også på støttespillere rundt seg som hjelp til å forplikte seg mer. Flere mener at løfter er sterkere når de gis til andre, det vil si at de blir offentlige. Dette skyldes vår hang til å sammenligne oss med hverandre, samt frykten for å tape sosial status. Vi gjør da mer for å holde våre løfter. Skal du lede deg selv, er det viktig å gi deg selv et løfte (Karp 2016, 53). Det ansvarliggjør deg selv. Til syvende og sist er det du som er ansvarlig, du må stå for dine valg, holde dine løfter, motivere, belønne og bekrefte deg selv (Karp 2016, 53).

Informantene virker svært motiverte for å endre vaner. Men det å bevisst lede seg selv vil kreve noe av deg. Man kan ha all verdens gode intensjoner, men de må omsettes til handling i hverdagen (Karp 2016, 176). Informantene har opplevd at den forpliktelsen kurset har gitt har vært god å ha. Men selv om de har gjort en investering i et kurs, så er det en annen investering som må gjøres for å få noe igjen, nemlig en investering i seg selv. Man må jobbe for å utvikle og prøve egne strategier for selvledelse, og være tålmodig. Man får ikke resultater over natta, og det er ikke nok å bare bestemme seg, men man må gjennomføre (Karp 2016, 176).

Deltakerne er selv bekymret for hvordan det skal gå etter endt kurs, og skulle ønske at kurset skulle vare over en enda lengre periode. De har også gitt uttrykk for at de tidligere har vist hva som skal til, men ikke gjort noe med det. Jeffrey Pfeffer og Robert Sutton har skrevet en hel bok om det de kaller *the knowing-doing gap*. Selv om man har kunnskap nok til å foreta et

riktig valg eller utføre en riktig handling, gjør man ofte ikke det man vet at man burde gjøre. Forskerne mener at snakk og kunnskap ofte erstatter handling, og at frykt hindrer mange fra å handle (Karp 2016, 176).

Vi har pekt på flere faktorer som er viktige for å kunne opprettholde og få de nye vanene til å vare over tid. Tom Karp (2016, 130-131) understreker at når man skal lage seg nye vaner er det viktig å huske at det helst ikke må kreve endringer på allerede bestående og gode vaner. De bør være enkelt å gjennomføre slik at det er mulig å gjenta og trene de, frem til de blir til en rutine. Ved å lage seg nye gode vaner og fjerne de dårlige kan man bli mer produktiv og effektiv. Han mener også at når man blir utsatt for press og stress, så er det avhengig av ens egen selvdisciplin og vaner hvordan man reagerer. Kursholderne nevner ila kurset også at følgende punkter kan være mulige nøkkelementer til å få gode vaner på plass: Oppmerksomheten (bevisstgjøring), sosial støtte (miljø) og mønsterbryter.

7.0 Konklusjon

Det aller viktigste er å erkjenne at det ikke finnes ett riktig svar man kan sette to streker under, eller en oppskrift man kan følge som kan løse problemstillingen for alle.

«*Hvordan takle og mestre høyt arbeidspress*» er faktisk helt individuelt. Det handler om hvordan man fungerer og er skrudd sammen, og at man må velge seg de strategiene som passer best for en selv. Vi mener at det ville vært galt å hevde at det finnes en universalløsning på problemstillingen. Med bakgrunn i våre funn tør vi likevel å komme med en konklusjon som vi mener kan øke sannsynligheten for å kunne mestre stress og høyt arbeidspress. Vi mener at man kan lykkes gjennom aktiv selvledelse. Det forutsetter at man blir mer bevisst på sine egne handlinger og tanker, og jobber med sine tankemønstre ved hjelp av tanke- og atferdsstrategier. Man må ta aktive valg i livet sitt, sette seg grenser, gjøre forventningsavklaringer, prioritere og delegere. Videre må man kunne forholde seg til uforutsette hendelser ved å akseptere dem, få kontroll på tidstyvene, og dele erfaringer med andre. Og man må være motivert, selvdisciplinert og ha selvkontroll for å kunne lage seg nye, gode vaner og bryte med de dårlige. Flere ganger i oppgaven har vi nevnt at det å etablere nye vaner ikke er en quick-fix, men at det tar tid og krever en stor investering fra den enkelte. En hjelp på veien kan være å sette seg forpliktende mål, og dele målene man setter seg med andre. For å klare dette trenger man også et fysisk og mentalt overskudd. Det handler om å

være bevisst på hva som gir deg energi, og på det som tapper deg for energi. I mange tilfeller bør man nok også senke de forventningene man har til seg selv og livet generelt, og sist men ikke minst; begynne med én ting av gangen.

8.0 Kritikk til egen oppgave

Det er mange faktorer som kan påvirke datainnsamlingen i en kvalitativ metode, og dermed vil rette kritikk til undersøkelsens pålitelighet (reliabilitet) (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 231). Vi har allikevel hatt ønske om å styrke undersøkelsens pålitelighet ved å gi leseren en inngående beskrivelse av konteksten. Vi mener at valget av reflektiv metode har bidratt til å styrke undersøkelsens pålitelighet, da dette har ført til en åpen og detaljert fremstilling av forskningsprosessen, samt å sikre dokumentasjon av data, metode og avgjørelser gjennom prosessen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 232).

Validiteten (troverdigheten) i kvalitative undersøkelser dreier seg om i hvilken grad fremgangsmåten og funnene våre reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten. En kritikk vi retter mot undersøkelsen er om resultatet representerer «virkeligheten» (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 232).

Informantene, eller utvalget vårt, har meldt seg på et stressmestringskurs av en grunn, og de har kanskje en ekstra utfordring i å mestre stress enn det som er representativt ellers. 8 av 9 informanter er kvinner slik at vi kanskje går glipp av eventuelle kjønns spesifikke forskjeller. I tillegg er samtlige informanter ansatt i typiske kontoryrker, noe som gjør at vi ikke har representanter for utfordringer knyttet til arbeidspress i andre yrkesgrupper. Dermed stiller vi oss kritisk til om undersøkelsen har en ekstern gyldighet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 237). Derimot tror vi undersøkelsen har en grad av intern gyldighet, altså at informantene vil kjenne seg igjen i resultatet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 17).

En måte å styrke troverdigheten på er å *tilbakeføre resultatene* til informantene for å få bekreftet resultatet, for å se om de kommer frem til samme fortolkning av det. Alle informantene har gitt uttrykk for at de ønsker å lese oppgaven, og skulle vi få tilbakemeldinger som støtter opp om våre funn ville dette kunne styrket troverdigheten til undersøkelsen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 232).

9.0 Forslag til videre forskning

Flere informanter gir uttrykk for at de er bekymret for hva som skal skje med målene og vanene de ønsker å tilegne seg når kurset er ferdig. Dette fordi de mener den forpliktelsen som hjelper dem å holde bevisstheten på de nye vanene kan forsvinne. Dette bekreftes av en informant allerede én måned etter endt kurs hvor vedkommende opplever at det er fort gjort å miste fokus når den forpliktende følelsen er borte. På bakgrunn av dette mener vi det hadde vært interessant å undersøke hva som skjer med informantene på sikt etter et slikt kurs. Vi føler vi har fått et godt svar på vår problemstilling. Men det kunne vært interessant å se hvordan dette fungerer i praksis over en lengre periode enn det vi har sett nå, og se hvordan dette utvikler seg over tid for informantene. Vil de lykkes i å etablere nye vaner på bakgrunn av målene de har satt seg, hva skjer med vanene over tid etter endt kurs, og vil informantene sitte med en oppfattelse av at de selv mestrer stress og et høyt arbeidspress når det har gått en god stund?

Dersom undersøkelsen hadde gått videre i tid kunne det vært interessant og presentert deltakerne for flere ulike teknikker innen selvledelse for å observere hvordan dette kunne ha bidratt til videre utvikling hos den enkelte. Vi har sett at det er svært individuelt fra person til person hvordan man mestrer stress og et høyt arbeidspress, og at hvert individ er skrudd sammen på så mange forskjellige måter at det vil variere hvor lett man har for å etablere en ny vane. Dermed ville en annen faktor også være interessant å se på; nemlig de ulike individene i undersøkelsen. Hva er årsaken til at noen lykkes og andre ikke?

Kjønn er også en veldig interessant faktor fordi det var et klart overtall av kvinnelige deltakere på kurset «Stressmestring og personlig effektivitet». I tillegg kunne kursholder Olav Johannesen bekrefte at dette var en tendens han hadde observert på disse kursene. Dermed hadde det vært interessant å forske på om menn og kvinner takler stress og høyt arbeidspress på ulik måte, og om et av kjønnene er flinkere til å lede seg selv? Eller om årsaken til den skjeve kjønnsfordelingen på slike kurs er om et av kjønnene lettere oppsøker hjelp for å takle stress og arbeidspress? Vi ser altså flere interessante vinklinger for videre forskning som kunne vært spennende å undersøke.

10.0 Litteraturliste

Aftenposten. Norge. Lesedato: 11. april 2017

<http://www.aftenposten.no/norge/Trives-med-arbeidspres-215437b.html>

Allen, David. 2013. *Hvordan få ting gjort. Hjemme og på jobben*. Oslo: Bazar forlag.

Alvesson, Mats og Kaj Sköldberg. 2009. *Reflexive Methodology. New Vistas for Qualitative Research*. London: SAGE Publications Ltd.

Arbeidstilsynet. Lesedato: 25. januar 2017

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78247> .

Askheim, Ole Gaut og Tor Grennes. 2008. *Kvalitative metoder. For markedsføring og organisasjonsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.

Baldoni, John. 2009. "Ask Three Questions to Clarify Expectations." *Harvard Business Review*. 18. August 2009. Lesedato: 5. Mai 2017:

<https://hbr.org/2009/08/three-questions-to-clarify> .

Baumeister, Roy F. og John Tierney. 2011. *Willpower. Rediscovering the Greatest Human Strength*. New York: The Pnguin Press.

Blank, Warren. 2001. "108 Skills of Natural Born Leaders." 5:80-96. Business Source Complete (**32633689**).

Bregman, Peter. 2011. "How (and why) to stop multitasking." *Harvard Business Review*, 20. Mai 2010. Lesedato: 12. April 2017:

<https://hbr.org/2010/05/how-and-why-to-stop-multitaski.html> .

Brudevold, Anne. 2008. *Stress og det lille øyeblikkets avspenning*. Oslo: Noras ark.

Buck, Vernon E. 1972. *Working under pressure*. London: Staples Press.

Dalskev, Madeleine og Vegard Steen Svagård. 2013. "Selvkontroll som en muskel." *Psykologimasterne, Forskning.no*. 1. Juli 2013. Lesedato 12. April 2017:

<http://forskning.no/content/selvkontroll-som-en-muskel> .

DeLong, Thomas J. og Sara DeLong. 2011. "The Paradox of Excellence." *Harvard Business Review*, 89(6):119-123.

DN. Dagens Næringsliv. Karriere. Lesedato: 25. mars 2017

<http://www.dn.no/karriere/2011/02/02/-arbeidspres-er-sunt>.

Egeland, Rebekka TH. 2009. *Lev Livet Nå. Mindfulness i hverdagen*. Oslo: Pantagruel Forlag.

Erfaringsbasert ledelse. Senter for erfaringsbasert ledelse. Kurs/arrangementer. Program for stressmestring og personlig effektivitet. Lesedato 17. Mai 2017:

<http://erfaringsbasertledelse.no/stressmestring-og-personlig-effektivitet/>.

- Facebook. Dagens Perspektiv. Lesedato: 30. Mars 2017
<https://www.facebook.com/DagensPerspektiv/videos/1658846117475784/>.
- Fugelli, Per. 2008. *Nokpunktet. Essays om helse og verdighet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Georgianna, Sibylle. 2007. "Self-leadership: a cross-cultural perspective". *Journal of Managerial Psychology*, 22(6):569-589. Lesedato 5. April 2017:
 doi: 10.1108/02683940710778440
<http://dx.doi.org/10.1108/02683940710778440>
- Goleman, Daniel. 2004. "What makes a leader?" *Harvard Business Review*, 82(1):82-91.
- Henle Christine A., Charlie L. Reeve og Virginia E. Pitts. 2010. "Stealing Time at Work: Attitudes, Social Pressure, and Perceived Control as Predictors of Time Theft". *Journal of Business Ethics*, 94:53–67. Lesedato 20. April 2017:
 doi:10.1007/s10551-009-0249-z
- Houghton, Jeffery D., David Dawley and Trudy C. DiLiello. 2012. "The abbreviated self-leadership questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self-leadership." *International Journal of Leadership Studies*, 216-232. Lesedato 23. Mai 2016.
https://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol7iss2/IJLS_Vol7Iss2_Houghton_pp216-232.pdf.
- Idebanken. Innsikt. Lesedato 25. januar 2017:
<http://www.idebanken.org/innsikt/artikler/sykefravar>.
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utg. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Kristoffersen. 2010. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4. utg. Oslo: Abstrakt forlag.
- Johansen, Jon Ivar og Erik Møller. 2015. "Slik kan du trene selvkontrollen – din nøkkel til suksess?". *Linkedin*. 23. Oktober 2015. Lesedato 15. April 2017:
<https://no.linkedin.com/pulse/slik-kan-du-trene-selvkontrollen-din-n%C3%B8kkel-til-suksess-johansen>
- Kaplan, Robert S. 2008. "Reaching Your Potential." *Harvard Business Review*, 86(7/8):45-49.
- Karakowsky, Leonard and Sara L. Mann. 2008. "Setting Goals and Taking Ownership. Understanding the Implications of Participatively Set Goals From a Causal Attribution Perspective." *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3):260-270.
 doi: 10.1177/1071791907308047
<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1071791907308047>
- Karlsen, Jan Terje. 2014. *Prosjektledelse: fra initiering til gevinstrealisering*. 3. utg. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Karp, Tom. 2010. *Ledelse i sannhetens øyeblikk: om det å ta lederskap*. Oslo: Cappelen akademisk.

- — —. 2016. *Til meg selv: Det er ikke hva jeg sier til andre, men hva jeg sier til meg selv. Om selvledelse.* Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2009. *Psykologi i organisasjon og ledelse.* 4. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kroese, Andries. J. 2005. *Oppnå mer med mindre stress. En håndbok i oppmerksomhetstrening.* Oslo: Hegnar Media.
- Madsen, Ole Jacob. 2014. "Den nye vitenskapen om selvkontroll." *Psykologisk.no.* 22. Mars 2014. Lesedato 13. April 2017:
<https://psykologisk.no/2014/03/den-nye-vitenskapen-om-selvkontroll/>.
- Målbevisst. Målbevisst.no. Lesedato 13. April 2017:
<http://malbevisst.no/hemmeligheten-bak-viljestyrken-din-2/>.
- Medina, John. 2008. *Brain rules: 12 principles for surviving and thriving at work, home, and school.* Pear Press, Seattle, WA.
- Moen, Toril og Ragnheidur Karlsdottir. 2011. *Sentrale aspekter ved kvalitativ forskning.* Trondheim: Tapir Akademisk forlag.
- Neck, Christopher P. og Jeffery D. Houghton. 2006. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology* 21(4): 270-295.
- Neck, Christopher P. og Charles C. Manz. 2013. *Mastering Self-Leadership. Empowering Yourself for Personal Excellence.* 6. utgave. Boston: Pearson.
- Nygård, Roald. 2007. *Aktør eller brikke. Søkelys på menneskenes selvforståelse.* Oslo: Cappelen akademisk.
- Revisjon og Regnskap. Lesedato: 30. mars 2017
<http://www.revregn.no/i/2005/1/revisjon-01-05-13>.
- Rotariu, Irina Ionela and Răzvan Șerbu. 2015. "How work related stress affects private lives." *Revista Economică*, 67(1):106-113. Lesedato 15. April 2017:
<http://economice.ulbsibiu.ro/revista.economica/archive/67110rotariu&serbu.pdf>
- Selvik, Arne. 2013. *Ledelse på hjernen: med hodet på jobb.* Bergen: Fagbokforlaget.
- Sharma, Robin S. 2013. *Munken som solgte sin Ferrari: om å virkeliggjøre sine drømmer og realisere sin skjebne.* Oslo: Cappelen Damm.
- Sinnethelse.no. Lesedato 25. januar 2017:
http://www.sinnethelse.no/artikler/utbrent_jobbengasj.htm.
- Ørjasæter, Elin, Birgitte Stenberg Larsen og Trond Stang. 2016. *Arbeidsrett for ledere, personalledelse i norske virksomheter.* Oslo: Fagbokforlaget

Youtube. Mcguire, Jerry. 2012. *Leonardo Buscaglia - Only you can make the difference*.
[Videoklipp]. 10.05.2016: https://www.youtube.com/watch?v=wwaKu0U_hqk.

Yukl, Gary A. 2012. *Leadership in organizations*. 8. utg. Boston, MA: Pearson Education.

INTERVJUGUIDE

Foreløpig problemstilling:

«Hvordan takle og mestre høyt arbeidspress gjennom selvledelse»

Spørsmålskategorier

1. *Før kurset*
 - ❖ Bakgrunn til påmelding
2. *Under kurset*
 - ❖ Arbeidspress
 - ❖ Stress
 - ❖ Tidsstyring/planlegging
 - ❖ Offer/aktør
 - ❖ Tankestrategier/atferdsmønstre
 - ❖ Fysisk/mentalt overskudd
 - ❖ Motivasjon/disiplin
3. *Til etter kurset*
 - ❖ Vaner

Kort forklaring til spørsmålene:

| | |
|-------------------------|---|
| Spørsmål med svart: | Hovedspørsmål |
| Spørsmål med blått: | Oppfølgingsspørsmål |
| Spørsmål med rødt: | Alternative spørsmål |
| Kursiv tekst underveis: | Tilleggsinformasjon, vi forteller noe nytt eller gjentar noe for å innlede til neste spørsmålet |

NB! Vi må huske følgende:

- Intervjuet bør ikke ta mer enn 25-45 min.
- Kort introduksjon om oppgaven/problemstillingen vår
 - Gjenta det med konfidensialitet og anonymitet
 - Sjekke at opptak er ok for informantene

Kategori 1

1. Hva var hovedgrunnen til at du meldte deg på dette kurset?
(*Stressmestring og personlig effektivitet*)

1.1 Kan du utdype dette, kan du fortelle litt mer (*dersom de bare gir et kort svar*)?

1.2 Meldte du deg på av eget initiativ eller ble du oppfordret til å melde deg på?

I dag finnes det massevis av aktører som tilbyr kurs innenfor dette fagfeltet.

2. Hvorfor valgte du akkurat «Senter for erfaringsbasert ledelse» som kurstilbyder?
(*Greit å vite mtp. informasjonsdeling med Olav og Marianne*)

3. Kjenner du til begrepet **selvledelse**?

3.1 Hva er dine tanker rundt selvledelse?

Kategori 2

❖ Arbeidspress

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

1. Hva betyr et høyt arbeidspress for deg?

(her kan man gi hint hvis informantene står fast; eks. korte tidsfrister, stress, følelsen av at tiden ikke strekker til)

2. På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?

[2.1 Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette](#)

(NB! til vår egen informasjon, så er de to spm. rettet direkte til vår problemstilling)

❖ Stress

3. Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

4. Hvorfor tror du man blir stresset?

5. På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

[5.1 Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du stresser?](#)

6. Hvilke teknikker er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

❖ Tidsstyring/planlegging

7. Hvordan legger du opp dagen din?

[7.1 Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst?](#)

8. Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?

[8.1 Setter du deg mål i livet ditt?](#)

[8.2 På hvilken måte gjør du det?](#)

[8.3 Følger du opp?](#)

9. Hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?

9.1 Etter at du begynte på kurset, har du gjort noe med disse/dette

Et verktøy som ble presentert under kurset er «Eisenhowers tidsstyringsmatrise»

10. Har du tatt det i bruk? Hvorfor/hvorfor ikke?

10.1 Har du vurdert et annet verktøy?

❖ **Tankestrategier/atferdsmønstre (offer og aktør)**

I faglitteraturen så dreier det seg mye om tankestrategier for å kontrollere og styre sine egne tanker, og at ikke tankene styrer en selv.

11. Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

11.1 Ja/nei → kan du si litt mer om dette?

12. Tror du at ditt eget tankesett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?

12.1 Forklar hvorfor/hvorfor ikke

12.2 Kan du utdype dette? (dersom de bare svarer kort)

13. Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?

13.1 Tror du at du kan påvirke noe av dette selv?

13.2 Evt. hvordan?

Alle har vært i en situasjon i livet hvor man kan bli et offer fordi man blir utsatt for noe som man synes er urettferdig eller belastende.

14. Hvordan mener du at du kan evt. kan unngå å havne i en «offer- rolle» i en fremtidig situasjon

15. Har du noen planer om å ta i bruk noen strategier/verktøy for å aktivt påvirke dine tanker?

15.1 Hvorfor/hvorfor ikke (kan du utdype)

❖ Fysisk/mentalt overskudd

16. Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?
17. Ser du noen sammenheng mellom det å ha fysisk/mentalt overskudd og det å kunne mestre og takle stress/høyt arbeidspress?

17.1 [Evt. hvorfor/hvorfor ikke](#)

❖ Motivasjon/disiplin

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

18. Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

18.1 [Hvordan skal du få til dette?](#)

Kategori 3

❖ Vaner

19. Har du fått noen tilbakemeldinger fra dine kollegaer/venner/familie etter at du benyttet metodene fra kurset?

20. Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

21. Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

21.1 Hvor ser du hovedutfordringene dine?

22. Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

22.1 Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?

22.2 Har du troen på at disse vanene vil vare over tid?

22.2.1 Hvorfor/hvorfor ikke

23. Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettertid av dette kurset?

23.1 Hva mener du kunne vært et alternativ som ville fungert for deg?

Til senere:

DERSOM vi kan stille oppfølgings spørsmål etter en stund/etter endt kurs.

1. Hvordan er det med vanene nå som det har gått en liten stund?

2. Er de godt etablert, eller gikk alt i glemmeboken når «hverdagen» kom tilbake?

3. Hva tror du effekten av at hele avdelingen hadde gått på et slikt kurs hadde vært?

4. Vil selvledelse ha større effekt av å lære det i gruppe?

Transkribering – Informant 1

Informant 1 har sendt svarene sine per epost siden intervjuet ikke kunne gjennomføres på bakgrunn av sykdom.

Kategori 1

1. Hva var hovedgrunnen til at du meldte deg på dette kurset?

(Stressmestring og personlig effektivitet)

Fikk tilbudet og synes det var et interessant tema. Ønsket å se om jeg kan bli mer effektiv og luke ut stressmomenter.

1.1 Meldte du deg på av eget initiativ eller ble du oppfordret til å melde deg på?

Eget initiativ.

I dag finnes det massevis av aktører som tilbyr kurs innenfor dette fagfeltet.

2. Hvorfor valgte du akkurat «Senter for erfaringsbasert ledelse» som kurstilbyder?

Har hatt foreleser som foreleser i en annen setting.

3. Kjenner du til begrepet **selvledelse**?

Ikke før kurset.

3.1 Hva er dine tanker rundt selvledelse?

Ingen spesielle.

Kategori 2

❖ Arbeidspress

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

1. Hva betyr et høyt arbeidspress for deg?

Mange arbeidsoppgaver med korte frister. Ting hoper seg opp.

2. På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?

Prioritere og evt delegere eller gi tilbakemelding til leder om tiden ikke strekker til.

2.1 Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette

Være bevisst på det.

❖ Stress

3. Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?
Får en indre uro. Kort lunte. Trives ikke.

4. Hvorfor tror du man blir stresset?

Mister oversikt og kontroll.

5. På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

Blitt flinkere til å se på løsninger for å rydde vekk unødvendige stressmomenter – f eks si nei når jeg ikke har tid til ekstra oppgaver.

5.1 Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du er stresset?

Ikke så flink på det ennå....

6. Hvilke teknikker/metoder/verktøy er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

❖ Tidsstyring/planlegging

7. Hvordan legger du opp dagen din?

prøver å planlegge, men har en arbeidsplass (skole) hvor det hele tiden skjer uforutsette ting så dagen blir aldri som planlagt.

7.1 Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst?

8. Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?

Det som har forfallsfrister må prioriteres ellers er jeg god på å gjemme det kjedelige til slutt hvilket resulterer i at det er en haug med kjedelige oppgaver etter hvert. Sliter litt med det.

8.1 Setter du deg mål i livet ditt?

Ja – holder på med en Bachelor ved siden av 100 % jobb. Skal være ferdig i 2019. Ellers tar jeg ting på sparket.

8.2 På hvilken måte gjør du det?

8.3 Følger du opp?

9. Hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?

Ser mye tv

9.1 Etter at du begynte på kurset, har du gjort noe med disse/dette

Nei☹

Et verktøy som ble presentert under kurset er «Eisenhowers tidsstyringsmatrise»

10. Har du tatt det i bruk? Hvorfor/hvorfor ikke?

Var ikke tilstede da

10.1 Har du vurdert et annet verktøy?

❖ Tankestrategier/atferdsmønstre (offer og aktør)

I faglitteraturen så dreier det seg mye om tankestrategier for å kontrollere og styre sine egne tanker, og at ikke tankene styrer en selv.

11. Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

Til en viss grad. Forsøker å tenke at jeg faktisk ikke får gjort mer enn mitt beste.

11.1 Ja/nei → kan du si litt mer om dette?

12. Tror du at ditt eget tankesett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?

Ja

12.1 Forklar hvorfor/hvorfor ikke

13. Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?

Arbeidsgiver

13.1 Tror du at du kan påvirke noe av dette selv?

13.2 Evt. hvordan? Tror eneste måte er å si ifra.

Alle har vært i en situasjon i livet hvor man kan bli et offer fordi man blir utsatt for noe som man synes er urettferdig eller belastende.

14. Hvordan mener du at du kan evt. kan unngå å havne i en «offer- rolle» i en fremtidig situasjon

Ikke ta ting for personlig når det i utgangspunktet ikke er det.

15. Har du noen planer om å ta i bruk noen strategier/verktøy for å aktivt påvirke dine tanker?

Ja

15.1 Hvorfor/hvorfor ikke (kan du utdype)

Ser en stor fordel i å kunne gjøre det for å positivt påvirke egen hverdag og hvordan jeg er overfor andre.

❖ Fysisk/mentalt overskudd

16. Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?

Går tur med hunden – hekler – strikker – får nok søvn – spiser (har lett for å glemme det)

17. Ser du noen sammenheng mellom det å ha fysisk/mentalt overskudd og det å kunne mestre og takle stress/høyt arbeidspress?

Absolutt

17.1 Evt. hvorfor/hvorfor ikke

Alt påvirker hverandre og henger sammen. Jo mer sliten, jo mer stress og omvendt.

❖ Motivasjon/disiplin

18. Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

Flinkere til å adressere stressårsaker og forsøke å gjøre noe med det aktivt.

18.1 Hvordan skal du få til dette?

Eks – gi beskjed om jeg ikke har tid til flere oppgaver, fokusere på det jeg får til og ikke det jeg ikke rekker, skjerm meg med lukket dør, plakert med «opptatt» ol

Kategori 3

❖ Vaner

19. Har du fått noen tilbakemeldinger fra dine kollegaer/venner/familie etter at du benyttet metodene fra kurset?

20. Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

21. Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

21.1 Hvor ser du hovedutfordringene dine?

22. Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

22.1 Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?

22.2 Har du troen på at disse vanene vil vare over tid?

22.2.1 Hvorfor/hvorfor ikke

23. Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettertid av dette kurset?

23.1 Hva mener du kunne vært et alternativ som ville fungert for deg?

Transkribering – Informant 2

Foreløpig problemstilling:

«Hvordan takle og mestre høyt arbeidspress gjennom selvledelse»

Spørsmålskategorier

1. *Før kurset*
 - ❖ Bakgrunn til påmelding

2. *Under kurset*
 - ❖ Arbeidspress
 - ❖ Stress
 - ❖ Tidsstyring/planlegging
 - ❖ Offer/aktør
 - ❖ Tankestrategier/atferdsmønstre
 - ❖ Fysisk/mentalt overskudd
 - ❖ Motivasjon/disiplin

3. *Til etter kurset*
 - ❖ Vaner

Kort forklaring til spørsmålene:

| | |
|-------------------------|---|
| Spørsmål med svart: | Hovedspørsmål |
| Spørsmål med blått: | Oppfølgingsspørsmål |
| Spørsmål med rødt: | Alternative spørsmål |
| Kursiv tekst underveis: | Tilleggsinformasjon, vi forteller noe nytt eller gjentar noe for å innlede til neste spørsmålet |

NB! Vi må huske følgende:

- Intervjuet bør ikke ta mer enn 25-30 min.
- Kort introduksjon om oppgaven/problemstillingen vår
 - Gjenta det med konfidensialitet og anonymitet
 - Sjekke at opptak er ok for informantene

Kategori 1

1. Hva var hovedgrunnen til at du meldte deg på dette kurset?
(*Stressmestring og personlig effektivitet*)

jeg ble anbefalt der og det kunne være og at jeg var i en ny stilling og visste at det kommer til å bli en høyt arbeidspress. Jeg har også hatt mye å gjøre før.

1.1 Kan du utdype dette, kan du fortelle litt mer (*dersom de bare gir et kort svar*)?

1.2 Meldte du deg på av eget initiativ eller ble du oppfordret til å melde deg på?

Ja det gjorde jeg.

I dag finnes det massevis av aktører som tilbyr kurs innenfor dette fagfeltet.

2. Hvorfor valgte du akkurat «Senter for erfaringsbasert ledelse» som kurstilbyder?
(*Greit å vite mtp. informasjonsdeling med Olav og Marianne*)

Noen kollegaer av meg har gått her før på andre typer kurs. Og de syntes det har vært veldig bra kurs.

3. Kjenner du til begrepet **selvledelse**?

Nei egentlig ikke.

3.1 Hva er dine tanker rundt selvledelse?

Det er jo det hvordan man skal klare å strukturere hverdagen sin tror jeg og hvordan man skal klare å få seg selv gjennom hverdagen.

Kategori 2

❖ Arbeidspress

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

1. Hva betyr et høyt arbeidspress for deg?

(her kan man gi hint hvis informantene står fast; eks. korte tidsfrister, stress, følelsen av at tiden ikke strekker til)

at man har mye arbeidsoppgaver. Og så mye å gjøre på kort tid og hva man skal levere, at man hele tiden må levere bra.

2. På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?

jeg tror det er mer strukturere oppgavene sine og prioritere etter det hva som er viktigst.

2.1 Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette

(NB! til vår egen informasjon, så er de to spm. rettet direkte til vår problemstilling)

Holde fokus på arbeidsoppgavene, ikke bli distraherert av alt annet mulig annet som er rundt og hoppe fra ting til ting.

❖ Stress

3. Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

Jeg føler ofte at jeg ikke strekker til kanskje og ofte leverer jeg mye til ulike folk og jeg kjenner at jeg kan bli veldig kort, bli litt sånn ikke aggressiv, men sånn litt små aggresjon inn i kroppen, til tider kan det bli det.

4. Hvorfor tror du man blir stresset?

man har så lyst å prestere på alle områder og så sier man ja til for mye og så tenker man litt senere at det for mye nå igjen.

5. På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

ja jeg har blitt mye mer bevisst ting, men jeg har ikke klart å endre det sånn som jeg ønsker jeg hadde. Man kan nesten føle mer utilstrekkelighet noen ganger og, fordi man har blitt mer bevisst på det i tillegg.

5.1 Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du stresser?

Ja jeg har jo blitt mer bevisst på ting, men jeg har ikke klart å lage handling av det enda så jeg føler foreløpig at det er litt for mye ustrukturert i hodet mitt også til at jeg klarer å se løsning på alt

6. Hvilke teknikker/metoder/verktøy er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?
Jeg føler at jeg ville komme styrket ut av dette her, det ville jeg absolutt. Jeg må bli flinkere til å si fra at dette klarer jeg ikke til å prioritere nå til de som har spurt meg om oppgaven.

❖ Tidsstyring/planlegging

7. Hvordan legger du opp dagen din?

7.1 Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst?

Jeg prøver jo å ha en plan. Det første jeg gjør hver morgen det er både å se på kalenderen min og se hvor mange møter jeg har i dag og så tenker jeg litt så får jeg gjort det og det. Jeg legger også private hendelser i kalenderen min, ting som skjer i helgen og på kveldene osv. Man lever da jo litt etter kalenderen, det blir jo sånn.

8. Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?

Jeg prøver å lage litt lister og sånn men jeg ser at det kan bli vanskelig å følge de og så hjemme så kan jeg begynne på en del ting før jeg har sluttført andre ting. Og det har jo fått kommentarer på. Men jeg er vant til med tidligere jobber å ha mange baller i luften. Men jeg må bli flinkere til å fokusere på å faktisk avslutte arbeidsoppgavene og så at de ikke ligger der og henger over deg, fordi egentlig kan de unna gjøres ila 10 min. og så begynner du på noe nytt og så glemmer jeg dem. Jeg må bli mer konkret og strukturere når jeg jobber. Jeg har jo egentlig verktøyene, det er bare det å bli bevisst på å bruke de.

8.1 Setter du deg mål i livet ditt?

Ja, bevisst og ubevisst.

8.2 På hvilken måte gjør du det?

Litt begge deler, men mest inn i meg. Fører egentlig ikke lister over det. Men jeg har jo inngått avtaler f.eks. til å gå å løpe, jeg hater jo egentlig å løpe, men etter å ha gjort den avtale så var jeg jo med på et løp bare for å teste seg selv.

8.3 Følger du opp?

9. Hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?

Det er mye sosiale medier. Bl.a. Facebook, har også spilt en del spill. Nå har jeg slettet mange apps og så har jeg jo laget meg denne oppgaven her og det har fungert kjempe bra. Jeg har ikke samme behov for å gå inn å sjekke hva som skjer til enhver tid inne i FB. Har også slått av mange apps og varsler og det har vært veldig deilig. Jeg savner det ikke i det hele tatt. Fordi det er skremmende å se hvor mye tid sånn dings kan ta av livet ditt.

9.1 Etter at du begynte på kurset, har du gjort noe med disse/dette

Ja, begynte det med å bruke FB mindre og slå av varsler.

Et verktøy som ble presentert under kurset er «Eisenhowers tidsstyringsmatrise»

10. Har du tatt det i bruk? Hvorfor/hvorfor ikke?

Nei det har jeg ikke.

10.1 Har du vurdert et annet verktøy?

Nei egentlig ikke.

❖ Tankestrategier/atferdsmønstre (offer og aktør)

I faglitteraturen så dreier det seg mye om tankestrategier for å kontrollere og styre sine egne tanker, og at ikke tankene styrer en selv.

11. Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?
Ikke alltid.

11.1 Ja/nei → kan du si litt mer om dette?

Det er jo gjerne i jobbsammenheng, hvordan jeg skal takle de tilbakemeldingene jeg får som, som jeg f.eks. ikke trodde jeg skulle få og hvordan jeg likevel kan motivere meg til å jobbe videre.

12. Tror du at ditt eget tanke sett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?

Jeg er allerede blitt mer bevisst.

12.1 Forklar hvorfor/hvorfor ikke

Det jeg må jobbe med nå er hvordan jeg skal klare å, hvis du er sliten å ikke la seg dra ned, ikke la meg påvirke meg for mye. Fordi jeg ser jo at hvis folk er negative rundt deg så lager jo det fort assa hvor mye mine holdninger går over på kollegaer også da.

12.2 Kan du utdype dette? (dersom de bare svarer kort)

13. Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?

Det er jo mye sånn at vi ikke har alltid alt klart definert på jobben av arbeidsoppgaver. Der er nye stillinger og kanskje det er noe jeg sier ja til jeg ikke burde sagt ja til.

13.1 Tror du at du kan påvirke noe av dette selv?

Ja, men det er jo bare meg selv som kan påvirke dette, men mye av det er jo at jeg må ta grep om det og bl.a. hvis noen mener at dette er mine arbeidsoppgaver så istedenfor å bare si ja og begynner å gjøre det at jeg først

sjekker med f.eks. ledelsen, fordi det ikke står i min stillingsinstruks, om dette er faktisk noe som jeg skal gjøre eller ikke. Og da er det lettere å akseptere ok da er det en del av mine arbeidsoppgaver og da skal jeg gjøre det. Istedenfor at jeg bare tar det på meg og så blir jeg sint og sur hver gang jeg skal gjøre det fordi jeg ikke føler at det er mine arbeidsoppgaver.

Det er jo bare meg selv som kan ta i bruk noen av de strategier som blir presentert her, både privat og på jobb, jeg kan ikke regne med at alle andre skal endre verden rundt meg for at jeg skal få det bra.

13.2 Evt. hvordan?

Alle har vært i en situasjon i livet hvor man kan bli et offer fordi man blir utsatt for noe som man synes er urettferdig eller belastende.

14. Hvordan mener du at du kan evt. kan unngå å havne i en «offer- rolle» i en fremtidig situasjon

15. Har du noen planer om å ta i bruk noen strategier/verktøy for å aktivt påvirke dine tanker?

15.1 Hvorfor/hvorfor ikke (kan du utdype)

❖ Fysisk/mentalt overskudd

16. Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?

(ler høyt) Nei det har jo vært mye borte, den har jo vært veldig fraværende i det siste. Bl.a. gå på Pilatus, bli mer bevisst kroppen sin og få ja en bedre hverdag holdte jeg på si, både for kropp og sinn. Jeg har hatt får mye å gjøre, altså jeg har ikke klart å strukturere egentlig fritiden min heller. For eksempel at det er et ork å finne ut av hva du skal spise til middag når du kommer hjem sent fra jobb hver dag og at du kjøper kjøpt mat, dårlig mat istedenfor at du har planlagt litt på forhånd. Det er sånne små ting som gjør hverdagen mye bedre, gjøre ukes handling f.eks.

17. Ser du noen sammenheng mellom det å ha fysisk/mentalt overskudd og det å kunne mestre og takle stress/høyt arbeidspress?

Jeg har for så vidt begynt litt med det nå og testet litt ut og det funker bedre når jeg setter meg ned og bruker en time på det 1 gang i uka liksom. Det henger allerede nå en oppskrift på tavla om hva vi vil ha i dag til middag og det veldig mye bedre enn å stå sulten på matbutikken hverdag og kjøpe noe lettvin mat. Hva du spiser har jo også å gjøre med hvordan du føler deg også, og hvordan type mat du får energi av.

17.1 Evt. hvorfor/hvorfor ikke

❖ Motivasjon/disiplin

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

18. Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

Mer bevissthet og selvdisiplin, både på fritid og på jobb. Være flinkere til å si fra når jeg føler at dette ikke er riktig.

18.1 Hvordan skal du få til dette?

Jeg har jo begynt allerede med en del ting. Jeg prøver nå mer å ta tak i ting når jeg føler at det ikke er riktig så prøver jeg å kanskje ikke ta det opp med en gang fordi da er man så aggressiv eller er i sånn forsvarsposisjon, men da får man heller være flinkere til å tenke litt på det også ta det opp litt senere og puste litt i mellomtiden, og vente og planlegge uken og hverdagen.

Kategori 3

❖ Vaner

19. Har du fått noen tilbakemeldinger fra dine kollegaer/venner/familie etter at du benyttet metodene fra kurset?

Nei de har ikke merket det. Kanskje min mann er mer fornøyd med at vi har bedre middager enn før.

20. Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

Mye av det er jo at jeg ser i hvert fall at mange av de andre har de samme utfordringer, selv om vi er ulike mennesker og er på ulike arbeidsplasser så er det mye som går igjen og jeg synes det er veldig deilig, man får også litt andre perspektiv på ting også når man hører det fra litt ulike vinkler som man ikke går i ett spor og tenker sånn hele tiden, men at man kan få litt nye input.

21. Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

Selvdisiplin og bevissthet.

21.1 Hvor ser du hovedutfordringene dine?

22. Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

Nei jeg håper jo at jeg ser og at jeg kommer til å ha en bedre hverdag både på jobb og på fritid og at ting vil gå lettere og at jeg får en mestringsfølelse.

22.1 Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?

Selvdisiplin, bevissthet og at jeg ser at de vanene jeg legger om at de faktisk fungerer og at de gjør at jeg får et bedre liv.

22.2 Har du troen på at disse vanene vil vare over tid?

Ja, det må de!

22.2.1 Hvorfor/hvorfor ikke

Nei når man ikke har det bra så må de jo det. Det er jo viktig å være fornøyd da.

23. Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettertid av dette kurset?

Jeg synes at et felles forum høres veldig bra ut. Fordi som jeg sa i stad så er det ofte sånn at man når det er mye stress rundt deg så kjører du deg i ett spor hele tiden og har skylapper på og du klarer ikke å se løsningen på noe. Og så skal det så lite til før noen kommer, ja men det har jeg opplevd selv, jeg gjør det kanskje sånn, har du kanskje prøvd det og det. Og da får du sett i gang tankevirkosomheten din.

Til senere:

DERSOM vi kan stille oppfølgings spørsmål etter en stund/etter endt kurs.

Det er ikke noe problem og gjerne det at vi sender en oppfølgingsmail etter hvert for å høre med henne, f.eks. ang. pkt. 1. det er ikke noe problem

1. Hvordan er det med vanene nå som det har gått en liten stund?
2. Er de godt etablert, eller gikk alt i glemmeboken når «hverdagen» kom tilbake?
3. Hva tror du effekten av at hele avdelingen hadde gått på et slikt kurs hadde vært?
4. Vil selvledelse ha større effekt av å lære det i gruppe?

Transkribering – Informant 3

Foreløpig problemstilling:

«Hvordan takle og mestre høyt arbeidspress gjennom selvledelse»

Spørsmålskategorier

1. *Før kurset*
 - ❖ Bakgrunn til påmelding

2. *Under kurset*
 - ❖ Arbeidspress
 - ❖ Stress
 - ❖ Tidsstyring/planlegging
 - ❖ Offer/aktør
 - ❖ Tankestrategier/atferdsmønstre
 - ❖ Fysisk/mentalt overskudd
 - ❖ Motivasjon/disiplin

3. *Til etter kurset*
 - ❖ Vaner

Kort forklaring til spørsmålene:

| | |
|-------------------------|---|
| Spørsmål med svart: | Hovedspørsmål |
| Spørsmål med blått: | Oppfølgingsspørsmål |
| Spørsmål med rødt: | Alternative spørsmål |
| Kursiv tekst underveis: | Tilleggsinformasjon, vi forteller noe nytt eller gjentar noe for å innlede til neste spørsmålet |

NB! Vi må huske følgende:

- Intervjuet bør ikke ta mer enn 25-30 min.
- Kort introduksjon om oppgaven/problemstillingen vår
 - Gjenta det med konfidensialitet og anonymitet
 - Sjekke at opptak er ok for informantene

Kategori 1

1. Hva var hovedgrunnen til at du meldte deg på dette kurset?
(*Stressmestring og personlig effektivitet*)

Det var litt tilfeldig, fordi Marianne bor på Billingstad og jeg bor der så hun snakket om det kurset og spurte om det var flere som kunne tenke seg å delta. Også opplever jeg mye stress på jobben og har egentlig ikke tid til kurset, men da tenkte jeg at da skal jeg ta meg tid til det kurset. For å lære mer om stressmestring rett og slett.

1.1 Kan du utdype dette, kan du fortelle litt mer (*dersom de bare gir et kort svar*)?

1.2 Meldte du deg på av eget initiativ eller ble du oppfordret til å melde deg på?

I dag finnes det massevis av aktører som tilbyr kurs innenfor dette fagfeltet.

2. Hvorfor valgte du akkurat «Senter for erfaringsbasert ledelse» som kurstilbyder?
(*Greit å vite mtp. informasjonsdeling med Olav og Marianne*)

Tilfeldig

3. Kjenner du til begrepet **selvledelse**?

3.1 Hva er dine tanker rundt selvledelse?

Jeg har ikke hørt så mye om dette begrepet før, men det er vel at det at man som leder skal lede seg selv, eller som person tar tak i det selv, Ellers har jeg ikke tenkt så mye over det, men det handler vel om å lede seg selv på en bedre måte.

-Føler du at du kjenner mer til begrepet nå etter at du har gått på kurset?

Det er mer den bevisstgjøringen da, at man trenger å bli litt mer bevisst på det man gjør. Så man tenker over handlingene sine og reaksjonsmønsteret sitt kanskje. At man blir litt mer bevisst på det.

Kategori 2

❖ Arbeidspress

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

1. Hva betyr et høyt arbeidspress for deg?

(her kan man gi hint hvis informantene står fast; eks. korte tidsfrister, stress, følelsen av at tiden ikke strekker til)

Mange oppgaver som skal gjøres på kort tid som jeg ikke helt har oversikt over. Jeg blir stressa over at jeg ikke har oversikt, at det er for mange ting, at jeg vet ikke helt hvordan jeg skal angripe det for å rekke det eller hvilken rekkefølge jeg skal gjøre alt for å bli ferdig. Så det er både indre og ytre stress, og jeg kan nok stresser meg opp mer enn nødvendig. Jeg lager kaos før jeg helt vet hvor mye det er å gjøre.

Jeg stresser meg opp. Jeg tenker ofte at dette skal jeg gjøre i dag og jeg føler jeg har oversikt, men så kommer det masse uforutsett og kunder og ting som jeg ikke hadde tenkt eller visst om, og så må jeg på en måte gjøre det og da utsettes det andre til siden og da føler jeg at jeg ikke har nok tid til å gjøre det ferdig også har jeg barn i bhg, så jeg kan ikke sitte over, jeg kan ikke sitte den ekstra halvtimen selv om den hadde gjort at jeg ble ferdig. Så da blir det jeg ikke ha rukket med over til neste dag og man har det stresset liggende i bakhodet jevnt over om at man ikke er ferdig med ting. Det er det indre stresset da, at jeg klarer ikke å legge det fra meg fordi jeg ble ikke ferdig.

-Er det noe arbeidsgiver kunne gjort for å bedre denne situasjonen mener du?

Nå i det siste har det vært en veldig vanskelig situasjon, for vi mangler 1 person av 3 i administrasjonen og jeg har på en måte tatt hennes jobb i tillegg, så jeg har på en måte hatt to jobber, og da blir jo det stress i seg selv at jeg tenker at jeg har altfor mye som skal gjøres. Da har jeg prøvd å delegere, men jeg er dårlig på det, og det er min egen feil fordi jeg liker å ha kontroll for da vet jeg at det blir gjort, også er det i hvert fall min skyld at det ikke ble gjort. Så jeg kunne sikkert delegert bedre, det kunne jeg nok gjort, men da ha jeg inntrykk av at da har ikke de heller gjort det også faller det tilbake til meg også må jeg purre på dem, og da har jeg det hele tiden i underbevisstheden at de skal gjøre noe for meg men lurer på om de egentlig gjør det. Så blir jeg enda mer stresset over at jeg må huske på at jeg har levert det fra meg, men jeg vet ikke helt om det blir gjort.

2. På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?

2.1 Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette

(NB! til vår egen informasjon, så er de to spm. rettet direkte til vår problemstilling)

❖ Stress

3. Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

Stress er for meg når jeg innser at jeg har tatt på meg for mange ting, og jeg innser at jeg ikke kommer til å bli ferdig med dem og da blir det veldig mye armer og ben og jeg føler jeg går i alle retninger, og i tillegg skal jeg tenke på alt jeg skal huske på privat, handle, så det er mye indre dialog med meg selv som stresser meg opp, «så må jeg det, så må jeg det, så må jeg det», også blir jeg litt handlingslammet, for jeg vet ikke helt hvor jeg skal begynne. Da blir jeg stresset av det, at jeg ikke gjør ting. Det er bare en ond sirkel. Jeg liker også å ha stress, det er det som er litt rart, jeg må ha deadlines for å bli ferdig. Jeg jobber best tror jeg selv når jeg har kort frist. ‘

-hva fysisk kjenner du skjer med kroppen under stress?

Jeg sover dårlig, har nok ikke hjertebank men føler liksom at kroppen er litt i beredskap da, unødvendig. Så jeg tenker at det ikke er bra. Jeg skjønner at på sikt så er det ikke noe lurt.

4. Hvorfor tror du man blir stresset?

Det er flere ting tror jeg, jeg er nok en litt stressa person som også da liker stress tydeligvis som liker mange ting. Men det er både indre og ytre tror jeg da.

5. På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

Ja, det er den bevisstgjøringen, bli mer bevisst på at jeg prøver å ha fokus på å gjøre en ting om gangen, fordi jeg er en sånn multitasker. Prøve å begynne på en ting og bli ferdig med den, prøver å tenke mer strategisk da, eller organisere det på en bedre måte enn jeg har gjort hittil. Så ikke være så stressa over de tingene, ikke tenke krise med en gang, det er ikke livet om å gjøre her, de tingene ville jeg prioritert uansett, så det er litt den «haster det egentlig så mye» eller er det bare du som tror at det haster.

5.1 Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du stresser?

6. Hvilke teknikker er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

En ting av gangen, gå vekk ifra multitasking, og det er en enorm oppgave for meg fordi jeg er skrudd sammen sånn som en multitasker rett og slett. Det har jeg alltid vært, så det blir en stor omvelting for meg. Det å ikke være så armer og bein føler jeg er viktig for meg å få kontroll på.

❖ **Tidsstyring/planlegging**

7. Hvordan legger du opp dagen din?

7.1 Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst?

Stort sett ubevisst, men jeg ønsker at det skulle det var bevisst. Det flyter litt, jeg klarer ikke helt å holde meg til den planen og strukturen. Det jobber jeg med, å se om jeg kan dele opp dagene mine i mindre deler og bli strengere på når jeg gjør hvilke oppgaver. For noen oppgaver gjør jeg litt av hver

dag også tar det mere tid også blir det enda mer stress. Så jeg må se om det virker med litt mer struktur. Jeg er litt ustrukturert, jeg får gjort veldig masse da, men det blir litt armer og ben. Jeg liker lapper, men vet ikke om det hjelper meg noe, men jeg vet ikke helt om det hjelper meg noe. Jeg har det kjempe rotete rundt her, jeg er en rotete person.

8. Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?

8.1 Setter du deg mål i livet ditt?

Målet i livet mitt er å bli mindre stresset, for det går utover flere, men det å innse at en og en ting om gangen er bedre for meg og de rundt meg også med barna. Altså selv om jeg bare har 15 minutt så er det bedre å være tilstede i de 15 minuttene i den ene tingen vi skulle gjøre sammen også kan jeg pakke sammen klær senere. Og innse at av og til trenger man ikke en time eller to timer eller hele ettermiddagen, men at det er litt mer kvalitet over det man gjør. At man er litt mer tilstede.

8.2 På hvilken måte gjør du det?

8.3 Følger du opp?

Det er jeg litt spent på da, for her synes jeg det er fint at vi har to uker i mellom, for det gjør at jeg bevisst at jeg tenker litt på det, så det virker bedre enn andre kurs jeg har vært på. Og også fordi jeg ønsker å gjøre noe med det, jeg har valgt det selv. Jeg vet ikke helt hvordan jeg skal følge det opp.

9. Hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?

På jobb er det VG, dagbladet, DN, FB, skravlepauser på jobben når folk egentlig ikke orker å jobbe litt så vi bare skravler og det tar veldig lang tid noen ganger. Og at jeg ikke fullfører ting, at jeg begynner på ti ting samtidig. Det er også litt tidstyv at jeg må sette meg inn i samme ting gang på gang, fordi jeg blir aldri ferdig med det, hvor var jeg sist, og det er en tidstyv, ustrukturert hverdag, tar det litt som det kommer.

9.1 Etter at du begynte på kurset, har du gjort noe med disse/dette

Jeg prøver jo, jeg tenker mer over det nå når jeg for eksempel går inn på VG når jeg egentlig har masse å gjøre. Så tenker jeg «hvorfor er du her, hva er det du driver med her», de hjelper meg jo ingenting, så det hjelper at jeg er litt mer bevisst da på de tingene jeg gjør, at jeg kan si til meg selv «nei det synes jeg ikke du skal gjøre, nå har du masse annet du må gjøre», telefoner og ja det er helt klart at man må jobbe mye med det da. Men jeg føler jo at jeg er på vei da, men jeg innser at det er en lang prosess, så jeg har ikke noe mål om at det skal skje nå, for jeg er såpass realist at det skjønner jeg at ikke går. Så det må jeg på en måte ta gradvis, og bevisstgjøre ting jeg gjør.

Et verktøy som ble presentert under kurset er «Eisenhowers tidsstyringsmatrise»

10. Har du tatt det i bruk? Hvorfor/hvorfor ikke?

10.1 Har du vurdert et annet verktøy?

❖ Tankestrategier/atferdsmønstre (offer og aktør)

I faglitteraturen så dreier det seg mye om tankestrategier for å kontrollere og styre sine egne tanker, og at ikke tankene styrer en selv.

11. Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

Nei, ikke alltid.

11.1 Ja/nei → kan du si litt mer om dette?

Det er den personen armer og ben som tar helt over, som forteller meg ditt og datt og tjo og hei også må du gjøre sånn, og den tar litt over. Men jeg har blitt litt bedre på det, at jeg ikke hører så mye på den. Prøver å ta en ting om gangen, og prøver å ufarliggjøre det litt da, det er ikke sikkert det er så voldsomt liksom. Også prøver jeg å ikke ta på meg for mye ting, sånn verv, oppgaver og sånn. Sitter litt mer på hendene enn å rekke dem opp når det er spørsmål om det skal gjøres noe, det prøver jeg.

12. Tror du at ditt eget tanke sett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?

Ja

12.1 Forklar hvorfor/hvorfor ikke

Fordi man gjør ting ubevisst av vane, og kanskje ikke tenkt over hvorfor man endt opp sånn, det har bare blitt sånn. Man må bli bevisst dette om man skal klare å gjøre endringer på det.

12.2 Kan du utdype dette? (dersom de bare svarer kort)

13. Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?

Det er både jobbsituasjonen, fordi jeg har altfor mange oppgaver som egentlig ikke hører sammen det er et stress, og at den ene har vært sykemeldt. Også at jeg legger veldig mye i oppgaver og at jeg er nøye med det jeg gjør. Jeg vil gjerne ha kontroll til siste bit. Jeg vil heller gjøre deg selv, for da vet jeg i hvert fall hva jeg holder på med. Isteden for at andre skal surre rundt og ikke vite hva de holder på med.

13.1 Tror du at du kan påvirke noe av dette selv?

Ja, det kan jeg.

13.2 Evt. hvordan?

Alle har vært i en situasjon i livet hvor man kan bli et offer fordi man blir utsatt for noe som man synes er urettferdig eller belastende.

14. Hvordan mener du at du kan evt. kan unngå å havne i en «offer- rolle» i en fremtidig situasjon

Det er å ta kontroll over seg selv da, at man ikke lar seg selv bli et offer, men kjenner igjen de situasjoner hvor man fort kan bli et offer kanskje. At man tenker at dette kan ikke jeg gjøre noe med, dette er utenfor min kontroll og sånne ting. Jeg er ikke så ofte i offer rolle, jeg er fullt klar over hva jeg kan gjøre med ting, og det er mange ting jeg lar gå allikevel, jeg har ikke noe godt svar på hvorfor det. Men hvis det plager meg for mye gjør jeg noe med det.

15. Har du noen planer om å ta i bruk noen strategier/verktøy for å aktivt påvirke dine tanker?

Ja, det er den bevisstgjøringen og det at jeg ikke skal gjøre allting på en gang. Jeg skal prøve å omprogrammere meg fra å være en multitasker til å bli en en-ting-avgangen person.

Jeg føler ikke jeg tar den offer rollen, eller litt har jeg jo fordi jeg føler det er så mye stress og styr på jobben, og jeg kunne jo for så vidt ha byttet jobb. Men det er ikke så lett i og med at det er en familiebedrift og det at man skal si opp familien henger jo tungt der. Så jeg har nok strukket meg mye lenger fordi det er en familiebedrift, og jeg føler ikke at det å si opp er et alternativ, så jeg skal gjøre det beste utav å være der, det er et bevisst valg jeg har tatt.

15.1 Hvorfor/hvorfor ikke (kan du utdype)

❖ Fysisk/mentalt overskudd

16. Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?

Jeg liker å være sammen med folk som gir meg energi, folk som inspirer meg på en måte, som også er litt energiske og liker å ha mye ting på gang for det liker jeg. Prøver å trene for jeg vet at det er bedre, men nå har jeg ikke hatt noe særlig overskudd fordi jeg har sovet veldig dårlig. Men jeg har begynt å sove bedre nå og merker at bare det gir jo overskudd. Prøver å ha det hyggelig å bra, og ha det fint sammen med venner og familie, og se frem til hyggelige ting.

17. Ser du noen sammenheng mellom det å ha fysisk/mentalt overskudd og det å kunne mestre og takle stress/høyt arbeidspress?

Ja

17.1 Evt. hvorfor/hvorfor ikke

Hvis man er sliten, bakpå, så er det mye lettere at stresset tar deg. Du tror kanskje det er mer stress en det egentlig er, du skaper en stress situasjon som egentlig ikke er der, men fordi du ikke har overskuddet så blir alt stress da. Så hvis du har overskuddet så er du ikke bakpå, man er mer sånn mer sånn «dette går fint», men hvis man er bakpå og er sliten så tror jeg det meste er tungt da.

❖ Motivasjon/disiplin

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

18. Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

Jeg ønsker å få gode rutiner på å gjøre mange ting for det må jeg jo gjøre, men at det ikke opplevdes som overveldende. At jeg klarer å se at dette ordner seg, med et litt mer system, og ikke tenke at fordi du ikke har mange ting å gjøre på en gang at man ikke får dårlig samvittighet for det. Det er greit å ikke alltid ha ting på gang. Det er vel egentlig litt det jeg er keen på, fordi jeg er vant til å ha det. Jeg føler at når jeg multitasker så føler jeg at jeg har masse å gjøre hele tiden, og da er jeg liksom ikke tid til noe ant, Men det å lære seg at jeg må få litt mer oversikt da, at ting kanskje ikke er så kaotisk som jeg vil ha det til.

18.1 Hvordan skal du få til dette?

Jeg må ville det da, og det merker jeg at jeg gjør. Fordi jeg er veldig bevisst på kropp og sjel, jeg tåler nok mye mer press og arbeidsmengde en mange. Men jeg merker også at jeg har min grense, og jeg har ikke lyst til å komme til den grensen at jeg går på en smell og derfor har jeg tatt dette kurset her for å på en måte forhindre det at jeg kommer dit fordi det er mye verre. Så jeg er ganske reflektert over det at jeg må være på vakt for tegn på kroppen da, det er den bevisstgjøring på hvordan jeg har det da, og gjøre noe konkret da og finne noen systemer som fører til mindre stress da.

Kategori 3

❖ Vaner

19. Har du fått noen tilbakemeldinger fra dine kollegaer/venner/familie etter at du benyttet metodene fra kurset?

Ikke annet enn det jeg har fortalt om på kurset at kollegaene for eksempel er interessert i dette med eposten, og at de ser verdien av det for seg selv. Men jeg har ikke helt klart å lande de tingene en og en enda, men jeg føler at jeg er mindre stresset og det merker også de hjemme, de merker at jeg er mer rolig. Ikke kaver så fælt, men nå har det også vært litt roligere på jobben, så det er litt vanskelig å si. Så nå blir det liksom litt sånn, hun tredje kommer tilbake 3 ganger i uka, og da blir det litt sånn antistress for meg for da vet jeg at hun er der noen dager at jeg ikke må gjøre alt. Så det er vanskelig å vite hva som er årsaken til det da, men jeg tror ikke de merket noe voldsomt. De hjemme opplever at jeg er mer konkret og at jeg prøver å gjøre en og en ting, og ikke har så mye armer og ben.

20. Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

Bevisstgjøring, det er interessant.

21. Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

21.1 Hvor ser du hovedutfordringene dine?

Det er å innse at man jobber på en tung vindere måte enn det man gjør, overdramatiserer oppgavene, at man ikke er flink nok til å plukke de fra hverandre. At man lager en stor greie ut av noe som ikke er det. Det å bli litt mer kritisk til sin egen reaksjon eller forventninger, «dette kommer til å bli et helvete», og «dette blir bare styr» og «jeg rekker ingenting», det å prøve å ufarliggjøre det litt, og plukke det litt fra hverandre.

21. Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

Jeg kjenner meg selv veldig godt og vet at jeg går veldig inn for noe med en gang, og veldig gira på det også blir det litt sjakta ut over etter hvert, men jeg tror at jeg nå i den prosessen hvor jeg er så gira på det og klarer å etablerer noen systemer mens jeg har denne motivasjonen oppe og fokus på det så håper jeg at hvis det glir ut så har jeg laget et lite grunnlag for at det blir naturlig for meg og blitt en vane som jeg hadde etablert når jeg hadde fokus på det. At den på en måte følger meg litt utover og har hjulpet meg selv litt til det da. Og at jeg ser nytteverdien av det. Og det er på en måte en endring som jeg skjønner tar tid da.

22.1 Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?

22.2 Har du troen på at disse vanene vil vare over tid?

22.2.1 Hvorfor/hvorfor ikke

23. Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettertid av dette kurset?

Jeg synes det er interessant uavhengig av hvilken jobb man har, da stress oppleves ganske likt. Og at man kan prate om sånne ting, men det slår meg kanskje litt at mange her burde snakket med om dyptliggende årsaker til at de har endt opp her., det virker som de har merpersonlige ting de bør ta tak i og innse før de på en måte kan gjøre noe med stress situasjonen på jobb. At det fort kan bli litt mye prat rundt det, og jeg synes det er bra begge deler på en måte, men jeg har også lyst til å lære av de som har kurset, som har mange metoder som på en måte kan guide oss. Det avsporer litt, men jeg er god til å delta og diskutere slike ting altså, så jeg deltar jo selv, jeg synes det er interessant.

23.1 Hva mener du kunne vært et alternativ som ville fungert for deg?

Til senere:

DERSOM vi kan stille oppfølgings spørsmål etter en stund/etter endt kurs.

1. Hvordan er det med vanene nå som det har gått en liten stund?
2. Er de godt etablert, eller gikk alt i glemmeboken når «hverdagen» kom tilbake?
3. Hva tror du effekten av at hele avdelingen hadde gått på et slikt kurs hadde vært?
4. Vil selvledelse ha større effekt av å lære det i gruppe?

Transkribering – Informant 4

Foreløpig problemstilling:

«Hvordan takle og mestre høyt arbeidspress gjennom selvledelse»

Spørsmålskategorier

1. *Før kurset*
 - ❖ Bakgrunn til påmelding

2. *Under kurset*
 - ❖ Arbeidspress
 - ❖ Stress
 - ❖ Tidsstyring/planlegging
 - ❖ Offer/aktør
 - ❖ Tankestrategier/atferdsmønstre
 - ❖ Fysisk/mentalt overskudd
 - ❖ Motivasjon/disiplin

3. *Til etter kurset*
 - ❖ Vaner

Kort forklaring til spørsmålene:

| | |
|-------------------------|---|
| Spørsmål med svart: | Hovedspørsmål |
| Spørsmål med blått: | Oppfølgingsspørsmål |
| Spørsmål med rødt: | Alternative spørsmål |
| Kursiv tekst underveis: | Tilleggsinformasjon, vi forteller noe nytt eller gjentar noe for å innlede til neste spørsmålet |

NB! Vi må huske følgende:

- Intervjuet bør ikke ta mer enn 25-30 min.
- Kort introduksjon om oppgaven/problemstillingen vår
 - Gjenta det med konfidensialitet og anonymitet
 - Sjekke at opptak er ok for informantene

Kategori 1

1. Hva var hovedgrunnen til at du meldte deg på dette kurset?
(*Stressmestring og personlig effektivitet*)

Hovedgrunnen er at jeg rett og slett ble lagt inn på akuten på sykehus i fjor høst med noe som kalles "broken-heart syndrom". Det var overproduksjon av stresshormoner og adrenalin. Jeg hadde hatt et vanvittig stressende år. Både emosjonelt og på jobb. Og når alt på en måte var "reparert" så tenkte jeg, det ene er det jeg blir påført utenifra (NSB), det er det ene, og det andre er det noe med måten jeg håndterer ting på som gjør at jeg forsterker det utenfra selv. Da hadde jeg allerede gått på erfaringsbaserte ledelse med Olav osv. og var veldig kjent med det erfaringsbaserte som var veldig konkret, man går inn og reflekterer. Da ble det sagt at det kommer et oppfølgingskurs som heter "stressmestring" og da tenkte jeg at det er helt riktig for meg.

1.1 Kan du utdype dette, kan du fortelle litt mer (*dersom de bare gir et kort svar*)?

1.2 Meldte du deg på av eget initiativ eller ble du oppfordret til å melde deg på?

Ja, men også fordi Olav snakket om de kursene og jeg selv synes at de kursene var veldig nyttige.

I dag finnes det massevis av aktører som tilbyr kurs innenfor dette fagfeltet.

2. Hvorfor valgte du akkurat «Senter for erfaringsbasert ledelse» som kurstilbyder?
(*Greit å vite mtp. informasjonsdeling med Olav og Marianne*)

Jeg har side på side med mail og sånne kurstilbud som bare ramler inn, HR Norge, Confex etc., men fordi jeg har denne veldig gode erfaring med praksisbasert ledelse. Så ville jeg gjerne fortsette med de som jobber innenfor denne filosofien jeg har tro på. Jeg vet godt at det er ikke noe "quick-fix" på det meste og det er veldig viktig å være i sånne kurs som har prosesser gående. Jeg har vært på massevis av kurs, jeg har vært på mindfulness, har vært på noe Confex-greier alt dette her. Det minner på sånne "vekkelseskurs" eller "vekkelsesbevegelser" kurs håndtering av noe. Det er dessverre ganske urovekkende fellestrekk som jeg har veldig lite sans for. Du får en voldsom boost der og da, men hva skal du bruke dette til. Har ikke noe verktøy å bruke dette til, det er den øyeblikkelige og emosjonelle opplevelsen av at "ohh, dette..." og så kommer du hjem og så er hendene dine tomme. Det er akkurat motsatt av dette her kurset.

3. Kjenner du til begrepet **selvledelse**?

Ja. Selvledelse er kjempe viktig og jeg tenker at dette henger også veldig sammen med en større vekt på medarbeiderskap.

3.1 Hva er dine tanker rundt selvledelse?

Totalt sett så er jeg jo leder for 12 stykker, det er veldig viktig for meg at min selvledelse også skal være et eksempel for deres selvledelse. Fordi det er sånn jeg oppfatter mitt eget lederskap, ikke sant. Det er ikke en posisjon jeg innehar, det er en aktivitet. Men hvis de som ser til meg ikke ser en aktivitet, men bare en posisjon, så er det veldig vanskelig for meg å selge inn selvledelse til dem. Du må ha medarbeidere som er myndig gjorde. Og i denne myndig gjørelse ligger det selvledelse. Så det er veldig viktig, både for den enkeltes opplevelse av hva er handlingsrommet mitt og ta ansvar for egen arbeidstid og hva man eller bruker den tiden til.

Kategori 2

❖ Arbeidspress

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

1. Hva betyr et høyt arbeidspress for deg?

(her kan man gi hint hvis informantene står fast; eks. korte tidsfrister, stress, følelsen av at tiden ikke strekker til)

Det inneholder ikke nødvendigvis en stor oppgave, men snarere at det er et mangfold av oppgaver på ulikt nivå. Derfor blir liksom selvledelse i veldig stor grad kategorisering av oppgaver fordi du har mange ulike oppgaver, det kan være admin. oppgaver, personal oppgaver, fagoppgaver som du ha en viss styring på. Alt dette her kan til sammen bli et fjell hvis jeg ikke får ryddet opp i det. Det er det jeg opplever med stort arbeidspress.

2. På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?

Jeg oppfatter meg selv som ganske effektiv. Noen ganger mer enn det jeg trenger å være. Den dømmekraften på "må jeg egentlig gjøre dette så fort, må jeg gjøre det akkurat nå", det har noe med min egen interesse for å prestere, få ting unna å gjøre. Jeg vil gjerne gjøre bare ha den jobben gjort.

2.1 Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette

(NB! til vår egen informasjon, så er de to spm. rettet direkte til vår problemstilling)

Delegering. Mye mer delegering. Det var vel en av de første tingene som jeg tenkte på da jeg kom ut av sykehuset at "jeg må delegerer mer". Jeg må spre det utover flere skuldre. Jeg har jo egentlig visst dette lenge, men det er også en utfordring når du har én som har ammefri, én i pappaperm, én som er langvarig sykemeldt, tre stykker som har jobber allerede alt for mye, og ikke får anledning til å avspasere tiden. Det er en balanse. Så tenker jeg istedenfor å utsette da noen for veldig mye, så tar jeg selv litt mere. Det er ikke at jeg ikke delegerer, men jeg prøver å vekke det sånn at det blir riktig.

Det er helt klar å støtte og hjelpe til, ikke noe kontroll. Det er rett og slett der. Det er for å balansere ut mengden av arbeid. Fordi den kontrollbiten har jeg ikke noe behov for, den synes jeg er helt feil. Jeg ser at de velter, så det er ikke bra.

❖ Stress

4. Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

Jeg får veldig høy puls og jeg blir fortvilet og blir sint. Jeg sover ikke godt, klarer ikke å spise, klarer ikke å fokusere, og hver minste lille ting, liksom bare en ubetydelig ting blir til en bjørn. Det blir sånn at jeg nesten ønsker å legge meg ned på gulvet og skriker.

5. Hvorfor tror du man blir stresset?

Vanskelig spm. Jeg tror jeg tar mer ansvar for mer enn jeg har godt av. Hvis jeg tar innover meg mer en jeg kanskje bør, og hvis jeg bare hadde klart å kople enkelte ting vekk (sånn som dette her kan jeg ta i morgen, det her trenger jeg ikke å tenke på etc.), så hadde jeg antakeligvis klar å roe meg ned. Men fordi jeg har en tendenes til å trekke ting mot meg, og tenker at dette må jeg gjøre noe med, jeg kan ikke stå å se passivt på dette. Så blir jeg liksom et sånn magnet for alt sånn. Men så klart jo eldre du blir så står du i en større sammenheng personlig (barn, mer ansvar osv.)

6. På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

Jeg prøver ut ting, sånn som å legge vekk i ett par timer og konsentrere meg på en ting. Men så etter tre timer så sjekker jeg mobilen igjen og da ser jeg at jeg har fått en sms om at svigermor er kjempe syk og trenger tabletter og om ikke jeg kunne løpe ned å levere de til henne. Og da har jeg ikke sett denne meldingen i tre timer, og dette er da ikke noe god følelse, skjønner du! Det får meg til neste gang, jeg skal ta den smarte avgjørelsen, til ikke å tørre å ta denne avgjørelsen. Det ene er at jeg tiltrekker meg sånne situasjoner, så har i tillegg etter at jeg har gjort det i mange år så har også folk rundt meg vandt seg til at du kan gi denne oppgaven til Eva fordi hun kommer til å fikse det. Det er ikke så lett å si til alle rundt deg plutselig "fra og med nå" ikke spør meg om noe...gjør det selv. Det er en sånn relasjon du har vært med å bygge opp selv uten at du ser fullt ut konsekvensene av dette. Så det lønner seg ikke å være hjelpsom for å si det sånn.

5.1 Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du stresser?

Jeg prøver å handle anderledes. Det som er nyttig er at jeg kan minne meg selv på det jeg har lært. Det er på en måte gjenkjennbart. Det er repetisjoner, de samme trekkene i en situasjon som dukker opp en og en. Og nå kan jeg jo se på det. Her har vi det elementet, her har vi det elementet osv. aha, er det derfor pulsen min går sånn. Det er en hjelp i det. Jeg er ikke ferdig behandlet. Men det hjelper meg på veien mot

det å kunne se på dette, jeg kan begynne å holde det sånn og sånn. Bevisstgjøring, men det er et stykke igjen assa. Utfordringen er å kunne anvende det i praksis.

7. Hvilke teknikker/metoder/verktøy er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

Alle de her presenterte metodene er veldig nyttige for meg. Først og fremst kanskje fordi de er enkle. Modellen er enkel, det er ikke enkelt nødvendigvis å gjøre det! Et annet element som jeg ser jeg må bli mye flinkere på og det er å tydeliggjøre overfor mine omgivelser, da tenker jeg først og fremst jobb da. Kan bli tydeligere på hva som kan være forventningen når jeg svarer. Fordi hvis jeg har de små og store oppgavene, så er det en ting at jeg kan håndtere det på denne måten "haster/haster ikke", men hvis du har én med en så stor oppgave som du treffer på gangen annen hverdag og så minner vedkommende deg på denne eposten han/hun har sendt (har du fått sett på den osv.), så kan jeg være mye flinkere med å lage et sånt foreløpig svar sånn på en måte "jeg kommer til å svare deg på det i uke xx". Sånn at jeg får "parkert", så jeg tenker en "parkeringsplass" for disse sakene fordi det ene er jo eposten, det andre er mennesker. Det har jeg lyst å jobbe med. Det vil ta vekk en del av dette som er stressende først og fremst fordi saken ikke haster.

❖ Tidsstyring/planlegging

8. Hvordan legger du opp dagen din?

Min dag er veldig planlagt, veldig klokkestyrt. Jeg har nå nettopp begynt med den saken som Olav presenterte i Outlook (lage oppgaver, påminnelser etc.).

8.1 Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst?

Veldig aktivt og bevisst.

9. Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?

Jobben kommer først. Nå gjør den det. Før klarte jeg begge deler, men det har jeg sluttet med. Jeg lager lister. Nå prøver jeg å gjøre det i Outlook. Det er i ferd med å bli implementert i hverdagen. Har prøvd mye, også med "haster/haster ikke". Det ble så dynamisk at faktisk hele listen forsvant faktisk. Så jeg endte opp med en lang liste igjen. Det er noe med systemene, har ikke noe problemer med den kategoriseringen, men det funker jo med saker som ligger stille. Men noen saker kan jo flytte seg fra haster ikke til at de brått "haster veldig". Så siden jeg har begynt å bruke denne metoden så har saker beveget seg skikkelig i "sikksakk" frem og tilbake mellom haster til haster ikke og tilbake.

9.1 Setter du deg mål i livet ditt?

Ja det har jeg alltid gjort. Nå ser jeg på er det noe annet jeg har lyst på å oppnå i livet enn det jeg har oppnådd foreløpig.

9.2 På hvilken måte gjør du det?

Jeg har aldri ført det opp på en liste. Jeg har allerede realisert mange ting i livet mitt. Nå handler det egentlig om "hva er viktigst nå", når alle disse andre tingene er oppnådd. Det er ikke lister, men det er mer en dialog med meg selv og en dialog med min mann og mine barn.

9.3 Følger du opp?

10. Hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?

Det er et veldig stressende tidsbegrep. Hvis du ikke kan dokumentere at du har brukt hver eneste minutt til noe nyttig, og det igjen gjør at ting blir veldig protestantisk, hvis du ikke kan si hva nytten er. Har du da utnyttet tiden din. Jeg liker veldig godt sånn "treg tid", og friheten i denne tiden som er faktisk utrolig verdifull tidsbruk. Nå snakker jeg altså ikke om jobb, fordi der klarer jeg det ikke. Men ellers er det for meg sånn at veldig god kvalitativ tid, er tid da jeg glemmer tid, denne "flow", at tidsbegrepet opphører. Det er veldig kontemplativt. Jeg lever veldig strengt på klokka, fra 5.45 til jeg legger meg, så er det bare klokketid. Det er som en uendelig maraton i klokketid. Så å gjøre noe der tiden opphører er veldig bra.

10.1 Etter at du begynte på kurset, har du gjort noe med disse/dette

Et verktøy som ble presentert under kurset er «Eisenhowers tidsstyringsmatrise»

11. Har du tatt det i bruk? Hvorfor/hvorfor ikke?

11.1 Har du vurdert et annet verktøy?

❖ Tankestrategier/atferdsmønstre (offer og aktør)

I faglitteraturen så dreier det seg mye om tankestrategier for å kontrollere og styre sine egne tanker, og at ikke tankene styrer en selv.

12. Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

Nei.

12.1 Ja/nei → kan du si litt mer om dette?

Jeg sliter jo med det. Hvis jeg får anledning til å konsentrere meg til å jobbe med en ting av gangen så er det kjempe bra. Men det er når det blir sånn mange avbrytninger mens jeg holder på i en sånn prosess, det sliter jeg veldig med å håndtere. Da blir jeg helt (puster tungt), det er veldig slitsomt.

13. Tror du at ditt eget tankesett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?

Ja, det er jeg helt overbevist om.

13.1 Forklar hvorfor/hvorfor ikke

Fordi at disse tankene kommer jo fra meg. Det er jo meg som er produsenten av det så da tipper jeg at jeg kan slutte å produsere de og. Eller i hvert fall blokkere for dem. Man må jo lure seg selv på en måte.

13.2 Kan du utdype dette? (dersom de bare svarer kort)

14. Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?

Jeg tror nok ikke på det at jeg har herredømme over alt. Det tror jeg ikke på. Jeg er ikke så omnipotent. Det ene er hva i omgivelsene er det jeg evt. kan være med på å forbedre. Hvis det er forventet at jeg gjør noe innen veldig kort frist og noen visste det torsdag forrige uke, hvorfor fikk jeg ikke vite det da, hvorfor får jeg vite det når det er en halv time igjen. Og at jeg blir stressa av det, det tar jeg ikke ansvar for! Det er at man må kunne plassere ansvar der det hører hjemme.

14.1 Tror du at du kan påvirke noe av dette selv?

Men det er mitt ansvar å gjøre noe med at den situasjon kan bli bedre. Jeg kan melde tilbake å si "vet du hva, kan vi ikke ha en annen måte å håndtere dette på". Det er mange ting som er på kommunikasjonssiden der. Men så er det den interne subjektive kommunikasjonen jeg har med meg selv. Hvor jeg er kanskje strengere mot meg selv enn jeg er mot omgivelsene. Jeg kan tåle mye av forsinkelser der. Men jeg tåler ikke en forsinkelse hos meg selv. Jeg skal ikke være årsaken i forsinkelsen. Og det må jeg jo egentlig tåle. Jeg kjenner mange som lever godt med at de er alltid for sent ute, jeg misunner dem fordi jeg skjønner ikke hvordan de klarer det.

14.2 Evt. hvordan?

Alle har vært i en situasjon i livet hvor man kan bli et offer fordi man blir utsatt for noe som man synes er urettferdig eller belastende.

15. Hvordan mener du at du kan evt. kan unngå å havne i en «offer- rolle» i en fremtidig situasjon

Du er veldig avhengig av hva saken gjelder. I noen sammenhenger må den bare håndteres. Jeg må bare klare å gjøre dette i en halv time og da er egentlig mine tanker rundt dette ikke så interessante og viktige, jeg må bare gjøre det som må gjøres. Jeg kan ikke sette meg ned å bruke tiden til å bevisstgjøre meg hva som er riktig og galt i en sånn situasjon. Hele den der bevisstgjøringssaken der og refleksjonen krever jo tid

til kontemplasjon. Det er veldig vanskelig å gjøre i en situasjon. Du må på en måte få tid til å øve det inn når du ikke er akkurat i en sånn situasjon. Slik at du kanskje kan venne deg mot det som en rutine, når situasjonen oppstår. Det er dit jeg ønsker å komme. Hvis jeg har litt mer tid til rådighet enn en halv time så vil jeg rekke å gå noen runder med meg selv, da vil jeg rekke det. Men fordi måloppnåelsen for meg er å gjøre jobben, så vil jeg jo avskjære alt for mye tid brukt på de prosessene der. Jeg kan ikke sitte og grunne for mye på det.

16. Har du noen planer om å ta i bruk noen strategier/verktøy for å aktivt påvirke dine tanker?

16.1 [Hvorfor/hvorfor ikke \(kan du utdype\)](#)

❖ Fysisk/mentalt overskudd

17. Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?

Det er to-tre ting jeg gjør som er at jeg maler, jeg svømmer og jeg går tur i naturen. Det er de tre ting som er kilden for kontemplasjon og velvære. Jeg har gjort det veldig lenge. Jeg kjenner jo at behovet er mye sterkere nå for å gjøre mer av det. Det er bare det med døgnet da. Det er jo bare 24 timer vettu. Det er også litt sånn sesongbettinget. Lettere å svømme og gå på turer nå på denne tiden av året hvor det er lysere. Etter at jeg har jobbet i 12 timer så går jeg da jo ikke på tur på tirsdag, bare sånn at det er sagt. Alt er jo klemt sammen i helgen. Jeg har ikke noe energi i den mørke sesongen, da er det lite energi assa.

18. Ser du noen sammenheng mellom det å ha fysisk/mentalt overskudd og det å kunne mestre og takle stress/høyt arbeidspress?

Ja helt klart. Stressfaktoren har jo f.eks. gjort at, trening, som jeg gikk på tidligere, som var gruppetrening, det måtte jeg slutte med fordi det å ha en instruktør stående og hyle til deg i et rom ble likt på en måte «klokke, NSB». Jeg måtte ha det stille rommet der mine tanker kan bevege seg fritt. Jeg kan ikke ha folk som hylar til meg om at jeg skal hoppe til høyre og venstre, fordi det er det jeg gjør hele dagen ellers. Jeg liker veldig godt å trene, men treningsformen ble helt feil.

Jeg er også sammen med venner og familie.

17.1 [Evt. hvorfor/hvorfor ikke](#)

❖ Motivasjon/disiplin

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

19. Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

At jeg klarer å ta med meg noen av de tipsene og praktisere det. Kanskje jeg må bygge sammen noen ting. Jeg må prøve å finne min egen måte, bøye det litt i grann til. Det er jeg sikkert på at jeg skal klare. Og så er jeg veldig opptatt av å bruke hjelpere, blant mine folk. Rett og slett også si ifra hva jeg driver med sånn at jeg ikke sitter alene og ingen vet at Eva har et opplegg som hun skal prøve å realisere, men at jeg sier ifra til mine at jeg har dette målet. Og dette målet handler jo ikke bare om meg, for det handler jo om meg som leder og hvis jeg bekjentgjør hva det er jeg driver med, så vil de mye lettere kunne minne meg på "Eva nå, nå driver du med noe annet". Derfor får de meg mye bedre inn. Så jeg må bruke de som støttespillere. For ellers blir det enda en stressfaktor, enda en ting jeg skal få til. Jeg tror det er veldig lurt å gjøre det. Også fordi jo bedre det fungerer for meg, jo bedre blir det for dem.

18.1 [Hvordan skal du få til dette?](#)

Kategori 3

❖ Vaner

19. Har du fått noen tilbakemeldinger fra dine kollegaer/venner/familie etter at du benyttet metodene fra kurset?

Jeg tror de jeg er leder for er veldig takknemlig at jeg går på dette kurset, fordi de ser meg jo veldig stresset i perioder. Jeg har gjort dem oppmerksom på at jeg vil involvere dem i det jeg vil få til, og jeg tror de er veldig takknemlig for at de er en del av det.

20. Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

En veldig viktig ting er jo det å sitte sammen med andre mennesker fra andre virksomheter som har noe tilsvarende utfordringer. Det er en slags liten trøst i det, og det sier noe om hvor allment dette her er. Det er ganske viktig og på en måte avstressende å dele erfaringer. Fordi du blir så selvfokusert. Stress er så veldig mye følelser, og det er derfor viktig å høre at det er så likt på mange måter hos andre også. Da tenker jeg det med "meg og jeg", det trenger du ikke å tenke så hardt på, ikke tenk så mye på "meg og jeg", men det hjelper også litt å kunne se det litt mer på avstand. Så får du faktisk høre på ulike måter å takle ting på, som kan være veldig nyttig og ta med videre. Så er det selve "kursinnholdet" som Olav og Marianne presenterer, er jo også veldig nøkternt og realistisk. Det liker jeg veldig godt. jeg har veldig sans for filosofi og den biten der, men jeg kjenner de her tankene, men det er veldig viktig at de blir plukket helt ned og blir veldig konkrete. Det synes jeg er veldig allright.

21. Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

Å ikke bli sittende alene med en forståelse hva det er som haster for meg, i min posisjon på jobben. Man må ha respekt for at saker må bli ferdigbehandlet, likevel må jeg tenke på nivåene her. At jeg er flink til å formidle det, tror jeg er en veldig viktig og ny vane jeg legger meg til, i kommunikasjonen rundt meg.

21.1 [Hvor ser du hovedutfordringene dine?](#)

Det er også der jeg kanskje ser hovedutfordringen min. Det er en viktig ting jeg må gjøre fordi når man snakker med seg selv. Det kan være slik at man mener at det er han/hun som tenker sånn, eller så kan det hende at man, ved å snakke til seg, selv oppfatter at han/hun tenker slik. Det kan godt hende at denne personen ikke har den forventningen, men at det er jeg som jager opp den forventningen. Jeg har en tendens til å få ting til å haste, og liker at ting blir gjort nå. Når jeg ikke ser noen spesiell grunn til at det ikke trengs å gjøres nå, hvorfor skal det da vente? Det gjør at det kan bli veldig mange ting som haster, tilsynelatende.

22. Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

Det har noe med det å gjøre at jeg trenger hjelpere. Jeg må øve inn noen responser istf. at jeg opplever enhver henvendelse til meg som noe jeg må svare på så fort som mulig, så må jeg øve meg på å gjøre forventningsavklaringer. Det er ikke sikkert at jeg kan svare til enhver forventninger, men da har jeg i hvert fall en konkret forventning til å forholde meg til. Jeg hadde en tendens til å klemme min timeplan så full at jeg ikke ha tid til noe annet enn jobbing, fordi jeg tenkte jeg måtte være effektiv. Nå har det begynner det å gå på helse løs, det er veldig viktig at jeg tar det alvorlig.

22.1 Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?

Det er hele poenget her at det er det å få det til å vare. Det er det jeg har tenkt å oppnå nå. Nå har vi gjort en type ny medarbeiderundersøkelse og i samarbeid med AMU så bruker vi noe som kalles handlingsmetoden som er en sånn sirkel, man ser og analyserer og prøver å forstå hva kan være bakgrunn for disse svarene. Jeg kommer da sammen med gruppa mi fram til hva som er viktigst her, hva kan mulig tiltak her. I denne prosessen kan det godt dukke opp noe her som gir meg anledning til å føye dette sammen og der vil vi jo ha tiltakene og så skal jo da disse tiltakene også evalueres. Da blir det også faste tidspunkt hvor man stopper opp og snur se tilbake og ser "hva skjedde nå", gjorde jeg dette som jeg hadde satt meg for eller begynte jeg med noe helt annet. Jeg har også tre senior rådgivere som er fortroppen min og de har jeg møte med en gang i måten. De er mine primære støttespillere for å realisere en del sånne ting som har med bedre organisering, delegering, alle sånne ting å gjøre og jeg synes det er veldig smart av meg å involvere de for å hjelpe meg å holde meg på "matta" (på rett spor). Fordi at hvis jeg skal sitte med den "matta" alene så tror jeg nesten at jeg kan forutsi at jeg kommer til å tråke av ganske fort, fordi jeg kommer til å dette tilbake til gamle vaner og mønstre.

22.2 Har du troen på at disse vanene vil vare over tid?

22.2.1 Hvorfor/hvorfor ikke

23. Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettetid av dette kurset?

Jeg synes jo sånn oppfølging, særlig etter noe tid er noe bra. Både Olav og Marianne har jo snakket veldig mye om de små skrittene, og jeg har tenkt veldig hardt på det at jeg har en tendens at jeg blir veldig motivert og engasjert for å lage en sånn stor bry, og det er også veldig viktig for stressmestringens skyld, å akseptere de små skrittene. Jeg synes det er veldig interessant og kunne møtes igjen, men jeg tror ikke at et sånt felles forum hadde vært aktuelt som et epost forum.

23.1 Hva mener du kunne vært et alternativ som ville fungert for deg?

Men et faktisk og fysisk møteplass synes jeg er veldig viktig. Å se folk, kroppsspråk osv. det er mye mer som kommer til uttrykk enn via ord og firkanter og piler osv. Man må se folk, det er faktisk en merverdi i det og det blir også tydeligere og tydeligere for meg. Det ville jeg gått for.

Til senere:

DERSOM vi kan stille oppfølgings spørsmål etter en stund/etter endt kurs.

Ja absolutt, bare gjør det. Jeg er i Amerika 26.april tom. 2 mai. Sånn fra 3. mai og utover eller før det kan jeg svare på spm.

1. Hvordan er det med vanene nå som det har gått en liten stund?
2. Er de godt etablert, eller gikk alt i glemmeboken når «hverdagen» kom tilbake?
3. Hva tror du effekten av at hele avdelingen hadde gått på et slikt kurs hadde vært?
4. Vil selvlæring ha større effekt av å lære det i gruppe?

Transkribering – Informant 5

Foreløpig problemstilling:

«Hvordan takle og mestre høyt arbeidspress gjennom selvledelse»

Spørsmålskategorier

1. *Før kurset*
 - ❖ Bakgrunn til påmelding

2. *Under kurset*
 - ❖ Arbeidspress
 - ❖ Stress
 - ❖ Tidsstyring/planlegging
 - ❖ Offer/aktør
 - ❖ Tankestrategier/atferdsmønstre
 - ❖ Fysisk/mentalt overskudd
 - ❖ Motivasjon/disiplin

3. *Til etter kurset*
 - ❖ Vaner

Kort forklaring til spørsmålene:

| | |
|-------------------------|---|
| Spørsmål med svart: | Hovedspørsmål |
| Spørsmål med blått: | Oppfølgingsspørsmål |
| Spørsmål med rødt: | Alternative spørsmål |
| Kursiv tekst underveis: | Tilleggsinformasjon, vi forteller noe nytt eller gjentar noe for å innlede til neste spørsmålet |

NB! Vi må huske følgende:

- Intervjuet bør ikke ta mer enn 25-30 min.
- Kort introduksjon om oppgaven/problemstillingen vår
 - Gjenta det med konfidensialitet og anonymitet
 - Sjekke at opptak er ok for informantene

Kategori 1

1. Hva var hovedgrunnen til at du meldte deg på dette kurset?
(*Stressmestring og personlig effektivitet*)

Hovedgrunnen er at jeg har gått litt på veggen og at jeg gjennom lang lang tid jobbet alt for mye og har problemer med å engasjere meg uten at det skjer for mye. Har etter hvert skjont at stress er Ganske avgjørende ift. hvor bra jeg føler meg eller ikke føler meg. så jeg må ha en del type stress, type gode stresset, men ikke så mye av den negative biten og det er jo den som påvirker nattesøvn og litt andre typer ting. så jeg gikk på en ordentlig smell ift. det fysiske slo meg Ganske hardt og så begynte jeg å jobbe igjen for fort og så jobbet jeg alt for hardt i en periode, så da jobbet jeg helt idiot fakturerte 130/140% i 4 mnd. og så sa det stopp. så da fikk jeg hele "pakka", så etter det så merket jeg at jeg kanskje har strekt strikken for langt over veldig mange år egentlig, men da har det gått greit for da har det vært litt mer gøy, at jeg liksom har klart å hente meg inn igjen da. Derfor stressmestring.

1.1 Kan du utdype dette, kan du fortelle litt mer (*dersom de bare gir et kort svar*)?

1.2 Meldte du deg på av eget initiativ eller ble du oppfordret til å melde deg på?

Ja det gjorde jeg.

I dag finnes det massevis av aktører som tilbyr kurs innenfor dette fagfeltet.

2. Hvorfor valgte du akkurat «Senter for erfaringsbasert ledelse» som kurstilbyder?
(*Greit å vite mtp. informasjonsdeling med Olav og Marianne*)

Det var veldig med at det passa med tiden akkurat nå. Jeg har jo vært på en del andre kurs som også var bra opplegg. Som jeg synes var veldig fint. Det gikk også veldig mye på stress og det var veldig mange forskjellige mennesker der og vi kom fra veldig forskjellige bakgrunner, men alt i alt så var vi, vi slett med de samme tingene. Og det går på om godt er godt nok og hva skal til for at man legger noe fra seg og synes at det er bra nok og sånn. veldig mye som gikk igjen der sånn at det var en type stress i veldig mange sammenhenger som egentlig utløste problematikken. Eller stress over tid.

3. Kjenner du til begrepet **selvledelse**?

Ikke sånn veldig godt, frihet under ansvar kanskje.

3.1 Hva er dine tanker rundt selvledelse?

At du på en måte egen tid og egen ressursbruk veldig mye ut fra hva du finner interessant eller synes er interessant for totalen. Jeg vil jo tro at det går mye på at

du ikke for tildelt oppgaver men du på en måte tar og former både oppgaver og roller litt utifra hva du, fungerer best eller hva firma trenger.

Kategori 2

❖ Arbeidspress

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

1. Hva betyr et høyt arbeidspress for deg?

(her kan man gi hint hvis informantene står fast; eks. korte tidsfrister, stress, følelsen av at tiden ikke strekker til)

Det er vanskelig å svare på. Fordi arbeidspress i min hverdag er ikke nødvendigvis oppgavene som skal gjøres, men det er resultatet som skal nås. Og da blir det på en måte, det som i hvert fall har med prosjektledelse i starten som jeg synes har vært veldig deilig at det var utrolig intensivt i perioder, og så når man leverte et prosjekt og så kunne man på en måte starte på et nytt et og da hadde man helt annen dag, da hadde man sine faser å gå gjennom og da var det ikke like mye press hele veien. Og da hadde du på en måte gjort noe ferdig, satt på hylla og si "to strekk under svaret" og så kunne man gjerne oppsummere om alt ble bra eller ikke, men i hvert fall vi kan si ok, det er levert. Etter hvert så har man kjørt så mange prosjekter parallelt over så lang tid at man ikke har de toppene lenger, alt blir bare en jevn grøt. du har ikke noe start og slutt. det blir bare på en måte kontinuerlig endeløs bit, det er det jeg synes er vanskelig å takle. det kan gjerne være høyt arbeidspress og mye som skal gjøres, hvis man klarer å se at man kan påvirke det som skjer der og at du til en viss grad kan styre hva som skjer og når det skjer

2. På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?

2.1 Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette

(NB! til vår egen informasjon, så er de to spm. rettet direkte til vår problemstilling)

Det er jo følelsen at man oppnår noe. man kan gjerne leve med stor press lenge hvis man har følelsen av at det fører til noe. og det kan være forskjellige ting det fører til også, på en måte litt forskjellen på positivt og negativt stress tenker jeg. du kan gjerne være et sted som du brenner og alt er liksom opp under taket og det kan gjerne være positivt det også hvis det er litt kreativt og det fører til noe og du kjenner at det er fremdrift og det drar i riktig retning så er det egentlig bare, det gir mer energi.

❖ Stress

4. Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

Positivt stress å nå litt ambisiøse mål, sammen med andre. Og få det til sammen, vi klarte det sammen liksom, det er positivt stress for meg. negativt stress er når du egentlig ikke påvirker resultatet noe særlig annet enn at du har vanvittig mye som skulle ha vært gjort. Du påvirker egentlig ikke noe resultat eller du får ikke noe ut av om det går bra eller dårlig.

Stresset mitt kommer da når jeg da ikke kommer noe vei. og at jeg har masse oppgaver som skulle ha vært gjort og jeg gjør forsåvidt men at det ikke fører til noe, og at jeg på en måte ikke blir ferdig eller kommer meg videre på noen ting da er det stresset som er kommet for min del. eller ting som jeg ikke kan kontrollere at det føles at jeg må gjøre ting som ikke fører til noe eller som jeg ikke styrer selv. og da blir det etter hvert et problem, å kunne skille mellom hva som er viktig og uviktig. og så kommer det etter hvert en følelse av at alle ting eller like viktig og at alt blir på en måte for mye. om det er å ta en telefonsamtale eller ta opp svar på tlf. i det hele tatt blir like vanskelig som å skrive en stor avhandling, sykt vanskelig arbeid da. Jeg føler på en måte en mangel på kontroll, det er den som bygger seg opp, den følelsen av at man synker og at ikke klarer å håndtere resten av hverdagen.

5. Hvorfor tror du man blir stresset?

Fight or flight er grunnprinsippet. Ulempen er jo når du får stress over tid. For da holder på en måte kroppen i gang på et sånn flukter i "kjempe-modus" og det skjer jo en del ting i kroppen også, bl.a. så går det mindre blod til hode og hjerne og kognitive ting og så går det mer til det store muskelgruppe for å kunne flykte eller kjempe og over tid så går det både over hukommelse og gjenoppbygging av kroppen og alt sammen egentlig.

5.1 Hvorfor vet du så mye om stress? (nytt oppfølgingsspørsmål.)

Klart jeg har lest mye om det og så har jeg vært på en del kurs og veldig mye av det tyder på det samme og det er på en måte litt godt å kunne parkere noe av det også, sånn "ok, det er ikke bare jeg som fungerer sånn, dette er kroppen min, dette er faktisk en naturlig reaksjon fra kroppen.

6. På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

Ikke så mye, det er også fordi det er en prosess som jeg driver med i hvert fall i to år nå. Ting kom ikke så fort, ting tar egentlig mye lenger tid enn jeg har orket å vente, men har etter hvert innsett at jeg må ta små skritt av gangen for å ikke ramle helt ned ja.

5.1 Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du stresser?

Ikke så mye på stress tror jeg, men det som jeg kommer ta med meg fra kurset som jeg synes virker veldig bra er å ta ting hver 14 dag, og det er både lenge nok til at man har litt tid på seg til å gjøre sånne små forsøk og test ut ting og samtidig så er det ikke så lang til, man går på en måte ikke et halvt år å bruker tid på noe som ikke funker. Liker det veldig godt at man har sånn en liten "innsjekk" sammen med noen av de andre underveis og at det går 14 dager hver gang, dette tror jeg er ganske sånn passe. Det er nok det jeg tar med meg som har vært størst endring på at jeg har fått testet ut ting i praksis. Mens ellers så har jeg gruet meg fordi det har vært sånn "skal jeg gjøre det så skal jeg det fullt og helt over ett år", så det har jeg sansen for.

7. Hvilke teknikker/metoder/verktøy er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

Jeg føler jeg har allerede tatt i bruk ganske mange av dem. Flere ting som jeg skulle ha gjort og hva som egentlig hjulpet eller ikke. Det som har vært bra på mange kursene er at det har vært mye personlige erfaringer folk har tatt fram. En ting er teorien og så har man etter hvert sett at den passer ikke for alle, så det har vært mer det hvordan min måte å gjøre ting på har fungert og ikke fungert. Det har vært viktigere en noe sånn "det er sånn man skal gjøre med stress", det er nesten sånn at alle må finne sin måte for å takle de små tingene først og så kan man nøste på små ting. Bedre med handling enn å sitte å lagre den perfekte løsningen først for å så begynne å teste ut.

❖ Tidsstyring/planlegging

8. Hvordan legger du opp dagen din?

Jeg har gjort store forandringer på det opp gjennom årene.

8.1 Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst?

9. Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?

Også ift. før jobbet jeg veldig mye, før jeg fikk barn. Nå har vi 2 stk. jeg har da byttet jobb og rolle for å komme ned opp et sted som jeg kan tenke at ok dette er en jobb jeg kan gjøre uten å jobbe fullt så mye som jeg har gjort i hvert fall. Tror og mener at jeg får til det selv også å prioritere ungene foran alt, så de går ganske høyt.

Trening og sånt har nok landet Ganske langt ned på lista. så jeg prøvde å få det opp igjen, men det er litt vanskelig å komme i gang med, så jeg det fortsatt som målsetninger som jeg driver å sliter litte grann med, men jeg ser at jeg må liksom for å få den mentale biten på plass så må jeg ha den fysiske biten på plass og det henger ganske tett sammen.

9.1 Setter du deg mål i livet ditt?

Det er nok mye lettere å sette både mål og delmål og snakke høyt om det når det gjelder jobbmessige ting kontra de personlige. Så jobben og jobbmessige mål de er åpne og klare og greit forståelig, mens de personlige målene hjemme og privat de er ikke så lett til å få dem hverken prioritert opp mot jobben eller så synlig.

9.2 På hvilken måte gjør du det?

9.3 Følger du opp?

10. Hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?

Jeg bruker fortsatt uforsvarlig mye tid på kunne/burde/skulle ha gjort ting. Måler veldig mye ut mot ting som jeg burde og skulle ha gjort, og jobbe mot denne type ting. Jeg har blitt bedre på det, men det er fortsatt mye å gå på. En annen stor tidstyver er jo alt den tiden det tar å komme i gang med noe som er litt ubehaglig, som likevel kan gjøres Ganske greit når man først kommer dit. Og så Facebook har jeg vært uten i lang tid på mobilen. Jeg syntes at jeg har vært så flink med den så nå har jeg tatt den tilbake på mobilen. Jeg bruker dog ikke så mye tid på den som jeg gjorde før, og slått av alt av varslinger på det meste.

10.1 Etter at du begynte på kurset, har du gjort noe med disse/dette

Et verktøy som ble presentert under kurset er «Eisenhowers tidsstyringsmatrise»

11. Har du tatt det i bruk? Hvorfor/hvorfor ikke?

Nei.

11.1 Har du vurdert et annet verktøy?

Men av andre ting ja. Det går veldig mye på det samme. Mye av innholdet her jo som i alle andre stressmestringskurs, går ut på de samme tingene finne fokus på noen ting, ikke prøve å ta alt samtidig. Og så det med å finne ut hva som egentlig er viktig da. Hva skal man bruke tid på.

❖ Tankestrategier/atferdsmønstre (offer og aktør)

I faglitteraturen så dreier det seg mye om tankestrategier for å kontrollere og styre sine egne tanker, og at ikke tankene styrer en selv.

12. Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

Avhengig av om det er godt eller dårlig stress egentlig. Så hvis jeg er inne i noe som gir meg energi og det jeg driver med er bra så har jeg også mye oftere følelsen at jeg kontrollerer mye mer selv. Mens hvis jeg driver med noe som ikke skaper noenting og jeg ikke kan påvirke noe særlig så er det mye lettere å tenke at jeg er uten kontroll. Da kommer nok de tankene mye kjapere frem også de automat-tankene som går litt i negative retning.

12.1 Ja/nei → kan du si litt mer om dette?

13. Tror du at ditt eget tankesett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?

Helt klart. jeg har dessverre funnet ut etter hvert at det er bare meg selv jeg klarer å endre på. Jeg har nok brukt mye energi på å ha prøvd å endre andre også gjennom tidene, men sjeldent at det førte til noe særlig. Jeg prøver å konsentrere på å endre meg selv jeg.

13.1 Forklar hvorfor/hvorfor ikke

13.2 Kan du utdype dette? (dersom de bare svarer kort)

14. Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?

I bunn og grunn så er det jeg selv som styrer det. og så litt hvordan jeg tar det. Veldig sjeldent at noen som pålegger meg noe, noe som skjer utenfra som pålegger noe som at jeg blir helt overstressa eller ikke kommer ut av en situasjon. Det er mer egne ting, og egne forventninger som jeg legger på.

14.1 Tror du at du kan påvirke noe av dette selv?

Ja, som regel alt.

14.2 Evt. hvordan?

Alle har vært i en situasjon i livet hvor man kan bli et offer fordi man blir utsatt for noe som man synes er urettferdig eller belastende.

15. Hvordan mener du at du kan evt. kan unngå å havne i en «offer- rolle» i en fremtidig situasjon

16. Har du noen planer om å ta i bruk noen strategier/verktøy for å aktivt påvirke dine tanker?

16.1 Hvorfor/hvorfor ikke (kan du utdype)

❖ Fysisk/mentalt overskudd

17. Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?

Jeg prøver å komme meg ut og få litt sol og luft og sånt. Da ser jeg at det er veldig positivt da. Kjenner det blir en helt annen følelse med en gang. Det gjelder også å fokusere på litt færre ting av gangen og legge lista passe høyt. Jeg brukte mye tid på å være godt nok. De første 80% er stort sett greit, men de siste 20% koster litt for mye både for kundene og meg å fullføre ofte. Så å være godt nok er også prøvd å bli et lite mantra.

18. Ser du noen sammenheng mellom det å ha fysisk/mentalt overskudd og det å kunne mestre og takle stress/høyt arbeidspress?

Ja. Det er klart at det er noen sammenhenger der også. Og det er klart at når man er godt trent så har man på en måte litt mer overskudd også har man også lettere for å klare de pausene som man trenger rett og slett, for å så kunne sitte og jobbe fryktelig mange timer etter hverandre bare fordi at man skal bli ferdig med noe, er sjeldent så veldig lurt ift. til å tatt en pause i stedet.

17.1 [Evt. hvorfor/hvorfor ikke](#)

❖ Motivasjon/disiplin

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

19. Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

Jeg jobber med en del ting. Jeg er vant til å tenke mye mer på hva som kan gå galt og hva som kan gå rett og bruke mye tid på å prøve å unngå de største katastrofene som liksom kommer seilende inn så jeg er risikofokusert og løsningsorientert. Så veldig mye av jobben min har gått på risiko, og da prøver jeg å forutse og unngå ikke minst. Det gjelder nok i livet ellers også at jeg har nok blitt litt sånn yrkesskade, forresten. Kanskje på noen måter så har det vært lettere å få den profesjonelle jobbmessige biten til å fungere så har man kanskje litt mer tid på det enn det hjemme, og da blir det skjefte vettu.

18.1 [Hvordan skal du få til dette?](#)

Kategori 3

❖ Vaner

19. Har du fått noen tilbakemeldinger fra dine kollegaer/venner/familie etter at du benyttet metodene fra kurset?

Ja både på godt å vondt. Så ofte er det sånn at en handling jeg gjør skaper jo også en reaksjon fra andre. og da blir det på en måte i noen tilfeller så har jeg vært flink nok til å si fra at "nå gjør jeg sånn og sånn, og prøver å få til det og det, kan du hjelpe meg med det" eller at de i hvert fall er klar over det jeg gjør. Da har nok det hatt større positive virkning enn de gangene som jeg bare har prøvd å gjøre noe for egen regning uten at noen vet om det fordi da blir det litt sånn overraskelse på hvorfor sier du nei nå, eller hvorfor sier du nei på denne måten eller hvorfor er ikke du sånn som du pleier å være.

20. Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

Det nye er ikke teorien for meg, men det nye er på en måte menneskene som er her og på en måte erfaringene de har, og det er kanskje den største verdien på kurset også at nettopp det her at en ting er teori og en annen ting er hvordan folk har testet ut ting og hører hva andre gjør og hvordan de gjør ting også kan du på en måte selv vurdere det litt opp mot egne erfaringer og se om "ok, kanskje det var lurt, det er noe jeg kunne prøve jeg også".

21. Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

Det er vel det å få positive opplevelser på de små tingene, små ting med positive erfaringer som gjør at du kan bygge nye veier.

21.1 [Hvor ser du hovedutfordringene dine?](#)

Det er å være fornøyd med de små endringer, ikke prøve å spise alt for stort. Skal man endre hele livet i en smell så er det lett for at man bli litt mislykket på det.

22. Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

Jeg tror det er veldig lurt om vi hadde litt sånn oppfølging, om vi på en måte hadde en liten kjernegruppe som kan vi kan sende melding til hverandre og så gi oss litt tilbakemeldinger og kanskje vi skulle vært litt tøff og vist fram kalenderen vår om 6 mnd. og sagt ok, se hvor mange jeg har i innboksen nå, som f.eks. 200 uleste mail f.eks.

22.1 [Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?](#)

Det er en del av de tingene jeg skal jobbe med andre, som f.eks. med kona og jobbkollegaer. Fortelle hva jeg har mål om og hvordan. Nettopp for at da er det flere som vet om det, det tror jeg er viktig. De kan være støttespillere.

22.2 Har du troen på at disse vanene vil vare over tid?

22.2.1 Hvorfor/hvorfor ikke

23. Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettertid av dette kurset?

23.1 Hva mener du kunne vært et alternativ som ville fungert for deg?

Til senere:

DERSOM vi kan stille oppfølgings spørsmål etter en stund/etter endt kurs.

Det tror jeg er veldig lurt. Det er jeg gjerne med på.

1. Hvordan er det med vanene nå som det har gått en liten stund?
2. Er de godt etablert, eller gikk alt i glemmeboken når «hverdagen» kom tilbake?
3. Hva tror du effekten av at hele avdelingen hadde gått på et slikt kurs hadde vært?
4. Vil selvledelse ha større effekt av å lære det i gruppe?

Transkribering – Informant 6

Foreløpig problemstilling:

«Hvordan takle og mestre høyt arbeidspress gjennom selvledelse»

Spørsmålskategorier

1. *Før kurset*
 - ❖ Bakgrunn til påmelding

2. *Under kurset*
 - ❖ Arbeidspress
 - ❖ Stress
 - ❖ Tidsstyring/planlegging
 - ❖ Offer/aktør
 - ❖ Tankestrategier/atferdsmønstre
 - ❖ Fysisk/mentalt overskudd
 - ❖ Motivasjon/disiplin

3. *Til etter kurset*
 - ❖ Vaner

Kort forklaring til spørsmålene:

| | |
|-------------------------|---|
| Spørsmål med svart: | Hovedspørsmål |
| Spørsmål med blått: | Oppfølgingsspørsmål |
| Spørsmål med rødt: | Alternative spørsmål |
| Kursiv tekst underveis: | Tilleggsinformasjon, vi forteller noe nytt eller gjentar noe for å innlede til neste spørsmålet |

NB! Vi må huske følgende:

- Intervjuet bør ikke ta mer enn 25-30 min.
- Kort introduksjon om oppgaven/problemstillingen vår
 - Gjenta det med konfidensialitet og anonymitet
 - Sjekke at opptak er ok for informantene

Kategori 1

1. Hva var hovedgrunnen til at du meldte deg på dette kurset?
(*Stressmestring og personlig effektivitet*)

Det var et tilbud fra arbeidsgiver. Hennes leder deltar i en nettverksgruppe med Olav, via det ble hun kjent med dette kurset her. Også fikk jeg og en til på jobbet tilbud om det. To i ledergruppa da, og det var nok ikke tilfeldig at det var oss to, fordi de har hatt veldig høyt arbeidspress over tid. Da hun fikk tilbudet tenkte hun at dette var relevant og interessant for henne, og tenkte at ja dette vil jeg. Det hadde allerede vært tema en god stund på arbeidsplassen.

1.1 Kan du utdype dette, kan du fortelle litt mer (*dersom de bare gir et kort svar*)?

1.2 Meldte du deg på av eget initiativ eller ble du oppfordret til å melde deg på?

I dag finnes det massevis av aktører som tilbyr kurs innenfor dette fagfeltet.

2. Hvorfor valgte du akkurat «Senter for erfaringsbasert ledelse» som kurstilbyder?
(*Greit å vite mtp. informasjonsdeling med Olav og Marianne*)
3. Kjenner du til begrepet **selvledelse**?

Det er ikke sånn at jeg kjenner teorien rundt begrepet så godt, men for meg handler det om hvordan jeg styrer arbeidsdagen min og arbeidsoppgavene mine forhåpentligvis så strukturert som mulig. Det er den delen jeg tenker på det angående selvledelse. Hvordan jeg forvalter meg selv på et vis da rett og slett som et redskap.

3.1 Hva er dine tanker rundt selvledelse?

Føler du at du har fått en dypere innsikt i begrepet etter at du begynte her?

Kanskje, eller selvfølgelig en økt bevissthet, men det hadde egentlig vært et fokus en stund i bedriften. Så det var ikke så mye nytt innholdsmessig, men det er greit med påminnere og repetisjon, og ikke minst fokuset.

Kategori 2

❖ Arbeidspress

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

1. Hva betyr et høyt arbeidspress for deg?

For meg betyr det, mange oppgaver, antall oppgaver. Det betyr mange ulike fokusområder samtidig, tidsfrister er en del av et høyt arbeidspress, forventninger kan det være, i både egne og andres. Så for meg går det egentlig mye på tid, og antall oppgaver opp mot hverandre. Også handler det om egne forventninger, og litt om hvem man er som type, hvor forpliktdreven man er osv fordi det påvirker enn jo i hvert fall.

(her kan man gi hint hvis informantene står fast; eks. korte tidsfrister, stress, følelsen av at tiden ikke strekker til)

2. På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?

2.1 Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette

(NB! til vår egen informasjon, så er de to spm. rettet direkte til vår problemstilling)

Struktur og planlegging er litt av det, og delegering til dels. Fokusering av arbeidsoppgaver, prioritering rett og slett, av rett arbeidsoppgaver, og også dialog med ledelsen av hvordan man skal prioritere osv. Og en åpenhet rundt situasjonen, at man nå sier at det er faktisk ikke alle oppgavene jeg får gjort her, skal jeg gjøre den eller den? Begge er viktige. Sånne ting, at man har en dialog om det.

Hvis du ble spurt om å nevne 1 ting som gjorde at du ville lykkes i å takle høyt arbeidspress hva ville det vært?

Kanskje det å si ifra og tydelig prioritere vekk, den synes jeg er litt vanskelig, fordi jeg kjenner litt for mye på ansvaret til at jeg får gjort det også leve med det. Den biten kanskje. Så det går vel egentlig litt på prioritering, alt prioriteres som viktig,

❖ Stress

4. Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

Jeg kan føle litt uro, og litt sånt tankekjør egentlig, at jeg merker at det kommer tilbake til meg mye. En litt sånn kombinasjon av å glemme ting fordi det er for mye, også litt sånn stadig komme på det i alle mulige upassende situasjoner. «åja, det var det jeg skulle gjort og sånn», sånn kan jeg merke det litt. Å jeg kan kjenne litt på sånn irritasjon egentlig, som ikke er så synlig for alle andre kanskje. Også kan jeg merke at jeg blir litt sånn introvert. Jeg må prøve å stenge ute andre litt, jeg har liksom ikke kapasitet til så mye mer enn meg selv og mine oppgaver så merker jeg det litt.

Hvordan kan de andre merke dette?

De merker at jeg har mindre tid, går litt raskere i korridoren, lukker seg litt mer inne, kanskje mindre tilstede mentalt, eller sosialt. Sitter mer ved pulten og er mer lukket, Det blir nok litt synlig, litt mer introvert rett og slett.

Klarer du å få gjort mer i den perioden der du lukker deg inne ved pulten?

Ikke nødvendigvis, det er nok mer et forsøk på skjerming, noen ganger så får jeg det, mens andre ganger ikke.

5. Hvorfor tror du man blir stresset?

Det handler litt om mestring, og om at man opplever at man ikke mestrer situasjonen rett og det gir en økt uro av stress.

6. På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

Ja på den måten at jeg føler det mer forpliktende, og fokusert på det. Så for meg er det den største endringen at jeg må eller blir litt holdt fast i at jeg må ha et fokus på det, jeg må komme tilbake hit, og jeg blir minnet på det, jeg må til og med sette en dag, som jeg kan kjenne en litt uro rundt fordi da skulle jeg egentlig jobbe men jeg må prioritere det og jeg får en oppgave så jeg må forholde meg til det på en eller annen måte hele tiden, og det synes jeg på en måte har vært det beste her.

Har dette også gått over til handling?

Til dels, altså jeg har akseptert at det er en vei å gå. Det er ikke sånn at alt er fiksa nå, jeg kan fortsatt glemme oppgavene og det er ikke alltid jeg klarer å gjøre det jeg har planlagt osv men jeg tenker allikevel på det og det vender tilbake til meg og jeg er mer bevisst på å velge annerledes nå. Det handler om valg. Jeg har i hvert fall en intensjon om å få det til da, tenker litt annerledes.

5.1 Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du stresser?

Kanskje jeg tenker litt mer på det, jeg kjenner nok igjen det samme, men at jeg kanskje fokuserer tenker litt mer på det det kan godt hende.

7. Hvilke teknikker er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

Jeg har i hvert fall notert meg de, så har jeg ikke akkurat tatt så mange av de i bruk enda, men jeg har tenkt på det som aktuelt, og kanskje særlig det med mail rydding og sånn på mail, Sånne konkrete grep man kan gjøre med det. Vårt mailsystem fungerer ikke sånn, men har i hvert fall fått fokus på det, og sjekket det ut og skjønner at det er aktuelt å bytte til Outlook på sikt.

❖ Tidsstyring/planlegging

8. Hvordan legger du opp dagen din?

8.1 Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst?

Dagene mine er i liten grad lik sånn sett, jeg er en planlegger så jeg har ganske god oversikt, og jeg planlegger ganske godt og veit hva jeg skal gjøre stort sett, også er det da ganske dårlig til å holde på den planen. Det skjer mange ting som gjør at jeg ikke får gjennomført det jeg har tenkt.

Vil du si at grunnen til det kan være på grunn av det du nevnte i stad angående prioriteringer?

Litt, tenker jeg. At jeg til dels kan bli bedre til å holde fast på det jeg har planlagt og ikke ta alle de tingene som dukker opp noen ganger. Noen ting må man jo forholde seg til, men det er nok litt av utfordringen.

De uforutsette tingene som dukker opp, kan det være mail, telefoner?

Det kan være mail, telefoner, og selvfølgelig sånn som vi jobber så er det mye akutte situasjoner som dukker opp og ting som skjer som man faktisk må forholde seg til. Men man kan ikke planlegge det akutte, men kan jo planlegge tid til å forholde seg til det uforutsette på en eller annen måte, og det har jeg nok i liten grad gjort for dagen er egentlig fylt opp med det planlagte. Sånn alt det andre kommer jo på toppen, så man vil kanskje klare å planlegge det litt, men da må andre ting bort.

Når sånne uforutsette ting dukker opp tror du at du gjør det bevisst eller ubevisst å ikke følge planen som du egentlig hadde tenkt?

Kanskje litt begge deler, men ofte bevisst, altså en bevisst prioritering hvor jeg tenker at «nå må jeg ta det her», og da må det andre vekk.

9. Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?

9.1 Setter du deg mål i livet ditt?

Ja, til dels, noen mål, men jeg er ikke enn så veldig person som har mange store hårete mål, det er jeg faktisk ikke. Det hørtes trist ut, men jeg er ikke det. Men noen ambisjoner og mål har jeg jo.

Jeg er ikke så veldig målstyrt det er jeg ikke.

9.2 På hvilken måte gjør du det?

9.3 Følger du opp?

10. Hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?

Det er jo mobiltelefonen, som jeg opplever at tar mer og mer plass, ubevisst mer og mer plass, og det oppstår et mønster som er vanskelig å bryte, det er lett å ta til den for en sånn underholdning, uten at man egentlig tenker over det, man bare scroller nedover, og det er en tidstyv det tror jeg. Andre ting jeg tenker tar tid er sånne ting som man må gjøre, sånne

oppgaver og ting i hjemmet kan jo kjennes som en tidstyv. Men det er nødvendige oppgaver som husvask og klær, og alt sånne ting. Så det er jo ikke en tidstyv i den forstand. Så jeg føler ikke jeg har så mange andre, det kan være enkelte ting på jobben, vi har åpent kontorlandskap og der kan det oppstå sånne små sosiale ting som innimellom kan kjennes som en tidstyv, samtidig som det alltid er en balanse gang, for det bør jo alltid være det, man skal jo ikke alltid sitte super konsentrert med arbeidsoppgavene hele dagen heller. Jeg tenker at det må skje litt sånn sosial tilfeldighet, men det kan å bli litt mye.

Du hadde en treningsoppgave med ørepropper og hjemmekontor, hvordan har det gått+
Jeg har prøvd det noen ganger, ikke fullt så mye som jeg hadde tenkt, og det andre var da hjemmekontor, og det har jo litt samme funksjon bare at den ene er lengre tid og at man forlater lokalet. Jeg synes det fungerer når jeg bruker det.

Du blir ikke forstyrret?

Nei,

10.1 Etter at du begynte på kurset, har du gjort noe med disse/dette

Et verktøy som ble presentert under kurset er «Eisenhowers tidsstyringsmatrise»

11. Har du tatt det i bruk? Hvorfor/hvorfor ikke?

11.1 Har du vurdert et annet verktøy?

❖ Tankestrategier/atferdsmønstre (offer og aktør)

I faglitteraturen så dreier det seg mye om tankestrategier for å kontrollere og styre sine egne tanker, og at ikke tankene styrer en selv.

12. Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

Nei, ikke helt. Hvis jeg stopper litt opp så kan jeg nok til dels forstå og se og tror jeg at jeg kan klare å hente meg inn igjen, men det er vel typisk det som skjer med stress at det kommer litt utav kontroll. Man kjenner at man kommer inn i en litt sånn uheldig tanke land.

12.1 Ja/nei → kan du si litt mer om dette?

13. Tror du at ditt eget tankesett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?

Ja, helt klart. Tenker at det er helt avgjørende, fordi jeg tenker at det egentlig ikke alltid handler om antall arbeidsoppgaver men hvordan man forholder seg til det. Noen jobber er det et høyt arbeidspress i, og man må leve med det rett og slett. Det er jobben og det er rett og slett det det handler om, at man må akseptere det og klare å ikke leve med jobben hele døgnet.

13.1 Forklar hvorfor/hvorfor ikke

13.2 Kan du utdype dette? (dersom de bare svarer kort)

14. Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?

Det er en sjøl da, dessverre, det er jo det selvfølgelig, men og litt i kombinasjon med arbeidsgiver. Man trenger jo å bli sett å ikke bli pålagt for mange belastninger. Så det er en kombinasjon, man trenger jo også å bli sett og ikke påført altfor mange belastninger, så det er jo en kombinasjon, hvis man blir ilagt altfor mange arbeidsoppgaver som ikke er rimelig, og altfor høye krav så er arbeidsgiver litt ansvarlig også hvis de ikke har klart å fange opp det tenker jeg. Men jeg har igjen et ansvar for å si ifra, og ta grep ikke minst hvis det ikke går. Til syvende sist har jeg et ansvar selv.

14.1 Tror du at du kan påvirke noe av dette selv?

Ja,

14.2 Evt. hvordan?

Alle har vært i en situasjon i livet hvor man kan bli et offer fordi man blir utsatt for noe som man synes er urettferdig eller belastende.

15. Hvordan mener du at du kan evt. kan unngå å havne i en «offer- rolle» i en fremtidig situasjon

Jeg tenker at de offer rolle tankene ofte kan komme i sammenhenger med stress, med mange arbeidsoppgaver føler man seg litt ekstra uheldig, og det oppstår jo veldig lett. Og jeg kan kjenne meg igjen i det, sånn som nå har det vært en periode, og når man blir stresset så blir det jo sånn at man har en tendens til å legge merke til de negative tingene som skjer også, så når det for eksempel har vært mye sykdom som sånne ting kjenner jeg sånn «ja, er det mulig», og «er det ikke typisk», og hver gang jeg føler jeg har tatt noen grep så er det akkurat som det hjelper jo ikke, for når de andre er syke så kommer det på allikevel. Så min innsats var nesten forgjeves, sånn kan jeg kjenne på littegrann, og da føler jeg meg litt som et offer inni mellom. Men man har jo fortsatt et ansvar og håndtere det man skal håndtere, også må man igjen prioritere det, og varsle videre hva man får gjort og hva man ikke får gjort. Man må få hjelp til å prioritere, og av de som faktisk bestemmer hva som skal prioriteres når det er oppgaver man ikke kan få utført. Når ikke alt kan utføres er det mitt ansvar å gjøre det synlig for de som skal sitte med den endelige beslutningen. Og det vet jeg at jeg er for dårlig på, og synliggjøre det, man blir så overveldende av oppgavene at man kan prøve å bare løse de fortløpende, så glemmer man å sette seg ned å si dette kan jeg faktisk ikke gjøre, og det kan jeg heller ikke gjøre.

Den situasjonen du nevnte nettopp, med dette sykefraværet der du kan havne i en situasjon hvor du tenker litt negativt, hva gjør du da, tar det lang tid før du kommer deg ut av det?

Nei, den kan komme og den kan vende tilbake til flere ganger, men jeg klarer å forholde meg fornuftig til den sånn at jeg får jo sendt den bort, det er jo urimelig, men man kan kjenne på det allikevel. Jeg føler jeg kan være ganske rasjonell, men det blir liksom å bite tennene sammen. Sånn kan jeg kjenne også får jeg litt sånn ok nå må jeg bare holde ut denne uka, og når den uke er ferdig, og lager meg sånne korte mål gjennom dagen, sånne strategier kan inntreffe, og det er kanskje ikke så hensiktsmessig. I hvert fall ikke når det blir i lange perioder for da havner man ofte i en sånn «ja, skal bare holde ut til påske, også etter det skal jeg bare holde ut til sommerferien, også skal jeg bare holde ut til jul, også har det gått fire år, Så det er kortsiktige strategier som ikke egentlig er så god. Det jeg på en måte har erfart da gjennom de årene er at det er jo alltid et eller annet. Man tror bare at når den ikke er syk lenger, når bare den kommer tilbake, så vil det alltid være noe, så det tar bare noen år og erfare at sånn er det faktisk, man kan kanskje tenke at man aldri er 100% fulltallig, det går ikke på skinner hele tide, det er jo ikke sånn livet er. Det er jo litt vanskelig å skjønne før du har erfart det.

16. Har du noen planer om å ta i bruk noen strategier/verktøy for å aktivt påvirke dine tanker?

16.1 Hvorfor/hvorfor ikke (kan du utdype)

❖ Fysisk/mentalt overskudd

17. Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?

Ikke så mye tenkte jeg akkurat nå fordi det får jeg ikke til akkurat nå for tida. Men jeg prøver, søvn er litt viktig, må prøve å sove sånn noenlunde nok hver natt, det føler jeg er litt sånn overlevelses strategi. Jeg vet for eksempel at trening er noe som er bra å gjøre, og det har typisk falt bort, og jeg gjør ikke det nå, og det burde jeg. Det vet at det hadde gitt meg energi, men så klarer jeg ikke å tenke på det der og da, så jeg kommer meg faktisk ikke ut, fordi jeg har ikke energi til å komme meg ut, selv om jeg egentlig vet at det hadde gitt meg energi. Så de tingene som man kanskje kunne gjort som gir energi. En ting som gir energi kan være å reise på hytta i helga, det er en bra ting, da kjenner jeg at jeg kobler skikkelig ut, så det med litt sånn scenskift kanskje, sosiale ting, altså privatlivet gir energi til jobblivet på et vis, og jeg tenker at en hektisk ettermiddag med barn gir en sånn påtvunget pause fra jobb om ikke annet, så selv om det er slitsomt på en annen måte så er det hyggelig og man tenker på en annen måte, man er nødt til å legge bort jobben litt, så det er en bra ting faktisk.

18. Ser du noen sammenheng mellom det å ha fysisk/mentalt overskudd og det å kunne mestre og takle stress/høyt arbeidspress?

Ja, helt klart!

18.1 Evt. hvorfor/hvorfor ikke

Fordi jeg kan raskt kjenne på den irritasjonen for eksempel, og den slår jo ut på jobb og på hjemmebane, man blir lett irritabel for eksempel når man er veldig stresset. Det kjennes ikke bra, og jeg opplever å gå rundt med en sånn litt negativ stemning. Ja rett og slett er stemninga litt sånn dempa på et vis. Og overskudd henger veldig tydelig sammen med motivasjon. Så når overskuddet blir borte, og det er energitap over tid så er det litt der det skorter for min del, at motivasjonen forsvinner, det er ikke noe gøy lenger. Blir mindre kreativ kanskje, ja eller helt klart. For det er ikke tid til å tenke på noe mer enn de konkrete oppgavene, og det synes jeg er litt kjedelig, så motivasjon og kreativitet forsvinner litt.

❖ Motivasjon/disiplin

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

19. Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

Jeg har ikke forventning om en løsning akkurat nå sånn som jeg sa, men at jeg har starta på en vei videre rett og slett. At jeg har noen konkrete verktøy, og det opplever jeg at jeg til dels har, men at jeg må finne litt av mine egne de som funker. Prøvd de ut litt, men det er ikke helt konkrete løsninger, så jeg har enda en lang vei å gå men fokuset for at jeg skal klare å opprettholde det, og litt mer bevissthet på valg, og bli litt tøffere til å prioritere kanskje. Å bli litt tydeligere på å si ifra.

18.1 Hvordan skal du få til dette?

Jeg må utføre en hel del ting, det er jo helt klart. Jeg må først lage den planen på hva jeg skal klare og da må jeg først ta litt sånn små grep som vi har gjort her. For jeg ser at sånn som den siste uka her så har jeg lagd meg flere oppgaver og det var ikke noe god ide. Det var for mange til at jeg klarte å huske de, så det var ikke noe lurt. Man må fokusere på en og en ting, også må man lykkes med den ene tingen, før jeg liksom begynner på noe nytt. For jeg synes når jeg bare skulle ha fokus på en ting å sette av en dag til hjemmekontor, også sette av en sånn økt med headset i løpet av uka, da klarte jeg det ganske greit stort sett hvis det ikke var noe spesielt. Men med en gang jeg begynte å fundere på en ting til og en ting til så, da gikk det kanskje litt kjapt, jeg må innarbeide ting litt bedre, og la det endre seg over tid,

Kategori 3

❖ **Vaner**

20. Har du fått noen tilbakemeldinger fra dine kollegaer/venner/familie etter at du benyttet metodene fra kurset?

Nei, ikke hjemme kanskje, for det har egentlig vært en veldig travel periode så jeg tror ingen ville ha merket det, at det ville blitt synlig for dem at jeg har tatt grep. Men på jobb så har de nok merket det, at jeg har fokus på det, og blant annet ved at jeg gjør noen nye ting som for eksempel det med headset og sånn, da blir det jo synlig for de andre. Men det kan jo selvfølgelig også forstås som enda en sånn lukkestrategi som gjør at jeg egentlig er enda mindre tilgjengelig. Så jeg vet egentlig ikke helt, vi har ikke snakket så mye om det. Men det er en veldig bevissthet, jeg opplever egentlig at de andre ser at det er veldig mye, sånn at jeg føler en veldig sånn aksept og forståelse for at jeg gjør det?

Er det flere som har hatt lyst til å delta på kurset etter at du har gjort det?

Nei, det har vel ikke vært det. Men tror ikke de andre har akkurat den samme opplevelsen nå, de sitter ikke med det samme stressnivået, av de andre i det kontorfellesskapet så tror jeg ikke det kjennes så prekært.

21. Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

Det er nok mest bevisstgjøringen, og forpliktelsen rett og slett. For jeg tenker at tankene var ikke så veldig nye, for vi hadde allerede snakket om det og brukt en del tid på det internt egentlig i forkant. Så for meg er det nok aller mest å dele erfaringer med andre, og oppdage at det faktisk er veldig likt. Man kan jo tro at det er sånn, men så er det godt å høre at andre også har det sånn, at jeg skjønner at det ikke er bare meg som har det sånn, Man kan kjenne seg veldig alene i det å ha for mye å gjøre, selv om man kjenner at andre har det også. Men man kan allikevel kjenne at ingen andre har det akkurat som meg, men det er det jo andre som har. Så egentlig er kanskje det det nyttigs å dele erfaringer i gruppe, og få innspill fra andre som prøver ut ting. Og jeg er glad for at det er fokus på at det ikke fins et riktig svar for eksempel, jeg tror ikke jeg hadde likt så godt hvis det var en oppskrift man skulle følge som skulle fikse det for alle, da tror jeg at jeg hadde blitt demotivert, og det er kanskje også en viktig lærdom at det faktisk er helt individuelt hvordan man fungerer, og at man må velge seg de strategiene som passer for en sjøl. Det vil jeg nesten tenke er noe av det aller viktigste.

22. Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

Jeg tror jeg må være ganske streng med meg selv, sånn at jeg må ha fokus på det og jeg må planlegge det inn, så den planleggingsjobben tror jeg at jeg må fortsette med. Planlegge tida mi godt, struktur, er nødvendig for å lykkes tror jeg. Og en struktur på det som ikke kan planlegges tror jeg.

22.1 [Hvor ser du hovedutfordringene dine](#)

Realistisk planlegging kanskje, og at jeg klarer å holde fast ved de prioriteringene jeg har bestemt meg for. Jeg holdt ikke delegering så høyt i stad, og jeg har egentlig tenkt at jeg egentlig er ganske god til å delegere, men jeg tenker kanskje nå at jeg egentlig ikke er så god allikevel, jeg ombestemte meg i løpet av samtalen, og at jeg i for stor grad sier ja til ting, ikke fordi at jeg ikke tør å delegere oppgaver for at jeg er redd for at de ikke blir utført for jeg har ikke det type kontrollbehovet, mer at jeg har veldig lett for å si ja. Det er nok en veldig stor utfordring, og at jeg i større grad må si nei det kan jeg ikke, eller si du kan ta det i stedet. At jeg ikke bare tar alt, for det tror jeg at ødelegger mye av dagene mine faktisk. Det er fint å ha litt tid til å snakke om det fordi man får reflektert over sine tanker.

Vil du da si at det er de punktene som må være på plass for at du skal holde på vanene?

Ja, det tror jeg egentlig, og det der at jeg må holde fast ved planene mine, og at jeg ikke så lett viker fra dem for en ny oppgave. Så det må nok til også at jeg må ha de skjermene øktene.

Når du lager slike planer har du dem i hodet ditt hele tiden, eller er det slik at du også bruker å skrive dem ned?

Jeg føler jeg må skrive de opp, og ser det et sted, hvis jeg ikke skriver det ned tar det for mye plass i hodet for da går jeg med det og prøver å huske på det hele tiden. Det er viktig å skrive det ned, men jeg er ikke sånn som bare åpner boka hver dag og lur på hva jeg skal og hvordan den dagen ser ut, Det veit jeg på forhånd, sånn stort sett, så jeg har ganske god oversikt egentlig, og er ganske planmessig i hodet sånn sett, og har ganske god oversikt relativt langt frem i tid, Så jeg går nok med lille kartet i hodet.

22. Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

22.1 Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?

22.2 Har du troen på at disse vanene vil vare over tid?

22.2.1 Hvorfor/hvorfor ikke

23. Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettertid av dette kurset?

23.1 Hva mener du kunne vært et alternativ som ville fungert for deg?

Jeg er usikker på hvor mye jeg ville ha benyttet meg av det, men samtidig tror jeg jo på den forpliktelsen, og at det er det jeg har opplevd har fungert litt også., sånn at dette ikke bare var et kurs, også var det over, men at man må vende tilbake men en oppgave man skal utføre osv. Jeg har generelt ganske god hjelp at jeg må levere på en frist, og at noen skal se det jeg har gjort, at man kjenner en helt annen forpliktelse for å få oppgaven utført. Sånn at det å ha hatt et eller annen form for forum både for innspill og for å høre hvordan det går med andre, og kan dele litt, det tenker jeg jo at kan ha noe for seg. Min utfordring blir å huske å bruke det. Men jeg har ingen andre forslag nå heller.

Noen vil klare det alene, andre trenger støtte fra andre i form av forum. Hva tenker du å få de vanene til å vare, er det noe du må få til selv?

Ja, det er nok det. Men jeg tror jeg ville hatt god hjelpe av det å nærmest rapportere til noen innimellom, Å noen som kunne hjelpe meg tilbake på sporet når det har sklidd ut, Men man må jo holde seg tro til hele jobb karrieren, og man kan nesten ikke ha en mentor de neste 40 årene heller.

Men i perioder, jeg vet ikke hva forskningen sier til det, men tenker på andre kurs sånne avrusningskurs, eller terapi for den saks skyld, så er det gjerne sånne oppfølgingsamtaler når det har gått en stund osv, og jeg tenker at det er litt på samme måte her, for å holde seg forplikta og holde seg på sporet, og for å få henta seg inn igjen når ting har sklidd ut så kan det ha noe for seg. En påminner rett og slett, så det kunne kanskje vært noe med sånne kurs som dette her også, en påminner kurs når det har gått et halvt år eller noe sånt.

Avslutningsvis er det i orden at vi kan kontakte deg igjen i løpet av de neste ukene en gang for å spørre litt rundt det du har tenkt, nye vaner og hvordan det går=?

Det høres ut som akkurat det jeg trenger, så det passer helt bra det. Det er bare bra for da må jeg forplikte det litt, Det er helt fint det,

Til senere:

DERSOM vi kan stille oppfølgings spørsmål etter en stund/etter endt kurs.

1. Hvordan er det med vanene nå som det har gått en liten stund?
2. Er de godt etablert, eller gikk alt i glemmeboken når «hverdagen» kom tilbake?
3. Hva tror du effekten av at hele avdelingen hadde gått på et slikt kurs hadde vært?
4. Vil selvlæring ha større effekt av å lære det i gruppe?

Transkribering – Informant 7

Foreløpig problemstilling:

«Hvordan takle og mestre høyt arbeidspress gjennom selvledelse»

Spørsmålskategorier

1. *Før kurset*
 - ❖ Bakgrunn til påmelding

2. *Under kurset*
 - ❖ Arbeidspress
 - ❖ Stress
 - ❖ Tidsstyring/planlegging
 - ❖ Offer/aktør
 - ❖ Tankestrategier/atferdsmønstre
 - ❖ Fysisk/mentalt overskudd
 - ❖ Motivasjon/disiplin

3. *Til etter kurset*
 - ❖ Vaner

Kort forklaring til spørsmålene:

| | |
|-------------------------|---|
| Spørsmål med svart: | Hovedspørsmål |
| Spørsmål med blått: | Oppfølgingsspørsmål |
| Spørsmål med rødt: | Alternative spørsmål |
| Kursiv tekst underveis: | Tilleggsinformasjon, vi forteller noe nytt eller gjentar noe for å innlede til neste spørsmålet |

NB! Vi må huske følgende:

- Intervjuet bør ikke ta mer enn 25-30 min.
- Kort introduksjon om oppgaven/problemstillingen vår
 - Gjenta det med konfidensialitet og anonymitet
 - Sjekke at opptak er ok for informantene

Kategori 1

1. Hva var hovedgrunnen til at du meldte deg på dette kurset?

(Stressmestring og personlig effektivitet)

Jeg har en veldig stressende jobb, jeg jobber med logistikk, og utifra min arbeidssituasjon har jeg blitt en mer stressende person enn jeg ønsker å være. Og man havner ofte i de samme fallgruvene, selv om man skifter jobb så drar man med seg uvanene. Så jeg tenkte når jeg ble anbefalt dette kurset her at det kunne hjelpe meg til å få noen nye verktøy som kunne være nyttig og som hun kunne bruke for å bruke for å prøve å forandre seg selv. Fordi hun er klar over at det meste ligger hos henne selv, og at det er ingen andre som kan gå inn å forandre henne. Det er hos seg selv man må gjøre endringene.

1.1 Kan du utdype dette, kan du fortelle litt mer (dersom de bare gir et kort svar)?

1.2 Meldte du deg på av eget initiativ eller ble du oppfordret til å melde deg på?

Ja, fikk anbefaling gjennom ei venninne som kjente Marianne. Akkurat dette kurset her fikk hun greie på gjennom sitt nettverk.

I dag finnes det massevis av aktører som tilbyr kurs innenfor dette fagfeltet.

2. Hvorfor valgte du akkurat «Senter for erfaringsbasert ledelse» som kurstilbyder?

(Greit å vite mtp. informasjonsdeling med Olav og Marianne)

Ja, fikk anbefaling gjennom ei venninne som kjente Marianne. Dette kurset her fikk hun greie på gjennom sitt nettverk.

3. Kjenner du til begrepet **selvledelse**?

Ja

3.1 Hva er dine tanker rundt selvledelse?

Det handler om egen-coaching, at man først må ta tak i seg selv og at det er der man må starte. Det er for en sjøl man må trene, og ikke for alle andre. Å føle seg i fysisk form må jo være for sin egen del, og ikke alle andre sin del. Selvledelse må jo være fordi man har behov for å ta tak i et eller annet.

-har du tenkt noe annerledes om det begrepet før og etter kurset?

Jeg har kanskje ikke tenkt så mye over det før jeg starta på kurset. En mor til en kompis av min sønn som har drevet en del med coaching og drevet en del med selvledelse, og hun har coachet en del ledere og hørt litt om begrepet opp igjennom av henne.

Kategori 2

❖ Arbeidspress

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

1. Hva betyr et høyt arbeidspress for deg?

(her kan man gi hint hvis informantene står fast; eks. korte tidsfrister, stress, følelsen av at tiden ikke strekker til)

Det har jeg levd med hele min jobbkarriere. Høyt arbeidspress for meg er at du aldri er ajour, og forventingene til hva du skal levere og prestere er større enn hva man klarer. Hvis man ikke klarer å levere det man skal innenfor en normal arbeidstid.

2. På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?

2.1 Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette

(NB! til vår egen informasjon, så er de to spm. rettet direkte til vår problemstilling)

Jeg har mestra det ved å prioritere og med tatt tida til hjelp. Noen dager har hun bare måtte bruke den tida det tar til å komme seg gjennom det hun skal , og altså jobbe overtid i perioder for å komme ajour. For at jeg ikke skal bli stressa og oppleve den tidsklemma, og heller tenke at i dag har jeg faktisk hele dagen så i dag kan jeg få gjort masse av det jeg skal gjøre og trenger ikke å gjøre unna alt på to minutter og stresse. Det kan ha vært ca to dager i uka hun har hatt en sånn avtale med familien at hun jobber overtid på jobben. Det er stort sett løsningen til de fleste at det blir overtid, for uansett om hun har prøvd å strukturere ting og slikt så blir arbeidsmengden av det uansett for stor, så man blir jo ikke ajour, men man får kansjle frigitt mye av det som tynger deg da med å ta overtid til hjelp.

Tror du det er noe arbeidsgiver kunne gjort for å legge bedre til rette for dette?

Ja, det tror jeg. Men det kommer nok an på at man trenger flere folk. Det er nok det det bunner i hos de fleste at de mangler folk, og at det er for mye oppgaver i forhold til antall ansatte. Dette ser hun gang på gang, at forventingene er for store og at man ønsker at ting skal flyte også blir altfor sårbart. Alle kan ikke jobbe med alt, og alle kan ikke jobbene til hverandre. Når noen blir syke også skal det bli overtid. Det blir en ond sirkel, og folk blir slitne. Jeg tror det med bemanning er liksom alfa omega. Og mindre møter på arbeidsplassen, det er effektiv jobbing, folk må bli fritatt fra møter. Man må bli mer bevisst å få en bedre møtekultur. Møter er en kjempe stor tidstyv. Alle snakker om det. Det er irriterende møter, hvor man sitter å tripper og man har ingenting der å gjøre., og hvorfor ble du invitert, og hvorfor du være på det møtet. Når man egentlig kan bruke tida på andre ting. Faktisk bruke den tida på det man skal gjøre.

❖ Stress

3. Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

Stress for meg kan jo være litt sånn forskjellig. Det er to typer stress, det er positivt stress og negativt stress. Altså positivt stress da får jeg adrenalin, og det kan være gøy. Men så lenge man har en mestring ut ifra det stresset og at man har mye å gjøre så blir det ikke det negativt lada stresset. Stress for meg er visst jeg har altfor mye å gjøre innen tidsfrister på alt, hvis jeg har altfor mye å gjøre før ting stenger. Hvis det er kritisk at pengene ruller jo lenger tid det tar å løse en viss oppgave. Hvis det er økonomi innblandet i det blir det en ekstra belastning. Samtidig har man mange som faktisk står og banker på døra di, og skal alltid ha et svar og man blir forstyrret og det eskalerer stresset mer.

Måten jeg takler eller reagerer på stress er at jeg kan bli litt sånn knappe og virke litt sur. At jeg faktisk utstråler, kritisk stressa, jeg må bli ferdig, nå er jeg drit stressa. Jeg kan være stressa en hel dag, da blir jeg småirritabel, men jeg blir ikke lang varig sur da. Det går som regel over, og når jeg får roet meg litt ned så er det ikke sikkert det er så himla stress. Men når det står på kan jeg bli litt knapp

4. Hvorfor tror du man blir stresset?

Jeg tror man blir stressa for man vil gjerne prestere, og det er forventninger fra ledere, og det er forventninger fra styret, og det er forventninger på alle nivå. Man blir målt på ting, kanskje på jobben, man kan føle at man blir målt fra lærere om ungene presterer som de skal på skolen, til om man er en god foreldre, til og med i barnehagen kan man føle at du blir målt, om man stiller til valg til ditt og datt om man baker kaker til diverse avslutninger. Det er for mye på alle arenaer, også stiller man også altfor store krav til seg selv. Mange som kanskje er veldig stressa har kanskje lagt lista altfor høyt til seg sjøl, i forhold til at det faktisk kanskje ikke er de forventningene til seg selv rundt enn. Hun tror det er veldig mye der det ligger. Det handler om det dypdykket i seg selv, og finne ut av hva slags forventninger man har til seg selv, og til andre. For hvis man hadde spurt seg spørsmålet om hva man forventer av andre så hadde man kanskje tenkt litt annerledes. Men i kampens hete er det ikke lett å tenke sånn. Alla har det jo bedre nå enn før, det har man, men det er den teknologien som setter en utfordring.

5. På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

Ja, jeg er blitt roligere, tror jeg i hvert fall da. Jeg har vært sykemelding i perioder av kurset nå, så jeg har greid å roe meg selv ned. Men jeg liker å få ting gjort egentlig, også med for mye stress og sånn så har beslutninger tatt lengre tid, men jeg har blitt litt mer bevisst på meg selv, og det at man faktisk har valg da. Prøver å tenke meg litt om, og jeg prøver å virkelig stresse ned. For eksempel tog episoden i dag (det var to kursdeltakere som kom for sent til kursstart pga av forsinkelser fra NSB. Den ene kursdeltakeren var helt fra seg og den andre tok det helt med ro, altså Jorunn). Eva var helt ifra seg, men jeg tok det helt med ro. Først tenkte jeg at jeg skulle fyke frem og tilbake å se etter en buss for tog, men så tenkte jeg at «Jorunn» du jobber med logistikk, hvor lang tid tar det visst jeg finner en buss fra jeg tar den til jeg er inne i Oslo, så må man bytte i Sandvika også går vinninga opp i spinninga. Nei,

sett deg ned og les boka di, vent på det toget, send ei melding til Marianne om at du blir for sein, også tar du det med ro. Sånn hadde jeg ikke gjort før, da hadde jeg sikkert sprunget til den bussen selv om jeg jobber med logistikk. Det eneste hun hadde sittet og tenkt på var han hun frøys og at toget tok lang tid akkurat nå. Hun brukte tid på å lese den boka i stedet for å springe rundt å stresse unødige rundt for å finne andre måter å komme meg inn til Oslo på. Også kjøpte jeg meg en kaffe i kafeteriaen på skolen da jeg kom frem, og tenkte at nå er jeg for sein uansett, så da gjorde jeg det og sendte melding til Marianne at nå er vi her. Jeg har blitt mer effektiv, og prøvd ut andre teknikker for å bli kvitt tidstyver når det gjelder i min hverdag hjemme. Det skal jeg dra med meg inn i ny jobb, fordi hun har fått ny jobb som hun skal starte i. Hun fikk vite dette for to dager siden, og det var en veldig letta følelse fordi hun sa opp jobben sin uten å ha noe nytt, og da har man jo tre mnd. uten lønn. Så veldig deilig å ta med seg kunnskapen fra dette kurset inn i ny jobb, men skulle bare vært foruten den smellen. Det var ei dyr kjøpt erfaring. Man aner ikke hva stress gjør med kroppen før man har erfart det, det er livsfarlig. Har man ikke helsen si, så har man ingenting, hva skal man gjøre da?

5.1 Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du stresser?

6. Hvilke teknikker er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

Nå har vi ikke vært så mye innom de spesifikke teknikkene, de venter jeg faktisk litt på. Fordi hun hadde håpt på å få presentert noen flere. For hun har brukt noen av de verktøyene de har vært innom fra før, for eksempel det med mailen og sånne ting. Hun er veldig ryddig i mailen, for det hjelper henne masse, og det ser hun at er et bra verktøy som hun på en måte har funnet ut selv før hun begynte på kurset. Kategorisering og ha orden hjelper henne til å ha kontroll. Og det å rydde, har hun brukt en god del som terapi før for seg selv. Rydde i alle rom, rydde i knollen også pauser. Nå er jeg sykemeldt og har mer pause, men hadde man gått inn i det ryddeprosjektet uten pause hadde man blitt dau sliten uansett hvilken jobb man hadde hatt. Så hvis man ikke tar pauser, jeg har en tendens til å gå all in uansett, også har jeg en tendens eller en veldig stygg vane som jeg ønsker å omvende er at jeg ønsker å begynne på ting selv om jeg ikke kan avslutte det, på en dag eller to timer. At jeg kan begynne på noe, og drive på med det en halvtime/time selv om prosjektet ikke blir ferdig. bli flinkere til å ta pause og pusterom skal hun ta med seg videre.

❖ Tidsstyring/planlegging

7. Hvordan legger du opp dagen din?

7.1 Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst?

I arbeidslivet er det alltid slik at jeg sjekker mail når jeg kommer på jobb, det er det første jeg alltid har gjort. Jeg jobber veldig ut ifra mail da. Men jeg prøver å legge meg opp en rutine så lenge det ikke er noen som bestemmer over meg så prøver jeg liksom å ha litt rutine for i det hele tatt å greie å få gjennomført noe i løpet av en dag. Det må jeg bare fordi jeg har veldig mye arbeidsoppgaver og veldig mange forskjellige arbeidsoppgaver, hun pleier å lage seg lister, men så pleier hun også å ha en

liten lapp ut av de listene med det hun skal gjennomføre i løpet av noen dager eller uke. Kanskje fem store ting som tar litt tid. Fordi disse listene kan som vi snakka om på kurset bli litt lange og da kan man også spørre seg hvor godt verktøy det er. Det blir bare en ny mail innboks på en måte. Å nå som jeg går hjemme har jeg også prøvd å ta med meg det så jeg skal være klar når jeg begynner i ny jobb at jeg har rytme og en dagsrytme. At jeg står opp hver dag klokka sju også gjør jeg det også gjør jeg det. Prøver å ha en arbeidsoppgave i løpet av en dag. Så det er ikke bare sånn at jeg sitter i sofaen dag ut og dag inn. Jeg prøver å dra litt ut av dette kurset her, å effektivisere litt og sånn.

Har mail på telefonen og hadde en tendens til å kikke på den til langt ut på kvelden. Men jeg slutta å sjekke den på morgenen, fordi jeg fikk bare vondt i magen liksom. Jeg jobber internasjonalt og jobber mye med Østen og de er jo våkne når vi sover, så da var det ganske mye mail og greier eder i løpet av natta.

Hvorfor tror du rutiner er bra?

Det kan være bra for noen og sikkert ikke like bra for andre. Men jeg tror at det å få gjort noe i en stressende hverdag at det mestingsfølelsen kan komme oftere om du har rutiner og du utfører i hvert fall 50 % av de oppgavene du skal gjøre. Rutiner hjelper deg til å mestre stress, når det går på rutiner da går det fort, da sklir det litt enklere. Når man har rutiner på ting så er det ikke like lett å avskrive det, og velge det bort for da er det liksom banka inn i hverdagen din. Også er det lettere da å putte inn ting der når du er ferdig med det du skal gjøre.

8. Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?

I tillegg til det som allerede nevnt, også en tendens til å gjøre dette lette først. Bare for å få det unna, når jeg ser på mailene så ser jeg hvilke jeg bare kan få unna fort. Jeg går gjennom mailen, men det gruer man seg ofte til å gå løs på de oppgavene som tar lengre tid, sånn to timer og sånn. Det kommer jo også inn stadig nye mail som man sitter og svarer på, og da ender det ofte opp med at man bare sitter og svarer på mail i stedet for å ta fatt på de oppgavene som tar lengre tid allikevel.

8.1 Setter du deg mål i livet ditt?

Ja, det gjør jeg. Det er livserfaringer da, jeg har aldri hatt et mål om å bli sjef, men det blei hun nå. Men det har hun funnet ut at hun ikke vil være allikevel. Jeg kan være gjerne være sjef, men kanskje ha personalansvar, det er et mål i livet som jeg kan ta bort, det er ikke noe mål for meg. Det har jeg prøvd. Det kan godt hende at jeg gjør det en annen gang i livet men ikke nå.

Jeg setter meg mål for arbeidet mitt, for familien min, jeg vil være en god mor. Å få barn var et mål i livet, jeg ville ha familie, det var veldig viktig for meg. Når man har nådd det målet, så vil man jo at barna skal ha det bra. Jeg har ikke noe mål om at jeg skal hoppe i fallskjem noen gang, men setter meg mål.

8.2 På hvilken måte gjør du det?

8.3 Følger du opp?

9. Hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?

Møter. Mange unyttige møter. Folk som ikke gidder å sette seg inn i saken før man bryr andre. Jeg er for at folk spør, gjerne ti ganger hvis du fortsatt er usikker enn å gjøre gale ting. Folk kommer for seint, det er en uvane. Da bruker man andre sin tid. Sosiale medier er en stor tidstyv. Kø. Lang vei til jobb.

9.1 Etter at du begynte på kurset, har du gjort noe med disse/dette

Når jeg skal inn i ny jobb kommer til å stille spørsmål til meg selv og andre om jeg virkelig må i dette møte. Hvis jeg da har mye annet å gjøre, da kommer jeg til å stille mer kritiske spørsmål til hvorfor jeg skal være med i det møte, og hva jeg skal forberede, hva skal jeg bidra med i det møte.

Et verktøy som ble presentert under kurset er «Eisenhowers tidsstyringsmatrise»

10. Har du tatt det i bruk? Hvorfor/hvorfor ikke?

10.1 Har du vurdert et annet verktøy?

❖ Tankestrategier/atferdsmønstre (offer og aktør)

I faglitteraturen så dreier det seg mye om tankestrategier for å kontrollere og styre sine egne tanker, og at ikke tankene styrer en selv.

11. Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

Nei, ikke alltid.

11.1 Ja/nei → kan du si litt mer om dette?

Det er mer et sånt trykk ovenfra og ned, forventingene er ganske store. Det kan godt være du har helt feil tanke, kanskje man tror forventning er der, men så er de kanskje ikke det. Så burde kanskje avklare forventninger.

12. Tror du at ditt eget tankesett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?

Ja, absolutt. Jeg har masse **masse** å lære der. Jeg er kontrollfrik, og liker å ha kontroll- Jeg kontrollerer ikke personer, men liker å ha overblikk over situasjonen og det som skal skje. At jeg vet litt om saken og har et lite overblikk. Det er masse, og det er stor sett deg selv du må endre. Man har jo også de ytre faktorene, og andre, og dette flink pike syndromet som mange er oppdratt til. Men den lista man legger selv, og hva man vil oppnå og hva man vil levere. Selv om man gjerne vil gi litt F, så er det alltid ikke like lett å gjøre det i en jobbsituasjon med hensyn til alt og alle så er ikke det alltid like lett. Det er kanskje det å gi litt mer F og ikke tenke så veldig mye å tenke på hva alle andre synes og mener, men det er vel litt sånn i vår damers natur.

12.1 Forklar hvorfor/hvorfor ikke

12.2 Kan du utdype dette? (dersom de bare svarer kort)

13. Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?

13.1 Tror du at du kan påvirke noe av dette selv?

13.2 Evt. hvordan?

Alle har vært i en situasjon i livet hvor man kan bli et offer fordi man blir utsatt for noe som man synes er urettferdig eller belastende.

14. Hvordan mener du at du kan evt. kan unngå å havne i en «offer- rolle» i en fremtidig situasjon

Det er å forandre sitt eget tanke sett, jeg er den beste personen du egentlig kunne spurt om dette fordi jeg har når det har vært et høyt arbeidspress gått inn i en slik offer-rolle i stedet for å gi F for å si det sånn. I stedet for å ha det gøy. Det beste man kan gjøre er faktisk å ha det gøy på jobben. Tillate deg selv å ha det gøy på jobben. At man kan ta seg en pause, man må forandre det tanke settet om deg selv. Man må ta det positive litt mer enn det negative. Man er sin verste fiende. Det er tilbake til det om hvilke forventninger man lager til seg selv. Et godt verktøy eller et sted å starte er å spørre hvilke forventninger de har til deg når arbeidspresset blir for stort. For det å gå inn i over-rollen og tenke at jeg må jobbe mye mer enn alle andre, og alle andre går hjem klokka fire og her sitter jeg liksom hver eneste dag til klokka seks. Det handler om prioriteringer, og da har de andre gitt F da, kanskje de har lettere ting og kanskje de ikke har det samme arbeidspresset. Men da må man faktisk gjøre noe med det da, du må gjøre andre oppmerksomme på at du har et problem for at de skal kunne hjelpe deg.

15. Har du noen planer om å ta i bruk noen strategier/verktøy for å aktivt påvirke dine tanker?

15.1 Hvorfor/hvorfor ikke (kan du utdype)

Det er lettere sagt enn gjort. Det er slik vi snakket om på kurset at jo mer man snakker om det og jo mer du gir andre råd, så må man jo faktisk gjøre de endringene selv som du ber andre om å gjøre. Det er det jeg må jobbe aller mest med, det er det å snu denne her rollen på en måte. (etterspør flere verktøy og teknikker man kan bli presentert for i kurset)

❖ Fysisk/mentalt overskudd

16. Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?

Jeg prøver å trene, jeg løper meg en tur med musikk på øret eller bare går. Også strikker jeg, det er min versjon av Yoga eller mindfulness. Når jeg har strikkepinnene mellom hendene, da kan jeg faktisk ikke gjøre noe annet med de hendene i hvert fall. Man kan se på tv. Det er fantastisk.

17. Ser du noen sammenheng mellom det å ha fysisk/mentalt overskudd og det å kunne mestre og takle stress/høyt arbeidspress?

Ja, helt garanter. For det første får du større selvtillit når du trener, du blir sterkere og du får pauser. Du får mer frisk luft om du går deg en tur, eller om du bare tar den veien til treningssenteret. Da kommer man seg ut blant folk om man går på treningssenteret. Det har positiv virkning på alt. Men det må altså ikke bli et stressmoment da. Man må finne en balanse, fordi jeg har så dyr kjøpt erfaring nå og på en måte så er det alle skipper først den fysiske treningen når det blir for tøft. Det som jeg har merke når jeg har prioritert det foran noe annet nå er at jeg får mer overskudd til å gjøre andre ting. Jeg har hatt så tøft arbeidspress og satt meg selv litt for høye mål at de siste 8 mnd. har jeg ikke prioritert trening. Det har blitt fra 8 til 10 på kvelden, og det har vært min form for fysisk aktivitet, men jeg har egentlig ikke mer energi i kroppen når klokka blir 9. Også blir det litt sånn tid før du kommer deg i seng når det blir så sein trening. Men allikevel så har det vært en prioritering for jeg får i hvert fall beveget meg og truffet en del venner som gjør det samme. Så det er bare positivt, så det bør en bare i aller høyeste grad prioritere. Men det er DRIT vanskelig.

Spesielt damer nedprioriterer fysisk trening. Mannfolka, unnskyld at jeg sier det man skal ikke dra alle over en kam, men det er trening. Det er fotballtrening, det er slik og slik, og de greier å gå fra jobb og de har en helt annen gen på sånne ting.

17.1 Evt. hvorfor/hvorfor ikke

❖ Motivasjon/disiplin

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

Jeg ønsker jo at jeg skal bli mindre stressa, at jeg skal lært meg de metodene og de tenke, verktøyene med å tenke annerledes i de stressende situasjonene oppstår. At jeg da kan slå litt inn, og at jeg kan si «ok Jorunn pust med magen», og ikke bli hysterisk for at dette ser helt håpløst ut men bare. Jeg veit litt mer om hva jeg vil, jeg har blitt mer obs på hva jeg vil og ikke vil. Jeg vil kunne prioritere

annerledes, Jeg vil prioritere meg selv litt mer i forhold til jobben. Det har vært veldig mye jobb, og håper på å få mere fritid.

18.1 Hvordan skal du få til dette?

Kategori 3

❖ Vaner

18. Har du fått noen tilbakemeldinger fra dine kollegaer/venner/familie etter at du benyttet metodene fra kurset?

Ja, i hvert fall det med FB synes de fleste er positivt da. Men det er jo en veldig kort periode da, og det med rydding, Jeg har jo vært sykemeldt en stund, så jeg har jo blitt en roligere person. Jeg er jo ikke stressa i den form som jeg var for et par mnd. siden. Folk sier at jeg ser mye friskere ut da, jeg ser ikke så sliten ut. Det er jo hyggelig.

19. Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

Bli litt mer bevisst på deg selv, og at du har et valg og at det å treffe andre i samme situasjon som opplever høyt arbeidspress. Få tips fra dem som faktisk er i en sånn situasjon hver eneste dag. Det er liksom ikke bare deg selv som tror at du har så mye å gjøre å er klin gæern. Men at det faktisk er slik. Veldig mange har det på samme måte som du. Det setter enn på litt andre tankesett da.

21. Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

21.1 Hvor ser du hovedutfordringene dine?

Viljestyrke, og det er prioriteringer. Det er bare du som kan gjøre det, og man må bare bestemme seg. Man må ta et valg, vil du ha det sånn som du har det, er det sånn du skal leve. Ved å putte inn den treningen, så er det jo vilje og prioriteringer som på en måte. Jeg har ikke helt den av og på knappen, jeg har ikke funnet den helt i forhold til jobb og fritid. Det er veldig slitsomt, så jeg må forandre tankesettet mitt. For jeg har ikke en sånn knapp. Det handler rett og slett om å greie å gjennomføre det.

22. Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

Villstyrken og det å få vanene inn i hverdagen, at det å jobbe overtid skal være en sjeldenhet, man skal ha en vane med å gå hjem når man sjal. Man må få gode vaner, og at man setter av

tiden til familie og trening. Man må ha en plan og at man ikke hele tiden blir så lett å vippe av pinnen hele tiden. Finne ut hva som er viktig for deg selv rett og slett.

22.1 Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?

22.2 Har du troen på at disse vanene vil vare over tid?

Ja, nå har jeg opplevd den smellen her. Det er ikke noe jeg vil oppleve igjen, Jeg må bare, og nå tror jeg at jeg har nok livserfaring og pondus innen arbeidslivet at jeg faktisk skal greie det nå. Jeg må nok jobbe overtid innimellom jeg også for å greie det, men prioriteringene skal ligge på et helt annet plan.

22.2.1 Hvorfor/hvorfor ikke

23. Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettertid av dette kurset?

23.1 Hva mener du kunne vært et alternativ som ville fungert for deg?

Det er kjempe bra, at alle kjenner litt til hverandre og det kan være over en kopp kaffe at man bestemmer for å møtes eller et glass vin, sånn lavterskel. Ikke at man skal bidra med noe, og at man må forberede noe. Men at alle tar runde rundt bordet med erfaringer-. Men også et faglig seminar, om man hadde fått inn eksterne foreleser som bare kan gi oss påfyll som også har andre metoder for å mestre stress. Det er bare å få andre vinklinger på det. Bare den lille snutten fra Lindmo. Det setter helt andre perspektiv på ting og det får deg jo til å tenke annerledes på ting, det er ikke sikkert det får deg til å endre vanene, men aha opplevelse.

Til senere:

DERSOM vi kan stille oppfølgings spørsmål etter en stund/etter endt kurs.

1. Hvordan er det med vanene nå som det har gått en liten stund?
2. Er de godt etablert, eller gikk alt i glemmeboken når «hverdagen» kom tilbake?
3. Hva tror du effekten av at hele avdelingen hadde gått på et slikt kurs hadde vært?
4. Vil selvledelse ha større effekt av å lære det i gruppe?

Transkribering – Informant 8

Foreløpig problemstilling:

«Hvordan takle og mestre høyt arbeidspress gjennom selvledelse»

Spørsmålskategorier

1. *Før kurset*
 - ❖ Bakgrunn til påmelding

2. *Under kurset*
 - ❖ Arbeidspress
 - ❖ Stress
 - ❖ Tidsstyring/planlegging
 - ❖ Offer/aktør
 - ❖ Tankestrategier/atferdsmønstre
 - ❖ Fysisk/mentalt overskudd
 - ❖ Motivasjon/disiplin

3. *Til etter kurset*
 - ❖ Vaner

Kort forklaring til spørsmålene:

| | |
|-------------------------|---|
| Spørsmål med svart: | Hovedspørsmål |
| Spørsmål med blått: | Oppfølgingsspørsmål |
| Spørsmål med rødt: | Alternative spørsmål |
| Kursiv tekst underveis: | Tilleggsinformasjon, vi forteller noe nytt eller gjentar noe for å innlede til neste spørsmålet |

NB! Vi må huske følgende:

- Intervjuet bør ikke ta mer enn 25-30 min.
- Kort introduksjon om oppgaven/problemstillingen vår
 - Gjenta det med konfidensialitet og anonymitet
 - Sjekke at opptak er ok for informantene

Kategori 1

1. Hva var hovedgrunnen til at du meldte deg på dette kurset? (*Stressmestring og personlig effektivitet*)

Hovedgrunnen var at sommeren 2015 tok jeg på meg en lederstilling, og hadde personalansvar, vi ansatte to nye og hadde fem andre, og det var et ganske komplekst team som jeg skulle lede for å utvikle en teknisk plattform som egentlig skulle tas ut på tvers av land, og den strategien hadde vi kanskje i fire mnd, også var det omorganisering også forsvant det litt bort. Jeg hadde aldri vært leder før og jeg var da 28/29 år, og alle de jeg skulle lede var i 50 årene, og det er fagpersoner, altså sterke folk som absolutt ved hva de driver med da. Så jeg visste jo at det var kanskje ikke ledelsesnivå 1 å begynne med, men jeg har stor tro på meg selv så jeg tenkte at det går sikkert fint, og med riktig veiledning er det i hvert fall noe jeg kan vokse på. Men det gikk vel egentlig ikke så veldig bra, det var iallfall et halvt år jeg brukte mye tid på å, men jeg skjønnte at det er forskjell på team og gruppe, team har felles mål osv, og vi hadde jo ikke noe felles mål. Som Anette har nevnt under kurset så har vi ikke hatt felles mål, og nye mål annenhver uke, så det har vært veldig kaotisk å jobbe, i tillegg til at det teamet, det var nye mennesker som ikke kjente hverandre og kjemien stemte ikke overens liksom, det var ganske ille til tider, men kollegaen til da Olav, gina heter hun da, vi hadde vært på noe kurs med henne om noe påvirkning tidligere, det var noe sånne dere løpende greier, men så huska jeg at jeg hadde en samtale med henne og hun kjente meg jo relativt godt da, og hun skulle inn å hjelpe meg med mitt team, å få det til å bli et team da, hvor hun da sa at det var det mest dysfunksjonelle teamet hun har vært borti noensinne. Og jeg antar at du tror at teamet ikke fungerer fordi du er en dårlig leder, hun bare nei nei nei, det lå ikke helt til rette, det er ganske mye som skal til for at dette skal bli stablet på beina. Så det husker jeg at jeg fant mye trøst i, og som funket mens vi ventet på det som var den nye strategien, trenger ikke gå inn i detaljer. Var mye frem og tilbake, fra ulike uker hadde jeg ulike roller, nye stillinger, nye fokusområder, og prøvde samtidig å ta vare på de jeg hadde personalansvar, summa sumarum var vel at jeg innså at ikke hadde det så veldig bra. Å når jeg ikke har det så veldig bra så blir jeg veldig introvert, jeg spør ikke om hjelp, så det endte med at jeg kanskje gråt en gang i uka i en lengre periode, og endte opp på badegulvet liksom, men jeg ville ikke sykemelde meg, jeg var jo ikke syk liksom, det bare var litt tøft, du vet jo hvordan det er, det er ikke så tøft da, det går greit, også klarte jeg vel egentlig å reflektere etter hvert over hvorfor jeg egentlig var så stressa og innså vel at jeg måtte gjøre noe med det, Vi har en coach på jobben, og jeg gikk litt til han, og diskuterte med andre og fant ut at jeg må kanskje, jeg har ikke lyst å være leder, jeg har ikke lyst til å lede mennesker jeg har lyst til å være, jeg prøvde å kartlegge hva det er jeg liker å jobbe med, så fant jeg ut at de oppgavene jeg liker å gjøre passer inn i en prosjektledertyperolle, så det er det jeg har lyst til å ha fokus på nå, så da søkte jeg jobb mange steder og var på jobbintervjuer og fikk vel egentlig jobbtilbud to steder, men jeg takka vel nei til begge to, fordi parallelt klarte jeg å ha en dialog med bisno også, og de skjønnte jo egentlig at jeg var på vei ut, og de kunne tilby med en prosjektlederstilling i en annen avdeling da, så da ordne vel egentlig det seg, og stressmestringskurset, jeg husker at jeg bare «ok, det er litt for seint, for nå føler jeg at jeg har løst opp i ting, Men det jeg kanskje har lært litt av det hele er at stress er, det er jo litt som Olav oppsummerte i dag at du kan jo til en viss grad endre livstils rutinene dine, sånn som at løsningen min var å bytte jobb, men så er det litt sånn, det er mye man må fikse sjøl, jeg må jo sette grenser selv, det jeg kan gjøre med meg selv, det med selvledelse, som gjør at jeg takler å håndterer og sørger for at jeg selv har det bra uansett hvordan været er og kaos det er og hva som foregår da, men det å bli litt bevisst på det og kunne gjenkjenne noen dårlige vaner og bli flinkere til å sette grenser er jo.

1.1 Kan du utdype dette, kan du fortelle litt mer (*dersom de bare gir et kort svar*)?

1.2 Meldte du deg på av eget initiativ eller ble du oppfordret til å melde deg på?

Yes, og litt av grunnen til det var at erfaringsbasert ledelses greiene som Gina snakket om, jeg var med der jeg også, så når de nevnte det her kurset så tenkte jeg at siden jeg spesielt trodde at alt var løst så pushet anna gina litt hardt på meg på ting jeg ikke hadde reflektert over, og jeg merket at jeg ble veldig emosjonell da, det var ikke alt som var helt rydda opp i og jeg hadde ikke helt kontroll allikevel, så jeg bare tror at jeg har litt å gå på i forhold til arbeidsmetodikk og det å håndtere stress også synes jeg selvutvikling er kjempe spennende, så jeg tenkte at man er aldri ferdig utlært. Også liker jeg formen på hvordan senter for Erfaringsbasert ledelse lærer bort på da, at det er mye diskusjoner og at man deler erfaringer, og reflekterer over ting da, Det er ikke bare tavle greier og noen oppskrifter, for det er ikke da man endrer seg da tror jeg.

I dag finnes det massevis av aktører som tilbyr kurs innenfor dette fagfeltet.

2. Hvorfor valgte du akkurat «Senter for erfaringsbasert ledelse» som kurstilbyder?
(*Greit å vite mtp. informasjonsdeling med Olav og Marianne*)

3. Kjenner du til begrepet **selvledelse**?

Ja, jeg tror jeg gjør det, har en oppfattelse av det.

3.1 Hva er dine tanker rundt selvledelse?

Olav satte jo ord på det i første sesjon, det handler om å være aktør i eget liv da, at du ikke bare blir en brikke som bare blir overvældet av alle inntrykkene som kommer, alt av mailer og mennesker på tog. Jeg tror du kan reflektere mye over deg selv for å finne ut hvordan du tar ting da. Jeg har et ordtak jeg lever etter da, og det er «det handler ikke om hvordan du har det, men hvordan du tar det». Kjipe ting og det at du har mye å gjøre det kan hende du ikke får gjort noe med, men hvordan er du velger å respondere på det, og det er litt sånn som Håkon snakket om at han kanskje snapper til barna, og det har han ikke lyst til å gjøre, og han synes heller det ikke er så lett å endre det men nå er han i hvert fall bevisst på det og jeg tenker at da er han et skritt i riktig retning, og lede seg selv til å endre på vanene sine da, Det er i hvert fall min definisjon av selvledelse. Lede seg selv, utvikle seg selv da,

Kategori 2

❖ Arbeidspress

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

1. Hva betyr et høyt arbeidspress for deg?

Jeg tenker det at det ofte har med at man har mye å gjøre, mange baller i luften, også tenker jeg også at det har litt med egne ambisjoner, og hvor høyt du setter forventningene til deg selv, Tidligere lederen min kunne si til meg, «nå tina», skal du levere 20% for mine 100% er

andre 300% litt perfeksjonister, legger mye i ting da, og det har jeg hatt veldig god erfaring med at når jeg mener at jeg gjør noe som jeg mener er helt ok på jobb, kanskje jeg føler jeg har levert 50 % på da, så synes folk det er kjempe bra, og da bare hei, jeg kan gjøre dette på en halvtime i stedet for tre dager, Hvis det fungerer er jo det mye mer effektivt, da bruker jeg tida mi bedre, og det er ikke sikkert det går like mye utover kvaliteten siden jeg klarer å levere 80% i løpet av en halvtime, så er det liksom finjusteringa man bruker enormt lang tid på noe som egentlig ikke er nødvendig da,

(her kan man gi hint hvis informantene står fast; eks. korte tidsfrister, stress, følelsen av at tiden ikke strekker til)t

2. På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?

2.1 Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette

(NB! til vår egen informasjon, så er de to spm. rettet direkte til vår problemstilling)

Jeg tenker at arbeidspress handler om hvorvidt du klarer å være bevisst på å sette grenser og ikke minst informerer folk om at du er stresset og være tydelig over hva du vil jobbe med og prioritere, sånn at det betyr ikke at det de vil du skal gjøre ikke blir prioritert men det er bare at det er faktisk andre ting som må komme først og hvis man klarer å kommunisere det på en litt tydeligere måte så stort sett så respekterer folk det, i tillegg var en av mine oppgaver å være kritisk til å ta på meg flere oppgaver da, jeg er litt kjapp til å si ja, noen ganger synes jeg det er gøy og andre ganger er det bare sånn at jeg tenker at jeg skal hjelpe andre, og være litt pleaser kanskje, men det å tenke seg litt om, er det egentlig jeg som skal gjøre det og er jeg den beste til jobben? Det er ikke noe jeg har tenkt over før. Også høre med noen som har litt mer peiling når jeg har rotet veldig lenge med en oppgave jeg ikke får til, så kanskje noen kan hjelpe meg eller ta oppgaven.

Så det viktigste vil du si er kort oppsummert:

Sette grenser, kanskje prioritere og kommunisere hva du har prioritert til andre tror jeg er viktig for meg.

❖ Stress

3. Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

Ja, jeg ble litt tatt på senga i dag da jeg skulle dele mine refleksjoner om treningsmålet mitt, og at det ikke hadde gått så bra, fordi jeg hadde jo egentlig ikke definert noe treningsmål, så hadde jeg jo reflektert litt over at det var kanskje noen ting jeg skulle kikke litt på, det å bli flinkere til å delegere og ikke bli så påvirket av andre rundt meg da, det med rulletrappa at jeg blir, at jeg alltid løper gjennom Oslo s, fordi jeg prøver å rekke alt jeg skal, men jeg ser jo at jeg har noen vaner, at når jeg blir stressa så går jeg på autopilot da, jeg slutter å spise frokost jeg sover ikke like mye, og det er sikkert greit for en periode, men jeg må begynne å kjenne igjen de signalene da, så jeg ikke havner ned i dumpa som jeg var i fjor, det er også kanskje en av grunnene til at jeg tok dette kurset her, jeg ser på meg selv som en utrolig sterk metal jente, jeg trener kampsport, jeg er tøff, jeg holder ut mye, det å liksom gå på en smell liksom, sånt driver ikke jeg med. Jeg gikk ikke på en smell, men hvordan definerer man det, det var ikke lang tid, Jeg tenker hvorfor lot jeg det gå så langt, og hvorfor klarer ikke jeg å at begeret

nærmer seg fullt før det liksom har rent over og før du drukner i vannet utafør du liksom, da begynner liksom jeg å se at jeg har tatt på meg for mye, jeg klarer liksom ikke se det før det er for seint da. Så det er kanskje noe jeg har blitt litt flinkere til, og ikke minst fikk litt innspill på i dag, at nå forklarer du kanskje noen symptomer på at du egentlig er litt stressa, og hvorfor er jeg stressa, det er jo kanskje fordi jeg har tatt på meg for mange oppgaver og at jeg sjøl kanskje har lagt lista litt for høyt, Men så vet jeg at det er bare å holde ut denne uka også blir det mye bedre på mandag, og det tror jeg på, hvis ikke må jeg gjøre noen ordentlige tiltak,

Er det noe kroppslig du legger merke til når du blir stresset?

Jeg blir jo litt stiv i skuldrene, jeg heiser skuldrene fast, hvis ikke blir jeg veldig glemsk, plutselig kommer jeg ikke på treningsmål 2 liksom, også blir det sånn at jeg overfokuserer på at jeg glemmer det, og da fryser alt, og det merker jeg at hvis jeg skal holde presentasjoner også, og hvis jeg er veldig nervøs, så kan jeg få helt black out da, plutselig er hjernen svart, men det har liksom ikke skjedd så veldig mange ganger, så lenge jeg forbereder meg går det greit. Men jeg tror når jeg hadde det som verst i fjor så husker jeg at jeg var så tom for energi, jeg kom hjem fra jobb også bare døde jeg, jeg spiste ikke, jeg orka ikke å lage mat, jeg orka ikke å ta en beslutning om hva jeg skulle spise, det var bare nedprioritert, det orker jeg ikke. Så bare å komme seg til sengs var en utfordring i seg selv da, Da husker jeg at jeg tenkte at dette er jo ikke bra. Så da hadde jeg noen regler jeg måtte følge uansett, og det var at jeg skulle spise tre måltider, punktum finale, og jeg måtte gå på to kampsport treninger i uka, det var sånn det må jeg prioritere, det er ingenting som kommer over det, det er sånn prioritering 1 omtrent,

Å det klarte du og hvordan klarte du det?

Ja, det klarte jeg, og det var et regelverk som jeg satte opp i huet mitt at søvn, trening og mat det er prioritering A, og det klarte jeg selv. Å når jeg da begynte å trene så tror jeg at jeg fikk veldig utløp for jeg merket at jeg var sånn mentalt sliten, men så var jeg ikke fysisk sliten, og da fikk jeg ikke sove, mens når jeg trente og trente hardt så ble jeg så utmattet fysisk å psykisk selvfølgelig og da klarte jeg å sove bedre og da jeg begynte å spise så fikk jeg energi av disse tiltakene da, å da klarte jeg å snu den negative spiralen som jeg hadde rota meg inn i til noe positivt, også klarte jeg etter hvert å gjøre større grep å søke jobb og se litt mer positivt, du vet når man er nedi i den gropa så er alt elendig, men da begynte jeg å komme meg litt opp igjen da, også har jeg noen triks som at jeg lager meg noen eposter so m er med skryt osv som jeg kunne lese over, sånn at jeg klarte å plukke meg selv opp igjen da, jeg har jo noen metoder for det, men det er jo klart at det hadde vært kjekt å kanskje slippe å komme helt dit, må jo ikke komme ned helt dit før det er for seint da,

4. Hvorfor tror du man blir stresset?

Jeg blir stresset når jeg ikke har kontroll, eller når jeg ikke vet helt hva som forventes av meg, sånn som i dag var jeg veldig stresset over faktureringen, og jeg har tatt over en ny kunde og de rundt meg vet ikke heller helt hvordan de skal fakturere de greiene der fordi det er nytt

system og når jeg ikke har kontroll så blir jeg veldig irritert egentlig, På grunn av de kursene jeg har gått på da, så har jeg i hvert fall skjønnet at for å slutte å bli så stressa så må jeg gå i meg selv da, litt sånn som jeg føler Eva hadde en liten Wake up i dag hvor hun liksom « det er jo meg sjøl som skaper mye av stresset», mens når hun har begynt å diskutere med andre å be de hjelpe henne til å stresse ned så er det en sånn positiv effekt og hun begynner å skjønne sjøl at hun kan si ifra, at hun skal svare på en oppgave seinere, slik at man ikke skaper for mye unødig stress for seg selv. Det synes jeg er veldig fascinerende fordi jeg brukte tre timer forrige lørdag på å forklare det her til venninna mi, og hun bare og hun er ikke enig, hun ser det ikke, hun synes det er kjempe slitsomt at folk sender henne så mange eposter, hun blir stressa over at de ikke er lest og sortert, og hennes løsning er at de andre på å endre seg, de må slutte å sende henne så mye eposter, og jeg hadde prøvde så lenge å overbevise henne.

På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

Jaja, absolutt. Jeg tror mye av handlingen jeg gjorde kommer fra kampsportmentaliteten min. (henter inn veldig mye energi fra dette, og mener fokuset hun har når hun skal i ringen er viktig egenskap i flere settinger, og bruker det til å være selvdisiplinert og til å finne veien selv.

5.1 Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du stresser?

5. Hvilke teknikker er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

Da jeg ble presentert for den Outlook av Olav tenkte jeg at dette funker ikke for meg, for vi bruker et annet system, men jeg setter jo rød flagg på alt jeg skal gjøre, men jeg setter aldri noe frister, og de fristene, det blir altfor mange rød flagg, man rekker jo ikke å gjøre alle oppgavene, men så slettet jeg alle oppgavene og begynte på nytt, og de nye røde flaggene jeg satt skulle jeg få gjort, men nå har jeg bare gjort det denne uka da, og lista har blitt altfor lang allerede, men jeg har faktisk tatt det i bruk, og jeg synes det er litt festlig for jeg har gjort det ubevisst. Jeg var så negativt innstilt til systemet hans, jeg husker jeg satt og var litt sånn sjølgod å tenke at «jeg har mitt system og det her funker ikke for meg liksom, også sitter jeg plutselig der å bruker det.

❖ Tidsstyring/planlegging

6. Hvordan legger du opp dagen din?

6.1 Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst?

Jeg er ganske bevisst på hva jeg har lyst til å utrette i løpet av en uke eller helg, det er ikke nødvendigvis et tidsperspektiv på det da, men jeg er veldig sånn at jeg tar et overblikk over det jeg har å gjøre, også velger jeg liksom det viktigste, også er det sånn at det skal jeg i hvert fall fullføre innen da og da, det må jeg gjøre og det må jeg få til og jeg skjønner at det dukker opp andre ting, og da må jeg liksom jobbe nå og sette av tid til andre ting, Jeg blokkerer tid i Outlook slik at folk ikke kan kalle meg inn på andre ting, og ikke bli avbryt, så når jeg skal jobbe med en oppgave som er ganske

krevende så setter jeg av to tre timer, og jeg har egentlig blitt flink til å sette av mer tid enn det jeg trenger, sånn i løpet av en uke så skal jeg oppleve mestringsfølelse på det jeg skal

7. Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?

7.1 Setter du deg mål i livet ditt?

Ja, jeg gjør jo det, men det var litt sånn at når jeg ikke hadde det så bra, så var det litt sånn at jeg vil ha det bra, jeg kan ikke holde på sånn her, jeg er sliten og jeg gråter og jeg spiser ikke, og dette funker ikke, så da var jo målet å få orden på dette, og orden på livet, ikke det at jeg var helt narkoman og ute på kjøret, men målet mitt, eller jeg vet jo ikke helt hva jeg vil i livet, det vet jeg ikke, men jeg har lyst til å ha en bra hverdag og fine helger, og jeg har blitt veldig bevisst på hva som gir meg energi da, å gjøre mer av det som gir meg energi og det er å være med venner og familie, jeg har ikke veldig mange venner, jeg har veldig få men gode venner, Å være bevisst på hva som gjør at jeg får overskudd da, og har det bra, hva skal til for at jeg er lykkelig da, og jeg føler jeg har en mer eller mindre ok oppskrift på det da, det er kjempe tiltak for meg å komme meg på trening, jeg må ta tog og det er masse mennesker, også må jeg gå 20 min, og selv om jeg vet at det ikke er så gøy så når jeg kommer på trening så er det så gøy å være sammen med de folka, og jeg ler å lærer nye ting og jeg opplever mestringsfølelse, og etterpå føler jeg meg bra og jeg liker jo å være i form, og det hjelper jo å være i form. Så målet i livet er vel å ha det bra da, og prøve å finne ut hva som gjør at jeg har det bra, og kanskje være litt raus med meg selv i forhold til å kanskje ikke gjøre de tingene som jeg ikke synes er så gøy, eller som jeg opplever som ikke bra da,

Deler du det med andre eller skriver du ned?

Jeg har de siste årene sagt til meg selv at jeg skal blir bedre til å skrive ned ting, men jeg ser at det går veldig sånn i perioder, det kurset her har jo gjort at jeg skriver ned de treningsmålene og sånn da, Jeg biter tennene sammen og står i det da, og da jeg var nede visste jeg at jeg måtte bytte jobb, men jeg tror nok jeg lot det gå litt for langt da, men poenget er at jeg skriver jo mailer til meg selv da, jeg skrev en veldig tydelig mail da, det var en hendelse, og det er feil og det er feil, og det er drit og det eneste løsningen er å bytte jobb, og de hendelsene gjorde at jeg ikke hadde tillitt til selskapet, og til flere personer der, men så har jeg etter hvert gått litt i meg selv, og skjønner at det er noe med min sinnstilstand som kanskje også fremkaller litt pigger hos folk da, og jeg tror jeg har blitt flinkere til å se andres personers perspektiv, at jeg var veldig provosert over at noen hadde tatt creden for noe jeg hadde gjort, det opplevdes som veldig provoserende, men så prøver jeg å tenke hvorfor gjorde denne personen det, og totalt sett er det veldig bra for bedriften og produktet kommer opp og fram og jeg tror denne personen, hvis jeg legger godviljen til at denne personen bare er engasjert og bidra da, jeg tror jeg får en bedre hverdag hvis jeg tilegner den personen litt hyggeligere egenskaper. Også hadde jeg en ganske ok samtale med det mennesket der jeg åpnet øynene på meg selv da, og pratet litt løst og fast hvor jeg da ble litt bedre kjent med denne personene, og hun fortalte også litt hvordan hun reagerer når hun er stressa, sånn at vi på en måte etablerte en viss dialog på hvordan vi skal snakke til hverandre, eller at det er greit å si ifra, Hun er veldig skarp når hun blir stressa, også bjeffer hun litt, også kan vel jeg fort bjeffe tilbake,

Angående de mailene du skriver til deg selv, arkiverer du dem?

Jeg arkiverer dem ja, hensikten med den mappa er at det skal være positive tilbakemeldinger. Men jeg er ikke like flink til å ta vare på de positive tilbakemeldingene, ikke hvis de har kommet muntlig, men jeg har skrevet ned positive tilbakemeldinger og sendt til meg selv og arkivert i mappa, og det

var litt kjekt å lese når jeg skulle søke ny jobb og hadde null selvtillit og kikket litt i den og bare «ja, se der ja, det hender jo at jeg ikke er så dårlig allikevel». Så ble jeg litt kry da, og var på allikevel.

7.2 På hvilken måte gjør du det?

7.3 Følger du opp?

I fjor da det ikke gikk så bra så hadde jeg også en annen regel at jeg ikke fikk lov til å jobbe mer enn 8 timer, å det har jeg holdt på ganske lenge, men nå har det helt glidd ut men det er kun når det er lystbetont og jeg har blitt bedre til å kjenne på at jeg må gi opp å jobbe litt mer overtid og pushe på for å få ting unna, men det må være en sluttdato på det høye tempoet, slik at det er noe som gjør at jeg fungerer lengre enn bare to mnd, Men når jeg ser på alle oppgavene mine så er det veldig tydelige hvilke som er de viktigste, eller er det kanskje ikke, jeg prioriterer men jeg må jo av og til omprioritere, at folk ikke er helt enig. Sånn som for eksempel i går så trodde jeg at jeg holdt på med den viktigste oppgaven, men så kom salgssjefen å sa at jeg måtte fakturere, men da gav jeg svar at nei jeg kommer ikke til å fakturere nå eller i morgen, og da var jeg kanskje litt krass da, men så blei jeg litt sånn ok men jeg har en time så jeg skal se hva jeg får gjort. Men når jeg ikke har eller vet hva jeg skal fakturere eller hvordan jeg skal fakturere så er jeg faktisk avhengig av andre, og det burde jeg tenkt på litt tidligere, men nå er det jo sånn at vi er der vi er, så blir jeg ikke sånn sjukt stressa over det, jeg blir litt stressa over å ikke gjøre ting ordentlig, men jeg prøver liksom å la det gå da

Prioriterer du i hodet ditt eller gjør du det på andre måter?

Jeg skriver det ned, men jeg kunne vel hatt et bedre system, hvis det er mye man har å gjøre så er det fort å glemme hva man skal gjøre, og tankene dukker opp hele tiden og det er så innmari slitsomt, så jeg er flinkere til å bare « nå parkerer jeg det», og nå skal jeg bare fokusere på det, men så er det ofte jeg ikke følger opp for den lista blir jo for lang, også er jeg litt sånn nå plukker jeg ut de viktigste tre, og noen ganger blir de oppgavene bare utdatert, men de som er viktige kommer jo tilbake,

8. Hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?

Jeg tror jeg har vært litt vel disiplinert med meg selv, jeg har veldig høy arbeidsmoral, kanskje litt vel mye, jeg synes ikke at det å ta pauser er innafor, det er ikke greit, da er du unnasluntrer, leser du aviser på jobb er du unnasluntrer, leser du sosiale medier på jobb er du unnasluntrer, da er du en dårlig person, det var det jeg tenkte før da, man skulle bare sitte og jobbe å jobb jobbe, mest mulig, lengst mulig, og være best å få gjort mest. Og etter at jeg hadde den lille nedturen i fjor, så innså jeg at det kanskje ikke var så bærekraftig og effektivt som jeg da trodde det var. Så jeg er fortsatt ikke den personen som sløser med tid på jobben, jeg driter i aviser og sosiale medier, det er ikke noe tidstyv for meg for jeg er ikke interessert, men jeg har innsett at jeg har det bedre på jobb hvis jeg tillater meg selv å ta en kaffe på jobb og en prat med kollegaer, for da blir jeg bedre kjent med de, også får jeg et annet forhold til de, og selv om jeg da kanskje sløser i gåsetegn en halvtime med litt kaffeslabberas med en kollega, så kjenner jeg kanskje at det gjør litt vondt at jeg prioriterer

det når jeg har mye å gjøre, men så merker jeg at det gir meg veldig mye positiv energi da, også går jeg kanskje på oppgaver å får mer utav det etterpå da,

Jeg har satt så høye krav til meg selv og prøver og prøver og prøver, også får man det ikke til også blir det til at man jager sin egen hale liksom, også får du ikke gjort noen ting, og jeg ser jo det i dette rette perspektivet, hva var det jeg holdt på med, det var jo ikke hensiktsmessig i det hele tatt. Men der og da var det bare sånn «jeg bare prøver, jeg får det til», og det tror jeg også er litt fra kampsporten at så lenge jeg bare går på og går på så får jeg det til slutt da, men da var kanskje ikke helt overførbarhet.

8.1 Etter at du begynte på kurset, har du gjort noe med disse/dette

Et verktøy som ble presentert under kurset er «Eisenhowers tidsstyringsmatrise»

9. Har du tatt det i bruk? Hvorfor/hvorfor ikke?

9.1 Har du vurdert et annet verktøy?

Jeg har blitt presentert for den en gang tidligere, og da tenkte jeg at det var en veldig lur og tenkte at den skal jeg bruke, men jeg har ikke funnet noen måte å systematisere den, men jeg tror nok at i underbevisstheten min er det den måten jeg prioriterer på, Uten å bruke den modellen, er jeg nok bevisst på det.

❖ Tankestrategier/atferdsmønstre (offer og aktør)

I faglitteraturen så dreier det seg mye om tankestrategier for å kontrollere og styre sine egne tanker, og at ikke tankene styrer en selv.

10. Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

Ja stort sett, eller jeg merker når jeg får den indre stemmen kanskje ikke er så snill mot meg da, så er jeg egentlig ganske flink til å snu om på den kjapt, så jeg er vel egentlig relativt god på å ha fokus på det jeg gjør bra da, jeg har veldig stor grad av selvtillit generelt, så det går greit. Jeg har jo egne triks, at hvis jeg har en dårlig dag og bare smiler og tar meg sammen, at gjort er gjort og spist er spist, nå skal jeg være positiv og fokusere på det positive for da glemmer jeg det negative, og da får jeg en mindset som er mer positiv, også går ting mye bedre, så klarer jeg å snu om det da, og da merker jeg at jeg er en helt annen person da, for jeg er liksom mottagelig for mennesker. I fjor da når jeg var super stressa, så gjorde jeg meg så utrolig liten, kikka bare i gulvet, jeg hadde ikke øyekontakt med noen, ville ikke snakke med noen, jeg lo aldri, og jeg har veldig høy latter, så jeg har det bedre når jeg klarer å snu om på det da, man har gjort det et par ganger også ser man at det funker og da.

Men du har gjort det selv, og snudde det i hodet selv?

Ja, Jeg tror kanskje jeg er litt heldig fordi jeg får til det relativt lett da, og har egentlig alltid hatt en indre dialog som er snill med meg, og jeg er veldig flink til å rose meg selv. Men jeg gjør det til litt humor da, jeg har skryte litt på meg at jeg har god selvtillit, og det har på en

måte fått meg til å føle at jeg har god selvtillit. Det jeg gjorde nå var drit bra, og det var sjukt bra, og flink, veit dere det?

Også sier jeg det med litt humor, også så lenge jeg gjør det med litt humor så er det egentlig litt greit. Men så sier jeg herregud det er ingen andre som skryter av meg, da må man skryte selv, Du må bli flinkere til å skryte av deg selv du også sier jeg da. Så blir det litt sånt tull og tøys rundt det, men det funker da, men folk blir som regel med da, også begynner de også, også blir det en sånn positiv greie da. Jeg er overbevist om at det er alle årene med kampsport, hvor jeg har erfart hvordan mindsetet mitt fungerer. Hvis jeg har en innstilling om at jeg skal få til noe så får jeg det til,

Men hvem har på en måte lært deg det i kampsporten? Mentor eller deg selv?

Det vil jeg si er egne erfaringer, jeg har erfart at det har gått bra når jeg har gjort det. Derfor så tøyser jeg litt også sier jeg til venninner fake it until you make it, for det er noe med innstillinga de, og hvis du ikke helt har troa så bare kjør på, brett ut ryggen å vær stolt. Gå inn med stor selvtillit også trenger ikke lista å være så høy men så bare gjør det. Jeg er veldig glad i ordtak, og jeg tror kanskje derfor at min indre dialog er så bra da, for jeg drar frem disse ordtakene når jeg er stressa,

10.1 Ja/nei → kan du si litt mer om dette?

11. Tror du at ditt eget tanke sett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?

11.1 Forklar hvorfor/hvorfor ikke

11.2 Kan du utdype dette? (dersom de bare svarer kort)

12. Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?

Meg selv, det er fordi ordtaket sier det er ikke hvordan du har det men hvordan du tar det.

12.1 Tror du at du kan påvirke noe av dette selv?

Jeg er den eneste som kan påvirke det, kun meg selv som kan påvirke om jeg stresser eller ikke stresser, ene og alene, men det er klart at hvorvidt jeg utsetter meg for stress eller ikke, eksterne faktorer har jo noe å si, og i en bedrift hvor det er omorganisering annen hver uke, 40 stillinger annen hver uke, så er det klart at det er litt mer turbulent og du det er litt lettere å bli stressa da kanskje,

12.2 Evt. hvordan?

Alle har vært i en situasjon i livet hvor man kan bli et offer fordi man blir utsatt for noe som man synes er urettferdig eller belastende.

13. Hvordan mener du at du kan evt. kan unngå å havne i en «offer- rolle» i en fremtidig situasjon

Det er det ordtaket igjen da vettu, du må ikke gjøre deg selv til et offer, Hun venninna mi da som klandrer sine eksterne omgivelser, jeg blir så provosert jeg når hun ikke skjønner at, eller jeg opplever at hun gjør seg sånn til et offer, «stakkars meg som får så mye eposter», «stakkars meg som blir avbrutt av så mange arbeidsoppgaver», «stakkars meg som ikke har en konkret rolle», stakkars meg stakkars meg, også er det sånn, jammen hvis du ikke har konkret rolle, da må du ta ansvar selv. Da må du definere rollen og sette grenser selv da, og nå høres det ut som jeg har svaret på absolutt alle opplegg i forhold til det her, men det handler om å være bevisst da, og sette grenser selv da,

Så du har på en måte verktøyet/strategien klar i forhold til mindset?

Ja jeg tror det. For jeg er heldig som kan hente meg raskt inn på mindsettet. Men det kan alltid bli bedre, og det er for eksempel sånne ting som den forbanna dumme rulletrappa på oslo s hvor jeg hele tiden prøver å gå forbi folk og av en eller annen grunn skjønner jeg ikke at det ikke går når det er mennesker over alt, Jeg klarer jo ikke å ta igjen alle liksom, også blir jeg helt utslitt og har kjempe høy puls. Hvorfor holder jeg på sånn, det kan umulig være sunt, så det er jo ting jeg ikke er helt i mål med selv om jeg skjønner at det er dumt da,

14. Har du noen planer om å ta i bruk noen strategier/verktøy for å aktivt påvirke dine tanker?

14.1 Hvorfor/hvorfor ikke (kan du utdype)

❖ Fysisk/mentalt overskudd

15. Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?

Det er disse reglene mine da, spise godt, sove osv, og at jeg får trent, og helst i form av noe som er positiv trening, sånn løping på tredemølla synes jeg er gørr kjedelig liksom. Og det å bruke tid på relasjoner det gir meg energi.

16. Ser du noen sammenheng mellom det å ha fysisk/mentalt overskudd og det å kunne mestre og takle stress/høyt arbeidspress?

Ja

17.1 Evt. hvorfor/hvorfor ikke

❖ Motivasjon/disiplin

Programmet heter «stressmestring og personlig effektivitet». Å mestre høyt arbeidspress er en form for å være personlig effektiv.

17. Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

18.1 Hvordan skal du få til dette?

Nei, altså grunnen var jo at jeg ønsket å reflektere litt mer over hvorfor i alle dager det gikk så langt som det gjorde når jeg stressa så fælt i fjor, og de tingene som jeg sitter og skryter av nå, at du ikke må være et offer og du må tenke sjøl og du er den eneste som kan gjøre noe å være aktør i eget liv. Jeg har nok i noen grad tenkt i riktig retning, og vært på sporet av ting, men det jeg ville på kurset var at jeg ville bli bevisst på faresignaler og noen gode teknikker på å kanskje gjenkjenne de faresignalene, og hva gjør man når man kommer dit å ha noen sånne gode verktøy for å håndtere det da, fordi jeg var jo ikke noe mindre tøff i fjor, det var bare at jeg ikke klarte å håndtere det så godt og på samme måte da,

Kategori 3

❖ Vaner

18. Har du fått noen tilbakemeldinger fra dine kollegaer/venner/familie etter at du benyttet metodene fra kurset?

Ikke konkret, men jeg har jo det. Sånn som at jeg merket det i en diskusjon med søsteren min hvor det gikk en kule varmt, hvor hun til slutt bare gikk, også tenkte jeg dette var interessant, for selvlæring da, jeg bare «hvorfor beit jeg på der liksom», Hvorfor klarte ikke vi å ha en mer rasjonell diskusjon, hvorfor ble det så innmari irrasjonelt? Og hun også går på noen ledelseskurs og har drevet og reflektert litte grann det gjorde at jeg fulgte etter henne, og sa at hva skjedde, dette var jo litt gøy, kan vi ikke ta en liten prat om hva som skjedde nå,

Så jeg skjønner jo at jeg har fått mange impulser som gjør at jeg kanskje ser ting på en annerledes måte, og at jeg klarer å sette meg litt i andres sko da, og se ting i deres perspektiv da, Jeg tror at det gjør meg litt mere ydmyk og håndterer situasjonen på en enda bedre måte.

19. Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

Kort oppsummert er det det å være aktør i eget liv, Jeg har lyst å være lykkelig, det er målet mitt, ok, hvem har ansvar for det, ok det er meg. Også har jeg lært noen metoder for hvordan jeg kan få mer energi og ha det bra hver dag, flott da kjører jeg på med det.

21. Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

21.1 Hvor ser du hovedutfordringene dine?

Gang på gang blir jeg like overrasket når jeg spiller meg selv i andre, det er noe jeg akkurat har blitt bevisst på, at jeg skal ikke bry de med det også viser det seg at de egentlig vil hjelpe og da blir jeg så overraska. Jeg ser det ikke når jeg trenger å se det, men jeg ser det etterpå. Det er et av de punktene jeg skal jobbe videre med da,

22. Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

For det første er jeg interessert i temaet selv med selvutvikling, og man er jo aldri ferdig utlært. Utfordringen med dette er jo kanskje å ha fokus på det når man trenger det, og ikke når man allerede er i en positiv sinnstilstand da, men jeg har jo dette her med kampsporten og sånn da som på en måte sørger for at jeg får litt pause å klarer å hente meg inn igjen da, Men for all del det er noe jeg må jobbe med, jeg ser ikke fare tegnene hele tiden altså. Jeg er evig optimist om egen tidsbruk og hva jeg skal få til og jeg går på liksom, Så spør meg om ti år så får vi se, om jeg gikk på en smell til eller ikke, eller om de varer kortere liksom,

Jeg har jo noen ordtak og jeg er jo bevisst, og dessverre noen ganger er jeg ikke det og, sånn som i dag morges stresset jeg utrolig mye, og kanskje kjenner litt etter at det er greit for en uke eller to, men så må man sørge for at det ikke blir sånn over en lengre periode da, for det tror jeg ikke er hensiktsmessig,

22.1 Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?

22.2 Har du troen på at disse vanene vil vare over tid?

22.2.1 Hvorfor/hvorfor ikke

23. Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettertid av dette kurset?

23.1 Hva mener du kunne vært et alternativ som ville fungert for deg?

Jeg vet ikke, nå er jeg veldig optimist da, så jeg tenker at sånn fb gruppe med artikler er bra, og synes at sånne fagartikler er veldig spennende, og igjen da så lenge jeg har det bra og har overskudd så er det sånn som jeg synes er bra og har lyst til å lese på, men når det står på som verst og når jeg gjerne trenger det, da vet jeg jo at det er ikke noe jeg prioriterer så veldig, men det jeg vet er en av grunnene til at jeg forpliktet meg er at jeg lot ting gå for langt i fjor, var fordi jeg hver 3 mnd hadde den samlinga med erfaringsbaser ledelse med kollegaen til Olav, hvor jeg hadde forpliktet meg om at dit måtte jeg gå, og det var ikke noe annet enn det vi gjør her, vi sitter og snakker om utfordringer og reflekterer og det er så nyttig å få innspill på ting jeg ikke ser selv da. Sånn som at Christine i dag sa at «har du tenkt på at hvis du ikke delegerer kan faktisk folk bli fornærma fordi du ikke spør om hjelp fordi de ville gjerne hjelpe eller være med. Og plutselig bare, hæ, det har jeg ikke tenkt på i det hele tatt, jeg har liksom tenkt at de har sikkert nok med sitt, skal ikke bry de med det, jeg tar det jeg. Skal liksom være grei, så er det helt feil måte å gjøre det på, og sånt klarer ikke jeg å finne ut av helt på egenhånd hvis ikke jeg har folk å diskutere med som kan komme med litt nytt innspill da, og det trenger nødvendigvis ikke være noen som har PHD i selvutvikling liksom, og igjen jeg diskuterer sånne her ting med venner og familie, og bruker de, men det handler om å forplikte seg. Formålet er

selvutvikling, jeg synes det er interessant og jeg tror jeg har godt av det, og man er aldri ferdig utlært da,

Kan vi ta kontakte med deg for å høre åssen det har gått?

Det er ikke noe problem. Ringe er mye bedre. Det er interessant å se om jeg blir mer forpliktet til å følge opp dette kurset siden jeg nå har sagt at jeg skal prate med deg.

Til senere:

DERSOM vi kan stille oppfølgings spørsmål etter en stund/etter endt kurs.

1. Hvordan er det med vanene nå som det har gått en liten stund?
2. Er de godt etablert, eller gikk alt i glemmeboken når «hverdagen» kom tilbake?
3. Hva tror du effekten av at hele avdelingen hadde gått på et slikt kurs hadde vært?
4. Vil selvledelse ha større effekt av å lære det i gruppe?

4. Selvledelse (Metakategori)

4.1 Selvledelse (Underkategori)

Datsett 1 (Intervju)

Spm: Hva er dine tanker rundt selvledelse?

I1 – Ingen spesielle.

I2 – Det er jo det hvordan man skal klare å strukturere hverdagen sin tror jeg og hvordan man skal klare å få seg selv gjennom hverdagen.

I3 - Jeg har ikke hørt så mye om dette begrepet før, men det er vel at det at man som leder skal lede seg selv, eller som person tar tak i det selv, Ellers har jeg ikke tenkt så mye over det, men det handler vel om å lede seg selv på en bedre måte.

I4 – Selvledelse er kjempe viktig og jeg tenker at dette henger også veldig sammen med en større vekt på medarbeiderskap. Totalt sett så er jeg jo leder for 12 stykker, det er veldig viktig for meg at min selvledelse også skal være et eksempel for deres selvledelse. Fordi det er sånn jeg oppfatter mitt eget lederskap, ikke sant. Det er ikke en posisjon jeg innehar, det er en aktivitet. Men hvis de som ser til meg ikke ser en aktivitet, men bare en posisjon, så er det veldig vanskelig for meg å selge inn selvledelse til dem. Du må ha medarbeidere som er myndig gjorte. Og i denne myndig gjørelse ligger det selvledelse. Så det er veldig viktig, både for den enkeltes opplevelse av hva er handlingsrommet mitt og ta ansvar for egen arbeidstid og hva man eller bruker den tiden til.

I5 – Frihet under ansvar kanskje. At du på en måte egen tid og egen ressursbruk veldig mye ut fra hva du finner interessant eller synes er interessant for totalen. Jeg vil jo tro at det går mye på at du ikke for tildelt oppgaver men du på en måte tar og former både oppgaver og roller litt utifra hva du, fungerer best eller hva firma trenger.

I6 – Det er ikke sånn at jeg kjenner teorien rundt begrepet så godt, men for meg handler det om **hvordan jeg styrer arbeidsdagen min** og **arbeidsoppgavene** mine forhåpentligvis så **strukturet som mulig**. Det er den delen jeg tenker på det angående selvledelse. Hvordan jeg forvalter meg selv på et vis da rett og slett som et redskap.

I7 – Det handler om **egen-coaching**, at man først **må ta tak i seg selv** og at det er der **man må starte**. Det er for en **sjøl man må trene**, og ikke for alle andre. Å føle seg i fysisk form må jo være for sin egen del, og ikke alle andre sin del. **Selvledelse** må jo være fordi **man har behov for å ta tak i et eller annet**.

Spm: Føler du at du kjenner mer til begrepet nå etter at du har gått på kurset?

I3 – Det er mer den bevisstgjøringen da, at man trenger å bli litt mer **bevisst** på det man gjør. Så man tenker over **handlingene** sine og reaksjonsmønsteret sitt kanskje. At man blir litt mer **bevisst** på det.

I6 – Kanskje, eller selvfølgelig en økt **bevissthet**

Spm: Hva var hovedgrunnen til at du meldte deg på dette kurset?

I8 – Men det jeg kanskje har lært litt av det hele er at stress er, det er jo litt som Olav oppsummerte i dag at du kan jo til en viss grad endre **livstils rutine dine**, sånn som at løsningen min var å bytte jobb, men så er det litt sånn, det er mye **man må fikse sjøl**, jeg må jo **sette grenser selv**, det jeg kan

gjøre med meg selv, det med selvledelse, som **gjør at jeg takler å håndterer og sørger for at jeg selv har det bra uansett hvordan været er og kaos det er og hva som foregår da, men det å bli litt bevisst på det og kunne gjenkjenne noen dårlige vaner og bli flinkere til å sette grenser er jo.**

Datsett 2 (Refleksjonsnotater)

Datsett 3 (Feltnotater/Observasjon)

Olav: Nevner Daniel Kahnemanns system 1+2. hurtigtenkning og saktetenkning (reminder → rutiner → reward). Hva trenger man etter å ha fått **innsikten**? Hva er det da som skal til for å knekke koden?

Endre vaner over tid.

1. Oppmerksomheten (bevisstgjøring)
2. Sosiale støtte (miljø)
3. Mønsterbryter

Tom Karp: «Det å velge bort og si nei er en viktig del av selvledelse»

<http://www.dagensperspektiv.no/ledelse/2017/selvledelse>

Fortolkning:

Det virker som om noen av informantene ikke har noe særlig kjennskap eller forhold til begrepet selvledelse. Over halvparten av informantene har ellers sine egne formeninger og definisjoner på hva selvledelse innebærer for dem. En informant nevner at det «*handler vel om å lede seg selv på en bedre måte*» og at det er kjempe viktig. For en annen informant handler det om «*hvordan jeg styrer arbeidsdagen og arbeidsoppgavene mine*» og igjen en annen nevner at det «*handler om egen-coaching*». Det virker som om informantene hadde lite kjennskap til begrepet selvledelse før kursstart. De fleste gav inntrykk av at selvledelse hadde med lederskap å gjøre og at det skulle være en løsning på et behov eller et problem.

Etter endt kurs virker det som om flere av informantene fremhever at begrepet selvledelse har fått et annet innhold og større betydning. De nevner bl.a. at selvledelse handler om «bevisstgjøring» og at man har et mer reflektert forhold over egne handlinger og reaksjonsmønstre. En annen informant nevner at selvledelse også handler om grensesetting og endring av livstils rutiner, for å ha en bedre hverdag som gjør at man er bedre rustet til å takle utfordringer.

Det tyder også på at flere av informantene har en formening om at selvledelse kun er relatert til arbeidslivet uten å nødvendigvis å kunne se at det er en kobling til andre deler i livet.

Kontekst:

Dekonstruksjon:

En alternativ forståelse kan gi inntrykk av at informantene oppfatter begrepet selvledelse bare i sammenheng med arbeidslivet. Dette kan f.eks. komme av at ordet «ledelse» forbindes først og fremst med lederskap i arbeidslivet.

Stress

Kategori- Positivt og negativt stress

Datasett 1 (intervju):

Spm: Hvorfor tror du man blir stresset?

I2 - man har så lyst å prestere på alle områder og så sier man ja til for mye og så tenker man litt senere at det for mye nå igjen.

I3 - Så det er både indre og ytre stress, og jeg kan nok stresser meg opp mer enn nødvendig. Jeg lager kaos før jeg helt vet hvor mye det er å gjøre.

I3 - Så da blir det jeg ikke ha rukket med over til neste dag og man har det stresset liggende i bakhodet jevnt over om at man ikke er ferdig med ting. «Det er det indre stresset da»

I3 – «Stress er for meg når jeg innser at jeg har tatt på meg for mange ting, og jeg innser at jeg ikke kommer til å bli ferdig med dem og da blir det veldig mye armer og ben og jeg føler jeg går i alle retninger, og i tillegg skal jeg tenke på alt jeg skal huske på privat, handle, så det er mye indre dialog med meg selv som stresser meg opp, «så må jeg det, så må jeg det, så må jeg det», også blir jeg litt handlingslammet, for jeg vet ikke helt hvor jeg skal begynne. Da blir jeg stresset av det, at jeg ikke gjør ting. Det er bare en ond sirkel. Jeg liker også å ha stress, det er det som er litt rart, jeg må ha deadlines for å bli ferdig. Jeg jobber best tror jeg selv når jeg har kort frist».

tydeligvis som liker mange ting. Men det er både indre og ytre tror jeg da.

I8: Jeg blir stresset når jeg ikke har kontroll, eller når jeg ikke vet helt hva som forventes av meg. Når jeg ikke har kontroll så blir jeg veldig irritert egentlig. hadde en liten Wake up i dag hvor hun liksom «det er jo meg sjøl som skaper mye av

Spm: Hva var hovedgrunnen til at du meldte deg på kurset?

I5 - Har etter hvert skjont at stress er Ganske avgjørende ift. hvor bra jeg føler meg eller ikke føler meg. så jeg må ha en del type stress, type gode stresset, men ikke så mye av den negative biten og det er jo den som påvirker nattesøvn og litt andre typer ting.

I5 - så etter det så merket jeg at jeg kanskje har strekt strikken for langt over veldig mange år egentlig, men da har det gått greit for da har det vært litt mer gøy, at jeg liksom har klart å hente meg inn igjen da. Derfor stressmestring.

I5- «det kan gjerne være høyt arbeidspress og mye som skal gjøres, hvis man klarer å se at man kan påvirke det som skjer der og at du til en viss grad kan styre hva som skjer og når det skjer».

I7: utifra min arbeidssituasjon har jeg blitt en mer stressende person enn jeg ønsker å være. Og man havner ofte i de samme fallgruvene, selv om man skifter jobb så drar man med seg uvanene

Spm: På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress? Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette

I5: Det er jo følelsen at man oppnår noe. man kan gjerne leve med stor press lenge hvis man har følelsen av at det fører til noe. og det kan være forskjellige ting det fører til også, på en måte litt forskjellen på positivt og negativt stress tenker jeg. du kan gjerne være et sted som du brenner og alt er liksom opp under taket og det kan gjerne være positivt det også hvis det er litt kreativt og det fører til noe og du kjenner at det er fremdrift og det drar i riktig retning så er det egentlig bare, det gir mer energi.

Spm: Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

I5: Positivt stress å nå litt ambisiøse mål, sammen med andre. Og få det til sammen, vi klarte det sammen liksom, det er positivt stress for meg.

I5: negativt stress er når du egentlig ikke påvirker resultatet noe særlig annet enn at du har vanvittig mye som skulle ha vært gjort. Du påvirker egentlig ikke noe resultat eller du får ikke noe ut av om det går bra eller dårlig.

I5: Stresset mitt kommer da når jeg da ikke kommer noe vei. og at jeg har masse oppgaver som skulle ha vært gjort og jeg gjør forsåvidt men at det ikke fører til noe, og at jeg på en måte ikke blir ferdig eller kommer meg videre på noen ting da er det stresset som er kommet for min del. eller ting som jeg ikke kan kontrollere at det føles at jeg må gjøre ting som ikke fører til noe eller som jeg ikke styrer selv. og da blir det etter hvert et problem, å kunne skille mellom hva som er viktig og uviktig. og så kommer det etter hvert en følelse av at alle ting eller like viktig og at alt blir på en måte for mye. om det er å ta en telefonsamtale eller ta opp svar på tlf. i det hele tatt blir like vanskelig som å skrive en stor avhandling, sykt vanskelig arbeid da. Jeg føler på en måte en mangel på kontroll, det er den som bygger seg opp, den følelsen av at man synker og at ikke klarer å håndtere resten av hverdagen

I7: Stress for meg kan jo være litt sånn forskjellig. Det er to typer stress, det er positivt stress og negativt stress. Altså positivt stress da får jeg adrenalin, og det kan være gøy.

I7: uten pause hadde man blitt dau sliten uansett hvilken jobb man hadde hatt.

I4 – «Da blir jeg helt (puster tungt), det er veldig slitsomt»

Spm: Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

I5: Avhengig av om det er godt eller dårlig stress egentlig. Så hvis jeg er inne i noe som gir meg energi og det jeg driver med er bra så har jeg også mye oftere følelsen av at jeg kontrollerer mye mer selv. Mens hvis jeg driver med noe som ikke skaper noen ting og jeg ikke kan påvirke noe særlig så er det mye lettere å tenke at jeg er uten kontroll. Da kommer nok de tankene mye kjappere frem også de automat-tankene som går litt i negative retning

I6: når man blir stresset så blir det jo sånn at man har en tendens til å legge merke til de negative tingene som skjer også

Spm: Kjenner du til begrepet sevledelse:

I8: Jeg har et ordtak jeg lever etter da, og det er «det handler ikke om hvordan du har det, men hvordan du tar det».

Spm: Hvordan skal du få vanene til å vare?

I8: Utfordringen med dette er jo kanskje å ha fokus på det når man trengs det, og ikke når man allerede er i en positiv sinnstilstand da

Datasett 2 (Refleksjonsnotat):

Positivt/negativt stress

I3: Stresser for å ha tid til stressmestringskurs, men kurs skal jeg på!*haha

I3: I høst har jeg opplevd enormt stress på jobb og hjernen har vært i høygir. Søvn har det vært lite med for å si det sånn.

I7: Fortsatt litt for mange oppgaver som skal inn på litt knapt med tid. Dette følger noe rollen, så det handler også litt om å tåle det uten at det fører til opplevd stress.

I7: Merker vel at jeg jobber best under press og at jeg utsetter de kjedelige tingene om jeg har tid på meg og ikke har press på meg til å gjøre dem ferdig.

Datasett 3 (feltnotater/observasjon):

Positivt/negativt stress:

Fokus område: Hvordan jeg har det / ikke hvordan jeg tar det!

Deltakernes tanker på hva som skjer i kroppen ved stress:

Uro følelse, dårlig pust, høy puls, krass og kort, små aggresiv, i en egen boble, dårlig hukommelse, tegn på utbrenthet, tankekaos, dårlig søvn, hodepine, knytter seg sammen i hodet, knytter seg i magen, stiv i nakken, ikke tilstede, utenfor seg selv opplevelse, alt blir voldsomt.

Hjernens viktigste oppgave: sikre overlevelse, fight og flight.

Fortolkning:

Deltakerne fremhever at det er både et ytre og indre stress. Mange vil prestere mye og tar på seg mere enn de har kapasitet til. Arbeid kan dermed bli liggende til dagen over, og det skaper et indre stress. Da begynner mange å tenke på alt det andre som også skulle vært gjort, både i jobbsammenheng og privat. Noen peker også på at de skaper mer stress enn nødvendig, altså at det er et indre stress selv som de ikke vet om det ytre stresset de er utsatt for er noe å stressere over.

Flere informanter ser at de er med på å skape unødige stresssituasjoner selv, og det ser ut til at det ofte har sammenheng med når de mister kontroll og oversikt eller ikke vet hva som forventes av dem. Her kommer forventninger inn i bilde, og avklaring av disse. Ser ut til å ha en stor betydning for hvordan deltakerne mestrer stress.

Noen av informantene trenger stress, og opplever det positive stresset som gøy, de mestrer noe og ser resultater når de blir utsatt for positivt stress. Men vi ser også en sammenheng med at deltakerne som sier dette alle har tøynd strikken for langt og opplevd å miste kontroll og at det blir negativt stress isteden. Så positivt stress blir assosiert med mål oppnåelse, det er gøy og man får adrenalin. Når man jobber med noe som gir energi, så oppleves en større følelse av kontroll. Mens negativt stress er når man ikke påvirker resultatet noe egentlig. Det blir assosiert med at man ikke får noen ting gjort, og man kommer ingen vei. Man klarer ikke skille hva som er viktig og hva som ikke er viktig. Man skaper ingenting, og det er lettere å tenke at man ikke har kontroll. Lettere å tenke negative tanker.

Dette kan ha en sammenheng med unødig tankespinn, at det dukker opp i situasjoner man ikke har kontroll og opplever stress og tenker negative tanker. Kanskje dette igjen bidrar til at man havner i en offer-rolle, og synes synd på seg selv pga situasjonen man er oppi, istede for å være aktør i eget liv og ta grep om situasjonen.

Kontekst:

Flere deltakere sier at arbeidssituasjonen gjør at de har blitt en mer stresset person enn det de ønsker å være. Hva ligger i arbeidssituasjonen, er det fordeling av oppgaver, strukturen i avdelingene, for høye forventninger, lav bemanning eller ligger problemet hos informantene selv?

Dekonstruksjon:

En deltaker fremhever at det kan brenne under taket og man kan leve med et stort press hvis man har følelsen av at det fører til noe. Er det slik at så lenge det er fremdrift og resultat vil en person kunne leve med stort press over tid? Snakker vi da om stress, positivt stress, ellers snakker vi om flytsonen, altså en «flow» ansatte befinner seg i.

Stress kan defineres på så mange måter, men hvis man ser på stress som å kjempe for å overleve med alle de fysiske reaksjonene dette har i kroppen vår vil jo ikke positivt stress heller være bra over lang tid? Eller? Kan man da kalle det positivt stress, og bør man ikke

heller si at man er i flytsonen, at man glemmer tid og sted og bare er til stede i nåtid og trives med det man gjør.

Yoga, mindfulness og leve her og nå handler jo om nettopp dette, å redusere stress og virke avspennende. Tida går jo ikke fortere enn når man trives med arbeidsoppgavene og opplever mestring og at man får tingene gjort. Men er det positivt stress?

Det kommer kanskje an på hvilken definisjon man benytter av begrepet stress.

Deltakerne beskriver symptomer på stress som mange opplever når de er utbrente, vil det si at mange av deltakerne har vært utbrente, eller ramser de opp symptomer de har hørt om rundt begrepet stress, eller at de opplever det nå og da, eller over tid.

Stress

Kategori- Forstyrrelser

Datasett 1 (intervju):

Spm: På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

I4 - Jeg prøver ut ting, sånn som å legge vekk i ett par timer og konsentrere meg på en ting. Men så etter tre timer så sjekker jeg mobilen igjen og da ser jeg at jeg har fått en sms om at svigermor er kjempe syk og trenger tabletter og om ikke jeg kunne løpe ned å levere de til henne.

«gi denne oppgaven til Eva fordi hun kommer til å fikse det. Det er ikke så lett å si til alle rundt deg plutselig "fra og med nå" ikke spør meg om noe...gjør det selv».

Spm: Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

I4: Nei.

kan du si litt mer om dette?

I4 - Jeg sliter jo med det. Hvis jeg får anledning til å konsentrere meg til å jobbe med en ting av gangen så er det kjempe bra. Men det er når det blir sånn mange avbrytelser mens jeg holder på i en sånn prosess, det sliter jeg veldig med å håndtere. Da blir jeg helt (puster tungt), det er veldig slitsomt.

Spm: Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

I4 - Det har noe med det å gjøre at jeg trenger hjelpere. Jeg må øve inn noen responser istf. at jeg opplever enhver henvendelse til meg som noe jeg må svare på så fort som mulig,

Spm: På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

I1 - Blitt flinkere til å se på løsninger for å rydde vekk unødvendige stressmomentet,,feks si nei når jeg ikke har tid til ekstra oppgaver.

Spm: Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

I1 - Flinkere til å adressere stressårsaker og forsøke å gjøre noe med det aktivt.

Hvordan skal du få til dette?

I1 - «skjerme meg med lukket dør, plakat med «opptatt» ol

Spm: Hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?

I2: Det er mye sosiale medier. Bl.a. Facebook, har også spilt en del spill.

Nå har jeg slettet mange apps og så har jeg jo laget meg denne oppgaven her og det har fungert kjempe bra. Jeg har ikke samme behov for å gå inn å sjekke hva som skjer til enhver tid inne i FB. Har også slått av mange apps og varsler og det har vært veldig deilig. Jeg savner det ikke i det hele tatt. Fordi det er skremmende å se hvor mye tid sånn dings kan ta av livet ditt.

I3 - «Jeg tenker ofte at dette skal jeg gjøre i dag og jeg føler jeg har oversikt, men så kommer det masse uforutsett og kunder og ting som jeg ikke hadde tenkt eller visst om, og så må jeg på en måte gjøre det og da utsettes det andre til siden»

I3: På jobb er det VG, dagbladet, DN, FB, skravlepauser på jobben når folk egentlig ikke orker å jobbe litt så vi bare skravler og det tar veldig lang tid noen ganger. Jeg ikke fullfører ting, at jeg begynner på ti ting samtidig. Det er også litt tidstyv at jeg må sette meg inn i samme ting gang på gang, fordi jeg blir aldri ferdig med det, hvor var jeg sist, og det er en tidstyv, ustrukturert hverdag, tar det litt som det kommer.

I6: Det er jo mobiltelefonen, som jeg opplever at tar mer og mer plass, ubevisst mer og mer plass, og det oppstår et mønster som er vanskelig å bryte, det er lett å ta til den for en sånn underholdning, uten at man egentlig tenker over det, man bare scroller nedover, og det er en tidstyv det tror jeg

I7: Møter er en kjempe stor tidstyv. Alle snakker om det. Det er irriterende møter, hvor man sitter å tripper og man har ingenting der å gjøre., og hvorfor ble du invitert, og hvorfor du være på det møtet. Når man egentlig kan bruke tida på andre ting. Faktisk bruke den tida på det man skal gjøre.

Spm: Etter at du begynte på kurset, har du gjort noe med disse/dette

I3 Jeg prøver jo, jeg tenker mer over det nå når jeg for eksempel går inn på VG når jeg egentlig har masse å gjøre. Så tenker jeg «hvorfor er du her, hva er det du driver med her», de hjelper meg jo ingenting, så det hjelper at jeg er litt mer bevisst da på de tingene jeg gjør, at jeg kan si til meg selv «nei det synes jeg ikke du skal gjøre, nå har du masse annet du må gjøre», telefoner og ja det er helt klart at man må jobbe mye med det da.

I5: «Jeg bruker fortsatt uforsvarlig mye tid på kunne/burde/skulle ha gjort ting. Måler veldig mye ut mot ting som jeg burde og skulle ha gjort, og jobbe mot denne type ting».

Spm: Hvordan legger du opp dagen din? Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst?

I6: Dagene mine er i liten grad lik sånn sett, jeg er en planlegger så jeg har ganske god oversikt, og jeg planlegger ganske godt og veit hva jeg skal gjøre stort sett, også er det da ganske dårlig til å holde på den planen. «Det skjer mange ting som gjør at jeg ikke får gjennomført det jeg har tenkt». «At jeg til dels kan bli bedre til å holde fast på det jeg har planlagt og ikke ta alle de tingene som dukker opp noen ganger».

I6: Det kan være mail, telefoner, og selvfølgelig sånn som vi jobber så er det mye akutte situasjoner som dukker opp og ting som skjer som man faktisk må forholde seg til. Men man kan ikke planlegge det akutte, men kan jo planlegge tid til å forholde seg til det uforutsette på en eller annen måte, og det har jeg nok i liten grad gjort for dagen er egentlig fylt opp med det planlagte. Sånn alt det andre kommer jo på toppen, så man vil kanskje klare å planlegge det litt, men da må andre ting bort.

Spm: Hva skal til for at du skal holde på vanene du etablerer etter kurset?

I7: Man må ha en plan og at man ikke hele tiden blir så lett å vippe av pinnen hele tiden. Finne ut hva som er viktig for deg selv rett og slett

Spm: Hvordan legger du opp dagen din?

I8: også velger jeg liksom det viktigste, også er det sånn at det skal jeg i hvert fall fullføre innen da og da, det må jeg gjøre og det må jeg få til og jeg skjønner at det dukker opp andre ting, og da må jeg liksom jobbe nå og sette av tid til andre ting, Jeg blokkerer tid i Outlook slik at folk ikke kan kalle meg inn på andre ting, og ikke bli avbryt, så når jeg skal jobbe med en oppgave som er ganske krevende så setter jeg av to tre timer

Datasett 2 (Refleksjonsnotat):

Forstyrrelser:

I2: Jeg hadde i oppgave å slå av varslinger på mailboksen min. Dette har fungert veldig bra og jeg har hatt mye mindre forstyrrelser i løpet av arbeidsdagen. Jeg har prøvd å tatt pause og lest og besvart mailer.

I2: Men i en hektisk hverdag har det hendt at jeg har glemt bort mailen siden jeg ikke har fått noen påminnelser som har dukket opp på skjermen. Jeg kommer til å fortsette å ha varslinger av. Jeg har også prøvd å slå av de fleste varslingene jeg har på telefonen og appene også. Ser der også at jeg bruker mye mindre tid på telefonen i fritiden. Og har blitt mindre avhengig av telefonen. Ett stort pluss. :)

I6: Jeg hadde satt opp en to-timers økt med headset hvor jeg skulle jobbe med valgt oppgave uforstyrret.

I6: Fungerte helt fint, og fikk jobbet effektivt. Tenker jeg trenger å gjøre mer av dette, og at det viktigste for meg blir å gjøre det planmessig framover i tid. Det er måten å skape seg rom og kanskje også synliggjøre at det ikke plass til alle oppgaver eller møter innenfor mine rammer, og at noen oppgaver/ansvarsområder må ut. Jeg hadde planlagt tiden inn i boka, men ble noe forsinket pga svært full arbeidsuke med oppgaver som krevde at jeg fulgte opp. Jeg måtte derfor håndtere noe som skjedde akutt. Fulgte imidlertid planen etter det, og økten ble på ca 1,5 t i stedet for to

I6: Det som er krevende er å vurdere hvor mye uplanlagt tid per uke som trengs for å håndtere det som kommer uforutsett, kunne kanskje notert det ned for en periode?

I?: Jeg fikk til økt med headset og dette synes jeg funker bra. Jeg vil legge det inn på jevnlig basis videre. Jeg har også hatt to økter med hjemmekontor, noe som fungerer bra for meg. Jeg får jobbet uforstyrret og også lagt inn pustepauser som jeg kjenner jeg har behov for etter en lang periode med høyt trykk.

I6: Litt overrumplet av viktige oppgaver som har kommet på i kombinasjon med en allerede for full kalender. Jeg har derfor ikke klart å holde planlagt fokus, men lærer jo noe om når det rakner.

I7: Denne perioden skulle jeg prøve å redusere tiden på Facebook - sosiale medier.

I7: Dette har gått over all forventning bra. Nesten ikke vært på Facebook i der hele tatt selv ikke på kvelden. Har nok trykket på appen uten mål og mening noen ganger, men da har jeg fått dårlig samvittighet og er fort ute igjen. Ikke blitt stående midt på gulvet og bare skrolle i

30 min!! Resultatet har blitt at jeg faktisk har fått gjort veldig mye mer. Får unna småting, isteden for å "kaste bort" tiden på tull.

I?: Jeg er ikke så mye inne på vg, db osv som jeg gjorde før, det er jeg bevist på og er en dårlig vane jeg vil venne meg av med.

Datasekk 3 (feltnotater/observasjon):

Forstyrrelser:

Fjern distraksjoner, jobb med en ting av gangen, ta regelmessige pauser, ta bort fristelser og forstyrrelser, slå av varslinger (fb osv)

En av deltakerne nevner åpent landskap som en forstyrrelse, men det handler om hvordan man tar det, og man ikke kan takle det anbefaler en annen deltaker å ta et valg å bytte jobb.

En deltaker hadde som mål å skru av apper, fungerte godt, mindre forstyrrelser og mer fokusert.

Tidstyver på arbeidsplassen som deltakerne nevner: Kollegaer, FB, mobil, varsler, vanskelig å gjøre en ting av gangen, Åpent landskap, kopi på mail, ta pauser, respektere kollegaer, det er individuelt hva forskjellige mennesker opplever som distraksjoner.

Fortolkning:

Flere deltakere opplever det som vanskelig å bryte mønster på arbeidsplassen, at de kanskje ikke har vært gode til å si nei, og plutselig skal begynne å gjøre det. Flere har delt hva de jobber med, og opplever støtte og opp backing på det de driver med. Her igjen sitter arbeidstakere med en forventning om at andre forventer at man skal si ja eller hva det skulle være. Det viser hvor viktig det er å avklare forventninger i forhold til stress, både det ytre og det indre. Ved å lære seg å si nei til uforutsette ting som dukker opp og avklare med andre hva man har behov for, og en del deltakere mener også det er viktig å ha støttespillere rundt som minner enn på hva man jobber med, og skaper mer forpliktelse også.

Flere deltakere sier at de har problemer med å gjøre en ting av gangen, og fullføre oppgaver. Det gjør at man må sette seg inn i samme ting flere ganger. Det er på grunn av en arbeidsdag som er preget at uforutsette hendelser, avbrytelser og forstyrrelser. Det kan gå bra å jobbe med enn ting så lenge det ikke dukker opp noe annet. Mange deltakere ønsker i hvert fall å bli bedre på å si nei, og det tyder jo på at de sitter med for mye allerede og at det ikke er nye utfordringer som de ser at de får tid til som de eventuelt takker ja til i dag. De kan oppleve at de har kontroll og oversikt, men så fort det dukker opp noe uforutsett så må ting som skulle vært gjort utsettes.

Mange deltakere har hatt som mål å ha hjemmekontor eller bruke headset for å få konsentrert seg om en ting om gangen. Det har fungert, men også når de øvde seg på disse målene, så dukket det opp uforutsette hendelser som gjorde at målene ikke ble så godt gjennomført fra uke til uke. Er det slik at det bare er perioder som er hektiske og som man ikke vil få gjort noe med forstyrrelsene som dukker opp.

Mobiltelefon, FB, apper, varslinger av alle slag, Nettaviser osv var tidstyver som så å si alle deltakerne opplever som forstyrrelser. Alle er like overrasket over hvor stor del av livet mobilen har blitt og hvor ubevisst bruken av den er, og mange ønsker å redusere bruken. Flere erfarte at de ble mer fokusert og fikk mere tid. Mange valgte å skru av varsler og bruken gikk ned. Andre fikk dårlig samvittighet at å gå inn på den når de egentlig hadde tusen andre ting å gjøre, og gikk fort ut. Det viser hvor viktig det er å være bevisst, å bruke tiden sin bevisst. Ha et bevisst forhold til dine tanker og hva du vil bruke tiden på.

Kontekst:

Det kan jo være at konteksten på jobb bidrar til at noen opplever mer forstyrrelser enn andre, det kommer an på hvilken kultur de har for småprat, det å spørre hverandre, hvilken respekt de ansatte har for hverandres tid, åpent landskap versus lukket landskap osv. Her gjelder offer og aktør, man må selv ta ansvar og man har et valg. Men det kan jo se ut som at noen felles spilleregler på arbeidsplassen i forhold til forstyrrelser er et nyttig verktøy for å forhindre unødig stress, frustrasjon og forstyrrelser. En av deltakerne opplevde jo at flere benyttet seg av headset etter at informantene startet med det. Kan jo tyde på at flere på denne arbeidsplassen slet med forstyrrelser i arbeidstiden. Det er jo når man er inne i en god steam og arbeidet flyter at man er mest effektiv, så det er jo ikke rart at forstyrrelser var et begrep som gikk veldig mye igjen når deltakerne pratet om hva som skaper stress.

Møter blir også sett på som en tidstyv og forstyrrelser for noen. Her vil også møtekulturen hos den enkelte arbeidsgiver spille inn på hvor effektive møtene er. Informantene som opplever dette har et valg, de kan ta opp møtekulturen med sin arbeidsgiver slik at møtene blir mer effektive, de rette menneskene er på plass, alle vet hvorfor de er med og hva som skal forberedes, og mobilen legges vekk.

Dekonstruksjon:

Forstyrrelser blir ikke nevnt når man snakker om positivt stress, men i en periode med positivt stress blir man vel i like stor grad utsatt for forstyrrelser og uforutsette hendelser. Er det da hvordan man tar det som spiller inn, eller er det det at man ikke er bevisst på hvordan man reagerer. At så lenge man er bevisst over sine egne tanker og handlinger så håndterer man situasjonen på en bedre måte. Flere deltakere opplevde jo også at de hadde en større kontroll over seg selv når de var utsatt for positivt stress, og dermed kan det være grunnen til at de takler forstyrrelsene på en bedre måte.

Det ser ut til at mye av forstyrrelsene hos deltakerne er indre styrt, mange går rundt med tanker om hva de burde, ikke burde, skulle ha gjort. Dette er negativt tankespinn som fører med seg stress. Flere ønsker å bli gode til å legge en plan, og holde seg til den planen. Mange sier at man dermed må legge inn litt tid til uforutsette hendelser, men utfordringen er å vite hvor mye ekstra tid man trenger. Kanskje informantene har for store forventninger til seg selv om at de skal ha kontroll og overholde planer og tidsfrister de setter seg, og når de ikke klarer å overholde dette fører det til negativt stress.

I og med at de fleste informantene ser på varsler, mail, mobil og mail som forstyrrende elementer og uforutsette hendelser bør kanskje en ide være at arbeidsgiver har «opplæring» på

hvordan bruken av slike verktøy skal være på arbeidsplassen. Det ser jo ut til at mange i dag er så avhengig av mobil, fb, nettaviser at man kanskje trenger en «kultur» i bedriften, at sånn har vi det her». God opplæring i bruk av teknologiske løsninger, slik at bruken av for eksempel mail blir god fra starten av. Teknostress er et nytt begrep, og gjør at alle kan kontaktes hvor som helst og når som helst.

I kurset blir det nevnt at man bør fjerne distraksjoner, jobb med en ting av gangen, ta regelmessige pauser, ta bort fristelser og forstyrrelser, og slå av varslinger. Hva skjer om man gjør alt dette, vil man komme ajour og slippe negativt stress. Handler det da igjen om dette deltakerne kaller positivt og negativt stress, eller handler det om hvordan man tar det. Det handler kanskje om å klare å prioritere arbeidsoppgavene, å se på hva som er viktig, og klare å la andre ting ligge mens man gjør ferdig det man driver med.

Stress

Kategori- Fysisk reaksjon

Datasett 1 (intervju):

Spm: Hva var hovedgrunnen til at du meldte deg på dette kurset?

I4 - Hovedgrunnen er at jeg rett og slett ble lagt inn på akutten på sykehus i fjor høst med noe som kalles "broken-heart syndrom". Det var overproduksjon av stresshormoner og adrenalin.

I8: summa summarum var vel at jeg innså at ikke hadde det så veldig bra. Å når jeg ikke har det så veldig bra så blir jeg veldig introvert, jeg spør ikke om hjelp, så det endte med at jeg kanskje gråt en gang i uka i en lengre periode, og endte opp på badegulvet liksom, men jeg ville ikke sykemelde meg, jeg var jo ikke syk liksom, det bare var litt tøft, du vet jo hvordan det er, det er ikke så tøft da, det går greit, også klarte jeg vel egentlig å reflektere etter hvert over hvorfor jeg egentlig var så stressa og innså vel at jeg måtte gjøre noe med det

Spm: Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

I4 - Jeg får veldig høy puls og jeg blir fortvilet og blir sint. Jeg sover ikke godt, klarer ikke å spise, klarer ikke å fokusere, og hver minste lille ting, liksom bare en ubetydelig ting blir til en bjørn. Det blir sånn at jeg nesten ønsker å legge meg ned på gulvet og skriker.

I1 - Får en indre uro. Kort lunte. Trives ikke.

I1 – «Alt påvirker hverandre og henger sammen. Jo mer sliten, jo mer stress og omvendt»

I2: Jeg føler ofte at jeg ikke strekker til kanskje og ofte leverer jeg mye til ulike folk og jeg kjenner at jeg kan bli veldig kort, bli litt sånn ikke aggressiv, men sånn litt små aggresjon inn i kroppen, til tider kan det bli det.

I6: «Jeg kan føle litt uro». Å jeg kan kjenne litt på sånn irritasjon egentlig, som ikke er så synlig for alle andre kanskje. Også kan jeg merke at jeg blir litt sånn introvert. Jeg må prøve å stenge ute andre litt, jeg har liksom ikke kapasitet til så mye mer enn meg selv og mine oppgaver så merker jeg det litt. «De merker at jeg har mindre tid, går litt raskere i korridoren, lukker seg litt mer inne, kanskje mindre tilstede mentalt, eller sosialt. Sitter mer ved pulten og er mer lukket, Det blir nok litt synlig, litt mer introvert rett og slett».

I7: Måten jeg takler eller reagerer på stress er at jeg kan bli litt sånn knappe og virke litt sur. At jeg faktisk utstråler, kritisk stressa, jeg må bli ferdig, nå er jeg drit stressa. Jeg kan være stressa en hel dag, da blir jeg småirritabel, men jeg blir ikke lang varig sur da.

I7: slutta å sjekke mail på morgenen, fordi jeg fikk bare vondt i magen liksom.

I8: når jeg blir stressa så går jeg på autopilot da, jeg slutter å spise frokost jeg sover ikke like mye, og det er sikkert greit for en periode, men jeg må begynne å kjenne igjen de signalene da, så jeg ikke havner ned i dumpa som jeg var i fjor. «jeg klarer liksom ikke se det før det er for seint da».

Spm: hva fysisk kjenner du skjer med kroppen under stress?

I3 - Jeg sover dårlig, har nok ikke hjertebank men føler liksom at kroppen er litt i beredskap da, unødvendig. Så jeg tenker at det ikke er bra. Jeg skjønner at på sikt så er det ikke noe lurt.

I8: Jeg blir jo litt stiv i skuldrene, jeg heiser skuldrene fast, hvis ikke blir jeg veldig glemsk. tom for energi, jeg kom hjem fra jobb også bare døde jeg, jeg spiste ikke, jeg orka ikke å lage mat, jeg orka ikke å ta en beslutning om hva jeg skulle spise, det var bare nedprioritert, det orker jeg ikke.

I8: jeg er sliten og jeg gråter og jeg spiser ikke,

Spm: 16: Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?

I3 – «Prøver å trene for jeg vet at det er bedre, men nå har jeg ikke hatt noe særlig overskudd fordi jeg har sovet veldig dårlig. Men jeg har begynt å sove bedre nå og merker at bare det gir jo overskudd.

I3 - «Hvis man er sliten, bakpå, så er det mye lettere at stresset tar deg»

I3 – «Du tror kanskje det er mer stress en det det egentlig er, du skaper en stress situasjon som egentlig ikke er der, men fordi du ikke har overskuddet så blir alt stress da. Så hvis du har overskuddet så er du ikke bakpå, man er mer sånn mer sånn «dette går fint», men hvis man er bakpå og er sliten så tror jeg det meste er tungt da.

I3 - Fordi jeg er veldig bevisst på kropp og sjel, jeg tåler nok mye mer press og arbeidsmengde en mange. Men jeg merker også at jeg har min grense, og jeg har ikke lyst til å komme til den grensen at jeg går på en smell og derfor har jeg tatt dette kurset her for å på en måte forhindre det at jeg kommer dit fordi det er mye verre.

I3 - føler at jeg er mindre stresset og det merker også de hjemme, de merker at jeg er mer rolig. Ikke kaver så fælt

I5 – «så jeg gikk på en ordentlig smell ift. det fysiske slo meg Ganske hardt og så begynte jeg å jobbe igjen for fort og så jobbet jeg alt for hardt i en periode, så da jobbet jeg helt idiot fakturerte 130/140% i 4 mnd. og så sa det stopp. så da fikk jeg hele "pakka",

Spm: Hvorfor tror du man blir stresset?

I5: Fight or flight er grunnprinsippet.

«Ulempen er jo når du får stress over tid. For da holder på en måte kroppen i gang på et sånn flukter i "kjempe-modus" og det skjer jo en del ting i kroppen også, bl.a. så går det mindre blod til hode og hjerne og kognitive ting og så går det mer til det store muskelgruppe for å kunne flykte eller kjempe og over tid så går det både over hukommelse og gjenoppbygging av kroppen og alt sammen egentlig».

Spm: Ser du noen sammenheng mellom det å ha fysisk/mentalt overskudd og det å kunne mestre og takle stress/høyt arbeidspress?

Ja. Det er klart at det er noen sammenhenger der også. Og det er klart at når man er godt trent så har man på en måte litt mer overskudd også har man også lettere for å klare de pausene som man trenger rett og slett, for å så kunne sitte og jobbe fryktelig mange timer etter hverandre bare fordi at man skal bli ferdig med noe, er sjeldent så veldig lurt ift. til å tatt en pause i stedet.

I6: Fordi jeg kan raskt kjenne på den irritasjonen for eksempel, og den slår jo ut på jobb og på hjemmebane, man blir lett irritabel for eksempel når man er veldig stresset. Det kjennes ikke bra, og jeg opplever å gå rundt med en sånn litt negativ stemning. Ja rett og slett er stemninga litt sånn dempa på et vis. Og overskudd henger veldig tydelig sammen med motivasjon. Så når overskuddet blir borte, og det er energitap over tid så er det litt der det skorter for min del, at motivasjonen forsvinner, det er ikke noe gøy lenger. Blir mindre kreativ kanskje, ja eller helt klart. For det er ikke tid til å tenke på noe mer enn de konkrete oppgavene, og det synes jeg er litt kjedelig, så motivasjon og kreativitet forsvinner litt.

Spm: Har du fått noen tilbakemeldinger etter endt kurs?

I7: Jeg er jo ikke stressa i den form som jeg var for et par mnd. siden. Folk sier at jeg ser mye friskere ut da, jeg ser ikke så sliten ut. Det er jo hyggelig.

I7: «Ja, nå har jeg opplevd den smellen her. Det er ikke noe jeg vil oppleve igjen»

Føler du at du har kontroll over egen tankegang når du er stresset?

I8: I fjor da når jeg var super stressa, så gjorde jeg meg så utrolig liten, kikka bare i gulvet, jeg hadde ikke øyekontakt med noen, ville ikke snakke med noen, jeg lo aldri.

Datasett 2 (Refleksonsnotat):

Fysisk reaksjon.

I5: Det jeg skulle prøve å teste ut i denne perioden var å ta pauser 3-4 økter i uken. Øktene skulle inneholde aktivitet/ trening og gjerne frisk luft.

I5: Å ta små pauser med tid til bare en kaffe kopp og avveksling fra den en holder på med fører til at jeg blir mindre sliten og lei av det jeg holder på med. Trenger ikke være ferdig og kjempe sliten av oppgaven før en tar pause. Bare jeg vet at

I?: jeg kommer til å bli ferdig innen en vis tid. Arbeidsoppgavene - huslige sysler forsvinner ikke, men får mer utbytte og energi til utføre disse om jeg prioriterer meg selv innimellom og tar pauser til trening/ aktivitet og frisk luft.

Datasett 3 (feltnotater/observasjon):

Fysisk reaksjon:

Konsentrere seg og ta pauser for å ikke miste konsentrasjonen.

En deltaker hadde som mål å ta flere pauser, føler mer velvære og energi.

En deltaker ønsker å lese mindre mail og gjøre en ting av gangen, greide stort sett å la være, og sover bedre og har mer overskudd neste dag.

Olav nevner at man kan oppleve mye angst/frykt blant ledere og medarbeidere i dagens samfunn. Alt blir like viktig, og man havner i en ond sirkel uten å vite hva som er viktig og hva som ikke er viktig.

En av deltakerne benyttet headset og opplevde at flere av kollegaene gjorde det samme.

Fortolkning:

Flere av deltakerne har virkelig møtt veggen, det er snakk om utbrenthet som har ført til sykemelding, og i det verste tilfelle sykehusinnleggelse med «broken-heart-syndrom». Kan det være slik at det er mennesker som virkelig har møtt veggen etter at de over en lang periode har blitt utsatt for stress, og at det dermed er vanskelig å overføre disse funnene til den generelle mannen i gata.

Nå er problemstillingen vår «hvordan mestre og takle stress og høyt arbeidspress gjennom selvledelse», og er det noe som er gjennomgående for våre informanter er det at de har blitt utsatt for store arbeidsmengder og stress.

Flere av deltakerne peker på at de sover dårlig i perioder med mye stress, de spiser dårlig, får en indre uro, kort lunte, man trives ikke, aggressivitet/irritasjon, introver, stiv i skuldre/nakke, tom for energi, gråter, legge seg på gulvet å skrike.

Det er en gjenganger at deltakerne får energi av å trene, er dog bare en av deltakerne som sier at informantene velger å prioritere det selv om energien og motivasjonen egentlig ikke er der, fordi informantene vet at det gir energi. Her ser man at selv om man er bevisste på hva som gir en energi, så velger da de fleste informantene å droppe trening. En informant sier at treningen den gjennomføres uansett, og informantene trenger ingen andre drivere/ytre påvirkninger for å komme seg på trening enn hennes eget ønske om dette fordi hun vet om gevinstene. Ellers er det et mønster i at informantene dropper treningen når stresset er som verst. Dette kan igjen ha sammenheng med dårlig søvn, og dårlige spisevaner, som igjen fører med seg mer stress.

Flere informanter peker på at når man havner bakpå er det lettere å skape de stressende situasjonene selv, og at det er lettere at stresset tar deg. Er man godt trent har man mer overskudd, og overskudd henger sammen med motivasjon og kreativitet.

Flere informanter ønsker å bli flinkere til å ta pauser, for å få mer energi og koble av. Det er gjennomgående at informantene lurer på hva som er mest konstruktivt å bruke pausene på. Mange bruker de til å scrolle på mobilen, men ønsker heller frisk luft, en samtale med en kollega, eller en kaffipause. Dette kan kobles til at mange deltakere også ser på mobilen, apper og varslinger som forstyrrelser. Når de har satt seg mål om å bruke mindre tid på mobilen, så har flere sagt at de blir mer fokusert, de bruker mindre tid på den og får plutselig bedre tid. Så om man setter seg som mål å bruke mobilen mindre vil kanskje pausene man trenger i en hektisk hverdag blir mer effektive og konstruktive. Men det er selvfølgelig individuelt hva som gir en energi som man trenger påfyll når lageret er tomt. Deltakerne som klarte å ta flere pauser følte mer velvære og energi.

Kontekst:

Kan det være at konteksten, altså det at disse deltakerne faktisk deltar på et kurs å mestre stress og høyt arbeidspress gjennom selvløse, vil kunne påvirke resultatet, de har betalt for det og er motiverte på en helt annen måte enn om man plutselig spurte en random person om å prøve ut de ulike selvløsestrategiene kursdeltakerne har blitt presentert for.

Deltakerne var som vi oppfattet det veldig ærlige og åpne både på kurset, under intervjuene og i refleksjonsnotatene. Hvis vi tenker på det fysiske de opplevde etter at de har blitt utsatt for mye stress, så var de svært åpne og delte mye privat. Kan det hende at man på et slikt stressmestringskurs «kjemper» om å ha mest mulig stress på jobben?

Dekonstruksjon:

I informantenes arbeidssituasjon fremstår det som de fleste har et kontinuerlig press i forhold til stress og arbeidsmengder, som gir dem fysiske reaksjoner, er det hvordan de har det eller hvordan de tar det? Er det slik at mange av deltakerne kontinuerlig er utsatt for press, men at de i perioder er inne i en god «flow» og glemmer tid og sted, og dermed ikke kjenner stresset som negativt men som positivt stress. Flere informanter har pekt på at de når de opplever mestring og at de får ting gjort så opplever de positivt stress, i motsetning til når de mister kontroll og ikke har oversikt.

Eller er det slik at stresset og arbeidspresset ikke er så kontinuerlig, og at det i perioder er mer hektisk enn andre ganger. Deltakerne gir uttrykk for at det er hektisk i perioder, mens andre sier at de har et arbeid som er preget av høyt kontinuerlig arbeidspress. Da handler det om hvordan du tar det.

Her vil offer/aktør teorien spille inn, man har et valg og man må kjenne sitt handlingsrom. Om det er hektisk i perioder handler det om å akseptere dette, og noen av deltakerne mener også at arbeidsgiver har et ansvar for å redusere arbeidspress på jobben. En deltaker mener arbeidsgiver er ansvarlig alene, ellers mener alle informantene at dette er ens eget ansvar, og noen mener også i kombinasjon med arbeidsgiver.

Flere deltakere sier jo at de ønsker litt stress og tidsfrister, fordi de jobber bedre under press. Hva er det som avgjør når det biker over til å bli negativt stress? Vil to perioder med like mye arbeidspress og stress bli kunne håndtert på to ulike måter, den ene med positivt stress og den andre med negativt stress alt etter hvordan personen tar det. Den ene uken føler kanskje personen seg sliten og takler ikke de uforutsette hendelsene som dukker opp, mens den andre uka er det like mange uforutsette hendelser men personen tar det som kommer på strak arm.

Mange informanter henviser også til organisasjonen dvs fødselspermisjon og sykemeldinger blant ansatte, avdelinger som er for dårlig bemannet. Dette fører til merarbeid for andre og økt stress, som igjen kan føre til flere sykemeldinger. Det virker som forventningsavklaring er veldig viktig overfor arbeidsgiver i forhold til å avklare hva som forventes av en selv og avklare hva man selv klarer å få unna av arbeid.

Stress

Kategori- Mestring

Datasekk 1 (intervju):

Spm: Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

I2- Jeg håper at jeg kommer til å ha en bedre hverdag både på jobb og på fritid og at ting vil gå lettere og at jeg får en mestringsfølelse.

I6: For jeg ser at sånn som den siste uka her så har jeg lagd meg flere oppgaver og det var ikke noe god ide. Det var for mange til at jeg klarte å huske de, så det var ikke noe lurt. Man må fokusere på en og en ting, også må man lykkes med den ene tingen, før jeg liksom begynner på noe nytt.

Spm: På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress? - Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette

I7: «Det er jo følelsen at man oppnår noe. man kan gjerne leve med stor press lenge hvis man har følelsen av at det fører til noe».

I5: En ting er teorien og så har man etter hvert sett at den passer ikke for alle, så det har vært mer det hvordan min måte å gjøre ting på har fungert og ikke fungert. Det har vært viktigere en noe sånn "det er sånn man skal gjøre med stress", det er nesten sånn at alle må finne sin måte for å takle de små tingene først og så kan man nøste på små ting. Bedre med handling enn å sitte å lagre den perfekte løsningen først for å så begynne å teste ut

I5: «Skal man endre hele livet i en smell så er det lett for at man bli litt mislykket på det».

Spm: Hvorfor tror du man blir stresset?

Det handler litt om mestring, og om at man opplever at man ikke mestrer situasjonen rett og det gir en økt uro av stress.

Spm: Hva er stress for deg?

I7: så lenge man har en mestring ut ifra det stresset og at man har mye å gjøre så blir det ikke det negativt lada stresset.

Tilleggsspørsmål: Hvorfor tror du rutiner er bra?

I7: Men jeg tror at det å få gjort noe i en stressende hverdag at det mestringsfølelsen kan komme oftere om du har rutiner og du utfører i hvert fall 50 % av de oppgavene du skal gjøre. Rutiner hjelper deg til å mestre stress, når det går på

rutiner da går det fort, da sklir det litt enklere. Når man har rutiner på ting så er det ikke like lett å avskrive det, og velge det bort for da er det liksom banka inn i hverdagen din. Også er det lettere da å putte inn ting der når du er ferdig med det du skal gjøre.

Spm: Hvordan legger du opp dagen din?

I8: jeg har egentlig blitt flink til å sette av mer tid enn det jeg trenger, sånn i løpet av en uke så skal jeg oppleve mestringsfølelse på det jeg skal.

Setter du deg mål i livet ditt:

I8: gøy så når jeg kommer på trening så er det så gøy å være sammen med de folka, og jeg ler å lærer nye ting og jeg opplever mestringsfølelse, og etterpå føler jeg meg bra og jeg liker jo å være i form, og det hjelper jo å være i form.

Datsett 2 (Refleksjonsnotat):

Fant ikke noe av relevans

Datsett 3 (feltnotater/observasjon):

Mestring:

Viktig å huske på positive ting man har gjort og ikke bare fokusere på det man ikke fikk gjort. Gi seg selv et klapp på skulderen.

Huske på den gode følelsen når man har gjort noe bra

Fortolkning:

Mange deltakere ønsker en bedre hverdag, både på jobb og fritid og de ønsker å oppleve mestring. Flere har gjennom kurset erfart at om de har tatt på seg for mange oppgaver har de ikke lykkes. Flere erfarte at skal man mestre det å endre en vane eller legge en ny vane på man fokusere på en og en ting, og lykkes med den tingen før man begynner på nytt. Det er ingen som mener at det å lage nye vaner er en quick fix.

For å mestre å takle høyt arbeidspress mener flere informanter at dette har sammenheng med at man oppnår noe, og at det en gjør fører til noe. Mange informanter mener at stress handler litt om mestring. Hvis man ikke mestrer situasjonen man er oppi rett så fører det til stress.

Flere informanter peker på at det ikke finnes en løsning for alle, men at alle må finne sin egen vei for å mestre stress og høyt arbeidspress. Man må finne sin egen måte å takle de små tingene på og nøste opp, og at det handler om å handle fremfor å lage den «perfekte» løsningen.

Kontekst:

Noen informanter nevner også rutiner som en del av å mestre, at om man har gode rutiner så er det lettere å velge bort uforutsette ting for noen oppgaver og aktiviteter er «banket inn i hverdagen din». Så det vil være individuelt hvor mye rutiner man kan ha i en jobb med bakgrunn i hvor variert arbeidshverdagen din er.

Det handler om hvor man opplever mestring også, noen opplever det i jobbsammenheng, andre på trening eller på fritiden. Men med bakgrunn i at de fleste deltakerne nevner mestring i forbindelser med resultater er det svært viktig at man i jobbsammenheng opplever mestring.

Dekonstruksjon:

Det går igjen i flere av kategoriene under stress at resultater, det å se resultater av jobben enn gjør, er svært viktig. Det kan si noe om hvor viktig mål og resultater er på en arbeidsplass, at arbeidstakere er involvert i resultater og mål som settes både på avdelingsnivå, men også på overordnet nivå. Det er viktig at man som arbeidsgiver avklarer hva som forventes, og er åpen for tilbakemeldinger fra arbeidstakere som trenger forventningsavklaring. Informantene opplever stress når de ikke mestrer en situasjon, og med tydelig avklaring og involvering kan man bidra til å redusere stresset noe.

Mange deltakere gir uttrykk for at de tenker altfor mye på burde, skulle, må gjøre, og det kan komme av negativt tankespinn. Vil teknikker innen selvledelse som for eksempel positivt selvsnakk hjelpe, huske å fokusere på det gode man har gjort, gi seg selv en klapp på skulderen og huske på det gode man har gjort.

En av deltakerne skulle skrive opp tre positive ting som hadde skjedd den dagen, og fant ut at de var utrolig vanskelig, og prøvde å gjøre det bare i «hodet». Dette opplevdes også som vanskelig, og det ble gjort refleksjoner i plenum på kurset. Setter vi også her for høye krav til oss selv, om hva som skal være positive ting i hverdagen? Kan det være slik at vi har så høye tanker om hvor gode dagene skal være at vi derfor opplever lite mestring, negativt stress og dermed har problemer med å sette ord på positive ting som skjer i løpet av en dag. Hvis man spør: Hvordan har du hatt det i dag, blir man overraske over at noen sier jeg har det fantastisk. Er det blitt slik at de fleste sier at hverdagen består mest av stress...

3. Arbeidspress (Metakategori)

3.2 Påvirkning og Forventninger (Underkategori)

Datsett 1 (Intervju)

Spm: Tror du at du kan påvirke noe av dette selv? (oppfølgingsspm. til «hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress)»

I2 – Ja, men det er jo bare meg selv som kan påvirke dette, men mye av det er jo at jeg må ta grep om det og bl.a. hvis noen mener at dette er mine arbeidsoppgaver så istedenfor å bare si ja og begynner å gjøre det at jeg først sjekker med f.eks. ledelsen, fordi det ikke står i min stillingsinstruks, om dette er faktisk noe som jeg skal gjøre eller ikke. Og da er det lettere å akseptere ok da er det en del av mine arbeidsoppgaver og da skal jeg gjøre det. Istedenfor at jeg bare tar det på meg og så blir jeg sint og sur hver gang jeg skal gjøre det fordi jeg ikke føler at det er mine arbeidsoppgaver. Det er jo bare meg selv som kan ta i bruk noen av de strategier som blir presentert her, både privat og på jobb, jeg kan ikke regne med at alle andre skal endre verden rundt meg for at jeg skal få det bra.

I5 – Fordi arbeidspress i min hverdag er ikke nødvendigvis oppgavene som skal gjøres, men det er resultatet som skal nås. Da hadde du på en måte gjort noe ferdig, satt på hylla og si "to strekk under svaret". Etter hvert så har man kjørt så mange prosjekter parallelt over så lang tid at man ikke har de toppene lenger, alt blir bare en jevn grøt. du har ikke noe start og slutt. Det kan gjerne være høyt arbeidspress og mye som skal gjøres, hvis man klarer å se at man kan **påvirke** det som skjer der og at du til en viss grad kan styre hva som skjer og når det skjer.

Spm: Hvor ser du hovedutfordringene dine? (oppfølgingsspm. til «Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?»)»

I3 – Det er å innse at man jobber på en tung vindere måte enn det man gjør, overdramatiserer oppgavene, at man ikke er flink nok til å plukke de fra hverandre. At man lager en stor greie ut av noe som ikke er det. **Det å bli litt mer kritisk** til sin egen reaksjon eller **forventninger**, «dette kommer til å bli et helvete», og «dette blir bare styr» og «jeg rekker ingenting», det å prøve å ufarliggjøre det litt, og plukke det litt fra hverandre.

Spm: Hvilke teknikker/metoder/verktøy er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

I4 – Alle de her presenterte metodene er veldig nyttige for meg. Først og fremst kanskje fordi de er enkle. Modellen er enkel, det er ikke enkelt nødvendigvis å gjøre det! Et annet element som jeg ser jeg må bli mye flinkere på og det er å **tydeliggjøre** overfor mine omgivelser, da tenker jeg først og fremst jobb da. Kan bli **tydeligere på hva som kan være forventningen** når jeg svarer.

Spm: Hvor ser du hovedutfordringene dine? (oppfølgingsspm. til «Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?»)»

I4 – Det er også der jeg kanskje ser hovedutfordringen min. Det er en viktig ting jeg må gjøre fordi når man snakker med seg selv. Det kan være slik at man mener at det er han/hun som tenker sånn, eller så kan det hende at man, ved å snakke til seg, selv oppfatter at han/hun tenker slik. Det kan godt hende at denne personen ikke har den **forventningen**, men at det er jeg som jager opp den **forventningen**. Jeg har en **tendens til å få ting til å haste**, og liker at ting blir gjort nå. Når jeg ikke ser noen spesiell grunn til at det ikke trengs å gjøres nå, hvorfor skal det da vente? Det gjør at det kan bli veldig mange ting som haster, tilsynelatende

Spm: Hva betyr et høyt arbeidspress for deg?

16 – For meg betyr det, mange oppgaver, antall oppgaver. Det betyr mange ulike fokusområder samtidig, tidsfrister er en del av et høyt arbeidspress, **forventninger** kan det være, i både egne og andres.

17 – Det har jeg levd med hele min jobbkarriere. Høyt arbeidspress for meg er at du **aldri er à jour**, og **forventingene** til hva du skal levere og **prestere er større enn hva man klarer**. Hvis man ikke klarer å **levere det man skal innenfor en normal arbeidstid**.

18 – Jeg tenker det at det ofte har med at man har mye å gjøre, mange baller i luften, også tenker jeg også at det har litt med **egne ambisjoner**, og hvor høyt du setter **forventningene** til deg selv

Spm: Tror du det er noe arbeidsgiver kunne gjort for å legge bedre til rette for dette? (oppfølgingsspm. til 2. og 2.1)

17 – Ja, det tror jeg. Men det kommer nok an på at man trenger flere folk. Det er nok det det bunner i hos de fleste at de mangler folk, og at det er for mye oppgaver i forhold til antall ansatte. Dette ser hun gang på gang, at **forventingene er for store** og at man ønsker at ting skal flyte også blir altfor sårbart. Når noen blir syke også skal det bli overtid. Det blir en ond sirkel, og folk blir slitne. Jeg tror det med bemanning er liksom alfa omega.

Spm: Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

18 – Det å bli flinkere til å **delegere** og ikke bli så **påvirket** av andre rundt meg da. Så det er kanskje noe jeg har blitt litt flinkere til, og ikke minst fikk litt innspill på i dag, at nå forklarer du kanskje noen symptomer på at du egentlig er litt stressa, og hvorfor er jeg stressa, det er jo **kanskje fordi jeg har tatt på meg for mange oppgaver og at jeg sjøl kanskje har lagt lista litt for høyt**, Men så vet jeg at **det er bare å holde ut denne uka** også blir det **mye bedre på mandag**, og **det tror jeg på**, hvis ikke **må jeg gjøre noen ordentlige tiltak** (egen kommentar: 16, tankestrategi...holde ut, ikke god ide)

Spm: Hvorfor tror du man blir stresset?

17 – Jeg tror man blir stressa for man vil gjerne prestere, og det er **forventninger** fra ledere, og det er **forventninger** fra styret, og det er **forventninger på alle nivå**. Man blir målt på ting, kanskje på jobben, man kan føle at man blir målt fra lærere om ungene presterer som de skal på skolen, til om man er en god forelder, til og med i barnehagen kan man føle at du blir målt, om man stiller til valg til ditt og datt om man baker kaker til diverse avslutninger.

18 – Jeg blir stresset når jeg **ikke har kontroll**, eller når jeg **ikke vet helt hva som forventes** av meg,

Spm: Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

17 – Nei, ikke alltid. Det er mer et sånt trykk ovenfra og ned, **forventingene** er ganske store. Det kan godt være du har helt feil tanke, kanskje man **tror forventning** er der, men så er de kanskje ikke det. Så **burde kanskje avklare forventninger**.

Spm: Forklar hvorfor/hvorfor ikke (oppøflingsspm. til «Tror du at ditt eget tankesett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?»)

17 – Man har jo også de ytre faktorene, og andre, og dette **flink pike syndromet** som mange er oppdratt til. Men den **lista man legger selv, og hva man vil oppnå og hva man vil levere**. Selv om man gjerne vil gi litt F, **så er det alltid ikke like lett å gjøre det i en jobbsituasjon med hensyn til alt**

og alle. Det er kanskje det å gi litt mer F og ikke tenke så veldig mye å tenke på hva alle andre synes og mener, men det er vel litt sånn i vår **damers natur**.

Spm: Hvordan mener du at du kan evt. kan unngå å havne i en «offer-rolle» i en fremtidig situasjon

17 – Det er tilbake til det om **hvilke forventninger man lager til seg selv**. Et godt **verktøy** eller et sted å starte er å **spørre hvilke forventninger de har til deg** når arbeidspresset blir for stort. For det å gå inn i offer-rollen og tenke at jeg må jobbe mye mer enn alle andre, og alle andre går hjem klokka fire og her sitter jeg liksom hver eneste dag til klokka seks. Det handler om **prioriteringer**, og da har de andre gitt «F» da, kanskje de har lettere ting og kanskje de ikke har det samme arbeidspresset. Men da **må man faktisk gjøre** noe med det da, du **må gjøre andre oppmerksomme** på at du har et problem for at de skal kunne hjelpe deg.

Datasett 2 (Refleksjonsnotater)

16 – *Refleksjon 2:* Fornøyd med at jeg generelt har mer fokus på dette, og prøver å passe på meg selv. Jeg erfarer at verden ikke kolliderer selv om jeg ikke leverer til enhver tid. Hjelper å ikke overvurdere egen rolle! :) Jeg er også i en unik situasjon i fht ledelse som oppfordrer meg til å gjøre mindre, ta flere pauser og litt fri her og der uten dårlig samvittighet.

14 – *Refleksjon 3: Aksjon:* mer av det samme dvs. **kategorisering av oppgaver** + smartere bruk av Outlook

Gikk litt dypere i meg selv og fant «the enemy within»- beslutten å forkaste «Gjøre alt jeg kan få gjort i dag» fordi jeg har en forestilling om at andre forventer det. **Avgjør først om dette en sak, er det noen andres sak, er det min sak.** Er det min sak gir jeg tilbakemelding til oppdragsgiver på når svar kan **forventes** av meg og flytter saken inn på oppgavelisten med datofrist.

Reaksjon: **forventer** at det vil lette det trykket jeg selv skaper- det at «alt» haster fordi jeg skal leve opp til mitt eget falske credo .

Forventer også at jeg på denne måten gir meg selv anledning til ta bedre beslutninger, snakke med flere om beslutninger, løsninger osv.

Refleksjon: det har så langt vist seg at informasjon om **når svar fra meg kommer virker beroligende på meg (kontroll)** og den som har fått tilbakemelding er kjempefornøyd.

Datasett 3 (Feltnotater/Observasjon)

- Prioriter egne og andres behov
- Hvordan få ting gjort. Være konkret og tilstede.
- Lære å sette seg grenser for å få gjort det man egentlig skal
- Realistiske mål
- Forventningspresset er selvskapt!
- lege lista lavere, avklar forventninger

Marianne: Viktig med egenbalanse. Vanskelig å finne det.

Forventninger utenfra kan virke stressende.

- prestasjonspresset / ytre press
- ta aktive valg
- tilgjengelighet etter arbeidstid (faktor for stress)

Olav: Hovr legger du lista? Power-Point.

- På ulike områder

- Hva er godt nok
- Sette grenser (hva er man fornøyd med i livet)
- Vi trigges av det ytre, vanskelig å si NEI
(<http://www.dagensperspektiv.no/ledelse/2017/selvledelse>)
- Hvilke forventninger har man til seg selv, hvilke oppfatninger har man fra det eksterne?
- Alt blir like viktig!
- Går i sirkel (ond sirkel)
- Hva er egentlig viktig/ikke viktig? → man må selv definere hva som er viktig

17 – «Flink pike syndrom». Lege liste lavere. Jobbe mye med seg selv. Gå rundt å gå inn i seg selv. **17** sa opp jobben for å ikke bli syk, men ble det likevel. Følte på det som et nederlag. Avklare **forventninger** er viktig eller går man rundt og har kanskje en feil oppfatning av det andre egentlig forventer. Viktig å bli **bevisst** at man alltid har et **valg**!

Fortolkning:

Det virker som om at flere av informantene mener at forventninger er en viktig faktor som kan forårsake både stress og opplevelsen av høyt arbeidspress. En av informantene nevner f.eks. at høyt arbeidspress kan være «*forventninger, både egne og andres*». En annen sier igjen at det har noe med «*egne ambisjoner, og hvor høyt du setter forventningene til deg selv*». Andre informanter nevner også at man kan bli stresset pga. «*forventninger fra ledere, forventninger fra styret og det er forventninger på alle nivå*». En annen informant nevner at den blir stresset «*når jeg ikke har kontroll eller ikke helt vet hva som forventes av meg*». Dette kan tyde på at andres og egne forventninger til prestasjoner kan være en stressfaktor. Det er uklart om dette skyldes at prestasjonen måles fra arbeidsgiver eller andre, eller om personene selv bidrar til å skape et forventningspress til sine egne prestasjoner. En annen årsak som også fremkommer kan være at manglende forventningsavklaring bidrar til en usikkerhet rundt hva som er ønsket å levere og dermed skaper stress og følelsen av et høyt arbeidspress.

Det ser også ut som at det er en sammenheng mellom forventninger og tidsfrister. I en kombinasjon av tidsfrister skapes det høyre forventninger om å levere tidsnok, som igjen kan forårsake stress og arbeidspress. En av informantene nevner f.eks. at det er viktig å gjøre jobben innenfor hva som er ansett som normal tidsbruk for tilsvarende oppgave.

Videre mener vi å kunne se at det også kan finnes en sammenheng mellom bevissthet, tankesett og egne forventninger. En av informantene gir f.eks. til uttrykk at «*det handler om det dypdykket i seg selv, og finne ut av hva slags forventninger man har til seg selv, og til andre. For hvis man hadde spurt seg spørsmålet om hva man forventer av andre så hadde man kanskje tenkt litt annerledes.*» Kan dette også tyde på at mye av forventningspresset er selvskapt?

Det virker som om at det finnes flere måter, verktøy og strategier som kan anvendes for å påvirke arbeidspress. Ved å forsøke å påvirke egne forventninger samt å foreta en forventningsavklaring med seg selv om hva man ønsker å levere i hvert enkelt tilfelle. Det virker også som at det generelt er høye forventninger til eget arbeid blant deltakerne og at flere ønsker å kunne dempe/justere forventningene. En av informantene nevner f.eks. at «*det kan gjerne være høyt arbeidspress og mye som skal gjøres, hvis man klarer å se at man kan påvirke det som skjer der og at du til en viss grad kan styre hva som skjer og når det skjer*». En annen informant mener at «*det er kanskje det å gi litt mer F og ikke tenke så veldig mye på hva alle andre synes og mener*».

Kontekst:

Det virker som om informantene svarer på bakgrunn av en kurs- og arbeidslivsrettet kontekst, men vi kan se koblinger opp mot en samfunnsrettet kontekst og som også gjelder privatlivet. Det nevnes bl.a. at «*til og med i barnehagen kan man føle at du blir målt, om man stiller til valg til ditt og datt om man baker kaker til diverse avslutninger*». En annen informant nevner f.eks. også det «*flink pike syndromet som mange er oppdratt til*». Begge disse utsagnene kan tyde på at forventninger også skaper et prestasjonspress i privatlivet.

Dekonstruksjon:

En annen tolkning av informasjonen som fremkommer kan være at vårt samfunn i stor grad kan være preget av en prestasjonskultur, hvor forventninger og følelsen av at det er et ytre press for å være vellykket på alle livets områder også kan føre til stress og arbeidspress.

3. Arbeidspress (Metakategori)

3.1 Prioritering – delegering – grensesetting (Underkategori)

Datsett 1 (Intervju)

Spm: På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?

I1 - Prioritere og evt **delegere** eller gi tilbakemelding til leder om tiden ikke strekker til.

I2 – jeg tror det er mer **strukturering** av oppgavene sine og **prioritering** etter det hva som er viktigst.

Spm: Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette (oppfølgingsspm. til «På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?»)

I2 – Holde **fokus** på arbeidsoppgavene, ikke bli **distrahert** av alt annet mulig annet som er rundt og hoppe fra ting til ting.

I4 – Delegering. Mye mer **delegering**. Det var vel en av de første tingene som jeg tenkte på da jeg kom ut av sykehuset at "jeg må delegerer mer". Jeg må spre det utover flere skuldre. Det er en balanse. Så tenker jeg istedenfor å utsette da noen for veldig mye, så tar jeg selv litt mere. Det er ikke at jeg ikke delegerer, men jeg prøver å vekte det sånn at det blir riktig. Det er helt klar å støtte og hjelpe til, ikke noe kontroll. Det er rett og slett der. Det er for å balansere ut mengden av arbeid. Fordi den kontrollbiten har jeg ikke noe behov for, den synes jeg er helt feil. Jeg ser at de velter, så det er ikke bra.

I6 – Struktur og planlegging er litt av det, og **delegering** til dels. Fokusering av arbeidsoppgaver, **prioritering** rett og slett, av rett arbeidsoppgaver, og også **dialog** med ledelsen av hvordan man skal **prioritere** osv. Og en **åpenhet** rundt situasjonen, at man nå sier at det er faktisk **ikke alle oppgavene jeg får gjort her**, skal jeg gjøre den eller den? Begge er viktige. Sånne ting, at man har en dialog om det. Kanskje det å si ifra og **tydelig prioritere vekk**, den synes jeg er litt vanskelig, fordi jeg kjenner litt for mye på ansvaret til at jeg får gjort det også leve med det. Den biten kanskje. Så det går vel egentlig litt på prioritering, alt **prioriteres** som viktig.

I7 – Jeg har **mestra** det ved å **prioritere** og med tatt **tida** til hjelp. Noen dager har hun bare måtte bruke den tida det tar til å komme seg gjennom det hun skal , og altså jobbe overtid i perioder for å komme ajour

I8 – Jeg tenker at arbeidspress handler om hvorvidt du klarer å være bevisst på å **sette grenser** og ikke minst informerer folk om at du er stresset og være **tydelig over hva du vil jobbe med** og **prioritere**, sånn at det betyr ikke at det de vil du skal gjøre ikke blir prioritert men det er bare at det er faktisk andre ting som må komme først og hvis man klarer å **kommunisere** det på en litt **tydeligere** måte så stort sett så respekterer folk det.

Sette grenser, kanskje **prioritere** og **kommunisere** hva du har **prioritert** til andre tror jeg er viktig for meg.

Spm: Er det noe arbeidsgiver kunne gjort for å bedre denne situasjonen mener du?

I3 – Nå i det siste har det vært en veldig vanskelig situasjon, for vi mangler 1 person av 3 i administrasjonen og jeg har på en måte tatt hennes jobb i tillegg, så jeg har på en måte hatt to jobber, og da blir jo det stress i seg selv at jeg tenker at jeg har altfor mye som skal gjøres. Da har jeg prøvd å **delegere**, men jeg er dårlig på det, og det er min egen feil fordi jeg liker å ha kontroll for da

vet jeg at det blir gjort, også er det i hvert fall min skyld at det ikke ble gjort. Så jeg kunne sikkert **delegert** bedre, det kunne jeg nok gjort, men da ha jeg inntrykk av at da har ikke de heller gjort det også faller det tilbake til meg også må jeg purre på dem, og da har jeg det hele tiden i underbevisstheten at de skal gjøre noe for meg men lurer på om de egentlig gjør det. Så blir jeg enda mer stresset over at jeg må huske på at jeg har levert det fra meg, men jeg vet ikke helt om det blir gjort.

Spm: Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

18 – Det å bli flinkere til å **delegere** og ikke bli så **påvirka** av andre rundt meg da

*Spm: Hvordan **prioriterer** du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?*

12 – Jeg prøver å lage litt lister og sånn men jeg ser at det kan bli vanskelig å følge de og så hjemme så kan jeg begynne på en del ting før jeg har sluttført andre ting. Og det har jo fått kommentarer på. Men jeg er vant til med tidligere jobber å ha mange baller i luften. Men jeg må bli flinkere til å fokusere på å faktisk avslutte arbeidsoppgavene og så at de ikke ligger der og henger over deg, fordi egentlig kan de unna gjøres 10 min. og så begynner du på noe nytt og så glemmer jeg dem. Jeg må bli mer konkret og **strukturere** når jeg jobber. Jeg har jo egentlig verktøyene, det er bare det å bli bevisst på å bruke de.

14 – Jobben kommer først. Nå gjør den det. Før klarte jeg begge deler, men det har jeg sluttet med. Jeg lager lister. Nå prøver jeg å gjøre det i Outlook. Det er i ferd med å bli implementert i hverdagen. Har prøvd mye, også med "haster/haster ikke". Det ble så dynamisk at faktisk hele listen forsvant faktisk. Så jeg endte opp med en lang liste igjen. Det er noe med systemene, har ikke noe problemer med den kategoriseringen, men det funker jo med saker som ligger stille. Men noen saker kan jo flytte seg fra haster ikke til at de brått "haster veldig". Så siden jeg har begynt å bruke denne metoden så har saker beveget seg skikkelig i "sikksakk" frem og tilbake mellom haster til haster ikke og tilbake.

15 – Også ift. før jobbet jeg veldig mye, før jeg fikk barn. Nå har vi 2 stk. jeg har da byttet jobb og rolle for å komme ned opp et sted som jeg kan tenke at ok dette er en jobb jeg kan gjøre uten å jobbe fullt så mye som jeg har gjort i hvert fall. Tror og mener at jeg får til det selv også å **prioritere** ungene foran alt, så de går ganske høyt.

17 – I tillegg til det som allerede nevnt, også **en tendens til å gjøre dette lette først**. Bare for å få det unna, når jeg ser på mailene så ser jeg **hvilke jeg bare kan få unna fort**. Jeg går gjennom mailen, men det gruer man seg ofte til å gå løs på de oppgavene som tar lengre tid, sånn to timer og sånn. Det kommer jo også inn stadig nye mail som man sitter og svarer på, og da ender det ofte opp med at man bare sitter og svarer på mail i stedet for å ta fatt på de oppgavene som tar lengre tid allikevel.

Spm: Følger du opp? (oppfølgingsspm. til «Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?»)

18 – Men når jeg ser på alle oppgavene mine så er det **veldig tydelige hvilke som er de viktigste, eller er det kanskje ikke, jeg prioriterer men jeg må jo av og til omprioritere**, at folk ikke er helt enig. Sånn som for eksempel i går så trodde jeg at jeg holdt på med den viktigste oppgaven, men så kom salgssjefen å sa at jeg måtte fakturere, men da gav jeg svar at nei jeg kommer ikke til å fakturere nå eller i morgen, og da var jeg kanskje litt krass da, men så blei jeg litt sånn ok men jeg har en time så jeg skal se hva jeg får gjort. Men når jeg ikke har eller vet hva jeg skal fakturere eller hvordan jeg skal fakturere så er jeg faktisk avhengig av andre, og det burde jeg tenkt på litt tidligere, men nå er det jo sånn at vi er der vi er, så blir jeg ikke sånn sjukt stressa over det, jeg blir litt stressa over å ikke

gjøre ting ordentlig, men jeg prøver liksom å la det gå da. **Jeg skriver det ned**, men jeg kunne vel hatt et bedre system, hvis det er mye man har å gjøre så er det fort å glemme hva man skal gjøre, og tankene dukker opp hele tiden og det er så innmari slitsomt, så jeg er flinkere til å bare « nå parkerer jeg det», og nå skal jeg bare fokusere på det, men så er det ofte jeg ikke følger opp for den lista blir jo for lang, også er jeg litt sånn nå plukker jeg ut de viktigste tre, og noen ganger blir de oppgavene bare utdatert, men de som er viktige kommer jo tilbake,

Spm: Hvilke teknikker/metoder/verktøy er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

12 – Jeg føler at jeg ville komme styrket ut av dette her, det ville jeg absolutt. Jeg må bli flinkere til å si fra at dette klarer jeg ikke til å **prioritere** nå til de som har spurt meg om oppgaven.

13 – En ting av gangen, gå vekk ifra multitasking, og det er en enorm oppgave for meg fordi jeg er skrudd sammen sånn som en multitasker rett og slett.

16 – Så hvis man ikke tar pauser, jeg har en tendens til å gå all in uansett, også har jeg en tendens eller en veldig stygg vane som jeg ønsker å omvende er at **jeg ønsker å begynne på ting selv om jeg ikke kan avslutte det**, på en dag eller to timer. At jeg kan begynne på noe, og drive på med det en halvtime/time selv om prosjektet ikke blir ferdig. **bli flinkere til å ta pause** og pusterom skal hun ta med seg videre.

Spm: Når sånne uforutsette ting dukker opp tror du at du gjør det bevisst eller ubevisst å ikke følge planen som du egentlig hadde tenkt?

16 – Kanskje litt begge deler, men ofte bevisst, altså en bevisst **prioritering** hvor jeg tenker at «nå må jeg ta det her», og **da må det andre vekk**.

Spm: Hvor ser du hovedutfordringene dine? (oppfølgingssp. til «hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?»)

16 – Realistisk **planlegging** kanskje, og at jeg klarer å **holde fast ved de prioriteringene** jeg har bestemt meg for. Jeg holdt ikke **delegering** så høyt i stad, og jeg har egentlig tenkt at jeg egentlig er ganske god til å delegere, men jeg tenker kanskje nå at jeg egentlig ikke er så god allikevel, jeg ombestemte meg i løpet av samtalen, og at jeg **i for stor grad sier ja** til ting, ikke fordi at **jeg ikke tør å delegere** oppgaver for at jeg er redd for at de ikke blir utført for jeg har ikke det type kontrollbehovet, mer at jeg har veldig lett for å si ja. Det er nok en veldig stor utfordring, og at jeg i større grad må si nei det kan jeg ikke, eller si du kan ta det i stedet. At jeg ikke bare tar alt, for det tror jeg at ødelegger mye av dagene mine faktisk. Det er fint å ha litt tid til å snakke om det fordi man får reflektert over sine tanker. (egen kommentar: grensesetting)

Spm: Vil du da si at det er de punktene som må være på plass for at du skal holde på vanene? (oppfølgingssp. til «Hvor ser du hovedutfordringene dine?»)

16 – Ja, det tror jeg egentlig, og det der at jeg må holde fast ved planene mine, og at jeg ikke så lett viker fra dem for en ny oppgave. Så det må nok til også at jeg må ha de skjerma øktene.

Spm: Hvordan legger du opp dagen din?

18 – Jeg er ganske **bevisst** på **hva jeg har lyst til å utrette i løpet av en uke** eller helg, det er ikke nødvendigvis et tidsperspektiv på det da, men jeg er veldig sånn at **jeg tar et overblikk over det jeg har å gjøre, også velger jeg liksom det viktigste**, også er det sånn at det skal jeg i hvert fall fullføre innen da og da, det **må jeg gjøre og det må jeg få til og jeg skjønner at det dukker opp andre ting, og da må jeg liksom jobbe nå og sette av tid til andre ting, Jeg blokkerer tid i Outlook slik at folk**

ikke kan kalle meg inn på andre ting, og ikke bli avbryt, så når jeg skal jobbe med en oppgave som er ganske krevende så setter jeg av to tre timer, og jeg har egentlig blitt flink til å sette av mer tid enn det jeg trenger, sånn i løpet av en uke så skal jeg oppleve mestringsfølelse på det jeg skal

Datsett 2 (Refleksjonsnotater)

I8 – Treningsmålet mitt var: **Grensesetting**. Jeg har en ny rolle som prosjektleder og det er viktig at jeg prøver å rendyrke de **oppgavene som hører til denne rollen** og **delegerer** bort andre. Skal trene på å si nei til oppgaver som ikke tilhører meg og delegere de videre og eventuelt til leder.

I8 – Hvordan gikk det: Jeg har vært mer kritisk til oppgaver som dukker opp (enten fra meg selv eller gjennom andre) og har tatt en **aktiv stilling til om det er jeg som skal gjennomføre** den eller ikke. I tillegg har jeg satt opp **handover-møter** på andre oppgaver jeg skal bli kvitt.

I8 – Refleksjon: Jeg har **fått bedre tid** til å gjøre de oppgavene jeg skal. Det var egentlig **ikke så «skummelt» å si nei som jeg trodde**, eller å **spørre om hjelp** der jeg ikke vet hvem som skal ta oppgaven videre. Jeg tror mine medarbeidere opplever det som bedre at jeg sier nei, og faktisk leverer på det jeg sier ja til. Min leder vil også kunne se hvor vi har behov for flere ressurser, når mine armer «ikke er så lange og tar tak i alle ballene» som flyter rundt.

I8 – Refleksjon 2: Mitt **treningsmål** var å begynne med de «kjipe/kjedelige» oppgavene først (Hvordan håndtere vanskelig oppgaver). Dette er oppgaver jeg har en tendens til å utsette av forskjellige grunner. Ofte fordi jeg synes de kan være litt uklare og jeg vet ikke hvor jeg skal begynne. Men som regler når jeg først setter meg ned så går det greit. I tillegg har jeg blitt flinkere til å spørre om hjelp, de gangen jeg står fast på noe.

I8 – Refleksjon 3: I tillegg hadde jeg et lite mål ang. å delegere noen oppgaver på privaten (jeg planlegger et utdrikningslag for søstra mi til i morgen), men der har jeg endt opp med å gjøre alt selv. Så det funket egentlig ikke så bra. Men fest blir det uansett!

I3 – Refleksjon 1: Når man tar ferie så straffer det seg litt dessverre. Jeg **prøver også å gjøre en ting av gangen**, selv om det strider mot min natur og slik jeg alltid har jobbet; med 100 baller i luften og «brannslukking» på det meste.

Datsett 3 (Feltnotater/Observasjon)

Olav – Verktøy: Bedre effektivitet ved å jobbe med seg selv og jobbe med en ting av gangen. Samtidig kan det bli litt frustrasjon også mtp. mye annet blir liggende.

Olav – Få ting gjort (David Allen – getting things done). Metode med fine og gode prinsipper, enkelt å gjøre, krevende å gjennomføre. 1) kast 2) gjøre 3) arkivere.

Viktig å ha ett system som fungerer for deg i stedet for å ha mange systemer. Få «basics» på plass først, og bygge eget system på det (utvikle)

Olav – Utfordring rundt det å prioritere = *To do list* kan bli for lang. Kontinuerlig jobbe med det og avkorte kan være en løsning.

I6 – Prioritering: Huske andre ting i livet som har sin plass og viktighet, alt samler seg.

Note to myself: Husk video (A Valuable Lesson For A Happier Life – <https://www.youtube.com/watch?v=SqGRnlXplx0>)

Marianne – Det er viktig å vite hva som er viktig. Verdier – hva er viktig for dere. Livshjulet kan være et fint verktøy for å se hvordan man ligger an ift. sine verdier.

18 – Grensesetting: Aksjon = Ansvarsutfordringer. 18 er en Ja-person. Prøvde å si litt mer NEI enn ja siden hun ikke klarte å levere. Reaksjon = Positive reaksjoner. Var ikke så skummelt som hun trodde.

15 – Prioritering: Nevner viktigheten av å gjøre én ting om gangen.

15 og 18 – Prioritering: Viktig med grensesetting og avklaring. Forventningsavklaring er stikkordet.

Prioritering <-> Bevisstgjøring: Gjør én ting av gangen, ikke gjør og ha for mange oppgaver og mål samtidig.

Fortolkning:

Det ser ut som at mange av informantene har en formening om at høyt arbeidspress og stress kan takles og mestres ved å prioritere, delegere eller sette grenser. En av informantene nevner f.eks. at «*arbeidspress handler om hvorvidt du klarer å være bevisst på å sette grenser*» og at man da sier «*at det er faktisk ikke alle oppgavene jeg får gjort her*». En annen informant sier at «*struktur og delegering til dels*» kan være nøkkelen og at den har «*mestret det ved å prioritere*». En annen informant igjen ser ut til å legge hovedvekten på delegering, siden den nevner at «*mye mer delegering, jeg må delegere mer og spre det utover flere skuldre*» som en mulig løsning på å takle og mestre høyt arbeidspress og stress.

Det ser ut som informantenes prioriteringer styres av ulike faktorer, som bl.a. tidsmatrise, oppgavens omfang eller kompleksitet, jobb og familie. En av informantene prioriterer ved å si at «*jobben kommer først*», en annen nevner at den prioriterer etter «*haster/haster ikke*», en annen sier at den har «*en tendens til å gjøre dette lette først bare for å få det unna*». Det er også noen av informantene som benytter seg av lister, men det virker som om de ønsker seg et bedre system for å rangere prioriteringene.

Det er flere informanter som peker på at de gjør eller begynner på flere oppgaver samtidig og nevner at dette vanskeliggjør gjennomføringen av oppgavene. En informant sier f.eks. at «*man bør ta en ting av gangen og gå vekk fra multitasking*», mens en annen nevner at «*jeg kan begynne på en del ting før jeg har sluttført andre ting*». Denne multitasking som flere av informantene gjør, kan føre til at de opplever mer stress og et høyere arbeidspress enn det det i realiteten er. En informant nevner bl.a. at «*jeg må bli flinkere til å fokusere på å faktisk avslutte arbeidsoppgavene og så at de ikke ligger der og henger over deg, fordi egentlig kan de unna gjøres 10 min. og så begynner du på noe nytt og så glemmer jeg dem*». Denne uttalelsen kan bl.a. tolkes som at det å påbegynne flere arbeidsoppgaver samtidig skaper uorden og kanskje ikke er hensiktsmessig.

Det blir også understreket på kurset at det å «*ta en ting av gangen*» kan være en strategi for å få til et bedre system (mtp. prioriteringer).

Det ser også ut som om at det er en sammenheng mellom prioritering og uforutsette hendelser. Prioriteringene bør styres slik at det er rom for uforutsette hendelser. En informant nevner f.eks. at «*en bevisst prioritering hvor jeg tenker at 'nå må jeg ta det her', og da må det andre vekk*».

En av informantene hadde som treningsoppgave å sette grenser og skulle gjøre dette ved å delegere bort oppgaver som ikke hørte til rollen. Etter gjennomføring av treningsoppgaven virket det som om informanten hadde fått bedre tid og opplevde samtidig at det ikke var så vanskelig som antatt. Informanten nevnte f.eks. at «*det var egentlig ikke så skummelt å si nei som jeg trodde og spørre om hjelp*».

Kontekst:

Dekonstruksjon:

En annen forklaring på hvorfor delegering og grensesetting nevnes som viktige faktorer, kan være at mange har et stort kontrollbehov og ønsker å gjøre arbeidsoppgavene selv. Kan det være fordi de ønsker å være mer verdifulle for arbeidsgiveren ved å takke ja til ekstraoppgaver eller er det fordi de overvurderer sine egne grenser og egen kapasitet. Delegering kan være vanskelig fordi det å gi slipp kan oppleves som en svakhet og kontrollen over ferdigprodukt er vanskelig å forutse. Dette kan igjen henge sammen med manglende tillitt og tro på at noen andre kan gjennomføre oppgaven like bra som en selv. Eller bekymringen for at oppgaven løses eller leveres bedre av en annen.

1. Tidsstyring og planlegging (Metakategori)

1.2 Tidsfrister og Tidstyver (Underkategori)

Datasett 1 (Intervju)

Spm: Hva betyr et høyt arbeidspress for deg?

I1 – Mange **arbeidsoppgaver** med korte **frister**. Ting hoper seg opp.

I2 – at man har mye **arbeidsoppgaver**. Og så mye å gjøre på **kort tid** og hva man skal levere, at man **hele tiden** må levere bra.

I3 – Mange **oppgaver** som skal gjøres **på kort tid** som jeg ikke helt har oversikt over. Jeg blir stressa over at jeg ikke har oversikt, at det er for mange ting, at jeg vet ikke helt hvordan jeg skal angripe det for å rekke det eller hvilken rekkefølge jeg skal gjøre alt for å bli ferdig.

I4 – Det inneholder **ikke nødvendigvis en stor oppgave**, men snarere at det er **et mangfold av oppgaver på ulikt nivå**. Derfor blir liksom selvledelse i veldig stor grad kategorisering av oppgaver fordi du har mange ulike oppgaver, det kan være admin. oppgaver, personaloppgaver, fagoppgaver som du ha en viss styring på. Alt dette her kan til sammen bli et fjell hvis jeg ikke får ryddet opp i det. Det er det jeg opplever med stort arbeidspress.

I6 – For meg betyr det, **mange oppgaver**, antall oppgaver. Det betyr mange ulike fokusområder samtidig, **tidsfrister** er en del av et høyt arbeidspress, **forventninger** kan det være, i både egne og andres.

Spm: På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?

I1 - Prioritere og evt delegere eller gi tilbakemelding til leder om **tiden** ikke strekker til.

I4 – Den dømmekraften på "må jeg egentlig gjøre dette **så fort**, må jeg gjøre det akkurat **nå**", det har noe med min egen interesse for å prestere, få **ting unna å gjøre**. Jeg vil gjerne gjøre bare ha den jobben gjort.

Spm: På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

I1 – Blitt flinkere til å se på løsninger for å rydde vekk unødvendige stressmomenter – f eks si nei når jeg ikke har tid til ekstra oppgaver.

Spm: Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?

I1 – Det som har **forfallsfrister** må **prioriteres** ellers er jeg god på å gjemme det kjedelige til slutt hvilket resulterer i at det er en haug med kjedelige oppgaver etter hvert. Sliter litt med det.

Spm: Hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?

I1 – Ser mye tv

I2 – Det er mye sosiale medier. Bl.a. Facebook, har også spilt en del spill. Nå har jeg slettet mange apps og så har jeg jo laget meg denne oppgaven her og det har fungert kjempe bra. Jeg har ikke samme behov for å gå inn å sjekke hva som skjer til enhver tid inne i FB. Har også slått av mange apps

og varsler og det har vært veldig deilig. Jeg savner det ikke i det hele tatt. Fordi det er skremmende å se hvor mye tid sånn dings kan ta av livet ditt.

13 – På jobb er det VG, dagbladet, DN, FB, skravlepauser på jobben når folk egentlig ikke orker å jobbe litt så vi bare skravler og det tar veldig lang tid noen ganger. Og at jeg ikke fullfører ting, at jeg begynner på ti ting samtidig. Det er også litt tidstyv at jeg må sette meg inn i samme ting gang på gang, fordi jeg blir aldri ferdig med det, hvor var jeg sist, og det er en tidstyv, ustrukturert hverdag, tar det litt som det kommer.

14 – Det er et **veldig stressende tidsbegrep**. Hvis du ikke kan dokumentere at du har brukt hvert eneste minutt til noe nyttig, og det igjen gjør at ting blir veldig protestantisk, hvis du ikke kan si hva nytten er. Har du da utnyttet tiden din. Jeg liker veldig godt sånn **"treg tid"**, og friheten i denne tiden som er faktisk utrolig verdifull tidsbruk. Nå snakker jeg altså ikke om jobb, fordi der klarer jeg det ikke. Men ellers er det for meg sånn at **veldig god kvalitativ tid, er tid da jeg glemmer tid, denne "fløw"**, at tidsbegrepet opphører. Det er veldig kontemplativt. Det er som en uendelig maraton i klokketid. Så å gjøre noe der tiden opphører er veldig bra.

15 – Jeg bruker fortsatt uforsvarlig mye tid på **kunne/burde/skulle ha gjort ting**. Måler veldig mye ut mot ting som jeg burde og skulle ha gjort, og jobbe mot denne type ting. En annen stor tidstyv er jo alt den **tiden det tar å komme i gang med noe som er litt ubehaglig**, som likevel kan gjøres ganske greit når man først kommer dit. Og så **Facebook** har jeg vært uten i lang tid på mobilen. Jeg syntes at jeg har vært så flink med den så nå har jeg tatt den tilbake på mobilen. Jeg bruker dog ikke så mye tid på den som jeg gjorde før, og slått av alt av varslinger på det meste.

16 – Det er jo **mobiltelefonen**, som jeg opplever at tar mer og mer plass, ubevisst mer og mer plass, og det oppstår et mønster som er vanskelig å bryte, det er lett å ta til den for en sånn underholdning, uten at man egentlig tenker over det, man bare scroller nedover, og det er en tidstyv det tror jeg. Andre ting jeg tenker tar tid er sånne ting som man må gjøre, **sånne oppgaver og ting i hjemmet kan jo kjennes som en tidstyv. Men det er nødvendige oppgaver** som husvask og klær, og alt sånne ting. **Så det er jo ikke en tidstyv** i den forstand. Så jeg føler ikke jeg har så mange andre, det kan være **enkelte ting på jobben**, vi har åpent kontorlandskap og der kan det oppstå sånne små sosiale ting som innimellom kan kjennes som en tidstyv, samtidig som det alltid er en balanse gang, for det bør jo alltid være det, man skal jo ikke alltid sitte super konsentrert med arbeidsoppgavene hele dagen heller. Jeg tenker at det må skje litt sånn sosial tilfeldighet, men det kan å bli litt mye.

17 – Og **mindre møter** på arbeidsplassen, det er effektiv jobbing, folk må bli fritatt fra møter. Man må bli mer bevisst å få en bedre møtekultur. **Møter er en kjempe stor tidstyv**. Alle snakker om det. Det er irriterende møter, hvor man sitter å tripper og man har ingenting der å gjøre., og hvorfor ble du invitert, og hvorfor du være på det møtet. Når man egentlig kan bruke tida på andre ting. Faktisk bruke den tida på det man skal gjøre. **Mange unyttige møter**. Folk som ikke gidder å sette seg inn i saken før man bryr andre. Jeg er for at folk spør, gjerne ti ganger hvis du fortsatt er usikker enn å gjøre gale ting. Folk kommer for seint, det er en uvane. Da bruker man andre sin tid. **Sosiale medier er en stor tidstyv. Kjøp. Lang vei til jobb.**

18 – Jeg tror jeg har vært **litt vel disiplinert med meg selv**, jeg har **veldig høy arbeidsmoral**, kanskje litt vel mye, jeg synes ikke at det å ta pauser er innafør, det er ikke greit, da er du unnasluntrer, leser du aviser på jobb er du unnasluntrer, leser du sosiale medier på jobb er du unnasluntrer, da er du en dårlig person, det var det jeg tenkte før da, man skulle bare sitte og jobbe å jobb jobbe, mest mulig, lengst mulig, og være best å få gjort mest. Og etter at jeg hadde den lille nedturen i fjor, **så innså jeg at det kanskje ikke var så bærekraftig og effektivt som jeg da trodde det var**. Så jeg er fortsatt ikke den personen som sløser med tid på jobben, jeg driter i aviser og sosiale medier, det er ikke noe

tidstyv for meg for jeg er ikke interessert, men jeg har innsett at jeg har det bedre på jobb hvis jeg tillater meg selv å ta en kaffe på jobb og en prat med kollegaer, for da blir jeg bedre kjent med de, også får jeg et annet forhold til de, og selv om jeg da kanskje sløser i gåsetegn en halvtime med litt kaffeslabberas med en kollega, så kjenner jeg kanskje at det gjør litt vondt at jeg prioriterer det når jeg har mye å gjøre, men så merker jeg at det gir meg veldig mye positiv energi da, også går jeg kanskje på oppgaver å får mer utav det etterpå da.

Spm: Har du vurdert et annet verktøy? (oppfølgingsspm. til intervjuguidespm. 10. og 10.1)

15 – Men av andre ting ja. Det går veldig mye på det samme. Mye av innholdet her jo som i alle andre stressmestringskurs, går ut på de samme tingene **finne fokus på noen ting, ikke prøve å ta alt samtidig**. Og så det med **å finne ut hva som egentlig er viktig** da. Hva skal man bruke tid på.

Spm: Hvilke teknikker/metoder/verktøy er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

14 – hvis jeg har de små og store oppgavene, så er det en ting at jeg kan håndtere det på denne måten "haster/haster ikke", men hvis du har én med en så stor oppgave som du treffer på gangen annen hverdag og så minner vedkommende deg på denne eposten han/hun har sendt (har du fått sett på den osv.), så kan jeg være mye flinkere med å lage et sånt foreløpig svar sånn på en måtte "jeg kommer til å svare deg på det i uke xx". Sånn at jeg får "parkert", så jeg tenker en "parkeringsplass" for disse sakene fordi det ene er jo eposten, det andre er mennesker. Det har jeg lyst å jobbe med. Det vil ta vekk en del av dette som er stressende først og fremst fordi saken ikke haster.

Spm: Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?

14 – Jeg tror nok ikke på det at jeg har herredømme over alt. Det tror jeg ikke på. Jeg er ikke så omnipotent. Det ene er hva i omgivelsene er det jeg evt. kan være med på å forbedre. Hvis det er **forventet at jeg gjør noe innen veldig kort frist** og noen visste det torsdag forrige uke, hvorfor fikk jeg ikke vite det da, hvorfor får jeg vite det når det er en halv time igjen. **Og at jeg blir stressa av det, det tar jeg ikke ansvar for!** Det er at man må kunne plassere ansvar der det hører hjemme.

Datasett 2 (Refleksjonsnotater)

13 – *Refleksjon 3*: Jeg er ikke så mye inne på vg, db osv som jeg gjorde før, det er jeg bevist på og er en dårlig vane jeg vil venne meg av med.

12 – *Refleksjon 1*: Jeg kommer til å fortsette å ha varslinger av. Jeg har også prøvd å slå av de fleste varslingene jeg har på telefonen og appene også. Ser der også at jeg bruker mye mindre tid på telefonen i fritiden. Og har blitt mindre avhengig av telefonen

17 – *Refleksjon 2*: Denne perioden skulle jeg prøve å redusere tiden på Facebook - sosiale medier. Det er en stor tidstyv til tider. Dette for å bli mer effektiv. Kun lov med Facebook på kveldstid fra kl 21-23. Lov å gå inn for å sjekke bursdager eller en konkret ting. Men jeg må vite hva jeg skal før jeg trykker på appen. Dette har gått over all forventning bra. Nesten ikke vært på Facebook i der hele tatt selv ikke på kvelden. Har nok trykket på appen uten mål og mening noen ganger, men da har jeg fått dårlig samvittighet og er fort ute igjen. Ikke blitt stående midt på gulvet og bare skrolle i 30 min!!

Resultatet har blitt at jeg faktisk har fått gjort veldig mye mer. Får unna småting, isteden for å "kaste bort" tiden på tull.

14 – Refleksjon 1: Hva jeg skulle gjøre: Ha **max 2 møter daglig** og inntil 30 min mellom møtene

Hvordan: ikke «godta» alle møteinvitasjoner uten først å sjekke hva det er forventet at jeg bidrar med. Fortelle mine nærmeste medarbeidere om hva jeg øver på slik at de er «hjelpere».

Hva tror jeg vil skje: At jeg får bedre kontroll over tempo i hverdagen (mindre multitasking). Tid til å puste. Flere og bedre «møter» med meg selv.

Hvordan gikk det? Har nesten klart å gjennomføre færre møter. Har hatt flere gode møter med meg selv enn tidligere – hodet på en sak av gangen

Hva lærte jeg? Bli enda tydeligere til omgivelsene hva jeg øver på- trenger hjelpere som tenker seg om før jeg kalles inn. Vil fortsette å øve fordi det gir meg bedre rom og tid til å håndtere uforutsette oppgaver som alltid dukker opp.

Datasett 3 (Feltnotater/Observasjon)

Tidstyrer: Kollegaer, FB, mobil, varsler, vanskelig å gjøre en ting av gangen. Åpen landskap vs. Lukket kontor.

15 – Tidstyv: Snakker om epost. Ikke sette på Cc..

17 – Tidstyv: Ikke utsette de kjipe ting. Brukte mer av den tiden på de kjipe tingene enn unødvendig på Facebook.

Fortolkning:

Det virker å være gjennomgående for mange av informantene at høyt arbeidspress og stress relateres til mange arbeidsoppgaver som skal leveres med korte frister, gjerne samtidig. En av informantene nevner f.eks. at det betyr «mange oppgaver som skal gjøres på kort tid» og «*mange ulike fokusområder samtidig*». En annen nevner at det «*ikke nødvendigvis er én stor oppgave, men snarere at det er mangfold av oppgaver på ulikt nivå*». I tillegg nevner en av informantene at «*stresset mitt kommer da når jeg da ikke kommer noe vei, og at jeg har masse oppgaver som skulle ha vært gjort*». Det kan også tolkes som om at tiden ikke strekker til for å gjennomføre oppgaver man hadde sett for seg, og at dette videre kan skape stressmomenter og evt. lav mestringsfølelse.

Noen av informantene nevner at «gi tilbakemelding til leder når tiden ikke strekker til», «*jeg må prioritere det som har forfallsfrister og evt. delegerer*» og «*jeg må si nei når jeg ikke har tid til ekstra oppgaver*» som eksempler på hvordan de takler og mestrer høyt arbeidspress og stress. Det kan tyde på at det er en sammenheng mellom tidsfrister og prioritering, delegering samt grensesetting for å takle og mestre disse utfordringene.

Når det kommer til tidstyver så ser det ut som det er stor enighet blant mange av informantene om at sosiale medier, mobiltelefon, tv og møter er hovedfaktorene stjeler mye tid. En informant nevner f.eks. «*det er jo mobiltelefonen som jeg opplever tar mer og mer plass*», en annen mener at «*møter er en kjempe stor tidstyv*» og igjen en annen informant sier at «*sosiale medier er en stor tidstyv*».

Det virker også som om at det er flere som bruker tidstyver som en avledning fra kjedelige og vanskelige oppgaver. En informant nevner f.eks. at «*jeg er god på å gjemme det kjedelige til slutt hvilket resulterer i at det er en haug med kjedelige oppgaver etter hvert*» og en annen igjen nevner at tidstyver brukes til å «utsette de kjipe ting».

Noen av informantene har jobbet konkret med treningsoppgaver rettet mot tidstyver nevnt ovenfor mens kurset foregikk, og det tyder på at dem har gjort seg nyttige erfaringer ved å forsøke å enten begrense eller fjerne disse. Dette førte videre til at de opplevde at de fikk frigjort mer tid til andre oppgaver og følelser av større kontroll. En informant nevner f.eks. at «*resultatet har blitt at jeg faktisk har fått gjort unna småting, istedenfor å 'kaste bort' tiden på tull*». En annen informant sier at «*jeg kommer til å fortsette å ha varslinger av fordi jeg ser også at jeg bruker mye mindre tid på telefonen i fritiden.*»

Det virker også som om at det er en sammenheng mellom tidstyver og forstyrrelser. Varsler på mobiltelefonen, unødvendige mail, åpent landskap, kollegaer og møter virker som forstyrrelser i arbeids- og fritidssammenheng. Disse forstyrrelsene bidrar til at mange informanter blir distraheret fra planlagt agenda og kan føre til stressmomenter.

Kontekst:

Dekonstruksjon:

En alternativ forståelse for begrepet tidstyver er at det kanskje er en nødvendighet for å fungere. Begrepet tidstyver oppfattes som et negativt ladet ord på noe som stjeler ens verdifulle tid som skulle vært brukt på verdiskapende arbeid. Alle informantene har opplyst at de har en eller flere tidstyver og dette kan tyde på at det er kanskje umulig å fjerne eller kvitte seg med disse. Dette kan igjen videre være et tegn på at mennesker trenger tidstyver som et slags avbrekk og som en pause fra hverdagen og dens oppgaver.

1. Tidsstyring og planlegging (Metakategori)

1.3 Mål (Underkategori)

Datasett 1 (Intervju)

Spm: Setter du deg mål i livet ditt?

I1 – Ja, holder på med en Bachelor ved siden av 100 % jobb. Skal være ferdig i 2019. Ellers tar jeg ting på sparket.

I2 – Ja, bevisst og ubevisst.

I3 – Målet i livet mitt er å bli mindre stresset, for det går utover flere, men det å innse at en og en ting om gangen er bedre for meg og de rundt meg også med barna. Og innse at av og til trenger man ikke en time eller to timer eller hele ettermiddagen, men at det er litt mer kvalitet over det man gjør. At man er litt mer tilstede.

I4 – Ja det har jeg alltid gjort. Nå ser jeg på er det noe annet jeg har lyst på å oppnå i livet enn det jeg har oppnådd foreløpig.

I5 – Det er nok mye lettere å sette både mål og delmål og snakke høyt om det når det gjelder jobbmessige ting kontra de personlige. Så jobben og jobbmessige mål de er åpne og klare og greit forståelig, de personlige målene hjemme og privat de er ikke så lett til å få dem hverken prioritert opp mot jobben eller så synlig.

I6 – Ja, til dels, noen mål, men jeg er ikke enn så veldig person som har mange store hårete mål, det er jeg faktisk ikke. Det hørtes trist ut, men jeg er ikke det. Men noen ambisjoner og mål har jeg jo. Jeg er ikke så veldig målstyrt det er jeg ikke.

I7 – Ja, det gjør jeg. Jeg setter meg mål for arbeidet mitt, for familien min, jeg vil være en god mor. Å få barn var et mål i livet, jeg ville ha familie, det var veldig viktig for meg. Når man har nådd det målet, så vil man jo at barna skal ha det bra. Jeg har ikke noe mål om at jeg skal hoppe i fallskjerm noen gang, men setter meg mål.

I8 – Ja, jeg gjør jo det. Men målet mitt, eller jeg vet jo ikke helt hva jeg vil i livet, det vet jeg ikke, men jeg har lyst til å ha en bra hverdag og fine helger, og jeg har blitt veldig bevisst på hva som gir meg energi da, å gjøre mer av det som gir meg energi og det er å være med venner og **familie. Så målet i livet er vel å ha det bra da**, og prøve å finne ut hva som gjør at jeg har det bra, og kanskje være litt raus med meg selv i forhold til å kanskje ikke gjøre de tingene som jeg ikke synes er så gøy, eller som jeg opplever som ikke bra da

Spm: På hvilken måte gjør du det? (oppfølgingsspm. til «setter du deg mål i livet ditt?»)

I2 – Litt begge deler, men mest inn i meg. Fører egentlig ikke lister over det. Men jeg har jo inngått avtaler f.eks. til å gå å løpe, jeg hater jo egentlig å løpe, men etter å ha gjort den avtale så var jeg jo med på et løp bare for å teste seg selv.

I4 – Jeg har aldri ført det opp på en liste. Jeg har allerede realisert mange ting i livet mitt. Nå handler det egentlig om "hva er viktigst nå", når alle disse andre tingene er oppnådd. Det er **ikke lister**, men det er mer **en dialog med meg selv** og en dialog med **min mann og mine barn**.

18 – Jeg har de siste årene sagt til meg selv at jeg skal blir bedre til å skrive ned ting, men jeg ser at det går veldig sånn i perioder, det kurset her har jo gjort at jeg skriver ned de treningsmålene og sånn da, Jeg biter tennene sammen og står i det da, og da jeg var nede visste jeg at jeg måtte bytte jobb, men jeg tror nok jeg lot det gå litt for langt da, men poenget er at jeg skriver jo mailer til meg selv da, **jeg skrev en veldig tydelig mail da**, det var en hendelse, og det er feil og det er feil, og det er drit og det eneste løsningen er å bytte jobb, og de hendelsene gjorde at jeg ikke hadde tillitt til selskapet, og til flere personer der, men så har jeg etter **hvert gått litt i meg selv**, og **skjønner at det er noe med min sinnstilstand som kanskje også fremkaller litt pigger hos folk** da, og jeg tror jeg har blitt flinkere til å se andres personers perspektiv. (*egen kommentar: selvinnsikt*)

Spm: Følger du opp? (oppfølgingsspm. til «setter du deg mål i livet ditt?)

Det er jeg litt spent på da, for her synes jeg det er fint at vi har to uker i mellom, for det gjør at jeg bevisst at jeg tenker litt på det, så det virker bedre enn andre kurs jeg har vært på. Og også fordi jeg ønsker å gjøre noe med det, jeg har valgt det selv. Jeg vet ikke helt hvordan jeg skal følge det opp.

Spm: Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

11 – Flinkere til å adressere stressårsaker og forsøke å gjøre noe med det aktivt.

12 – Mer **bevissthet** og **selvdisiplin**, både på fritid og på jobb. Være flinkere til å si fra når jeg føler at dette ikke er riktig.

13 – Jeg ønsker å få **gode rutiner** på å gjøre mange ting for det må jeg jo gjøre, men at det ikke opplevdes som overveldende. At jeg klarer å se at dette ordner seg, med et litt mer system, og ikke tenke at fordi du ikke har mange ting å gjøre på en gang at man ikke får dårlig samvittighet for det. Det er greit å ikke alltid ha ting på gang. Det er vel egentlig litt det jeg er keen på, fordi jeg er vant til å ha det. Jeg føler at når jeg multitasker så føler jeg at jeg har masse å gjøre hele tiden, og da er jeg liksom ikke tid til noe ant, Men det å lære seg at jeg må få litt mer oversikt da, at ting kanskje ikke er så kaotisk som jeg vil ha det til.

14 – At jeg klarer å ta med meg noen av de tipsene og praktisere det. Kanskje jeg må bygge sammen noen ting. Jeg må prøve å finne min egen måte, bøye det litt i grann til. Det er jeg sikkert på at jeg skal klare

16 – Litt mer **bevissthet på valg**, og bli litt **tøffere til å prioritere** kanskje. Å bli litt **tydeligere** på å si ifra.

17 – Jeg ønsker jo at jeg skal bli mindre stressa, at jeg skal lært meg de metodene og de tenke, verktøyene med å **tenke annerledes** i de stressende situasjonene oppstår. At jeg da kan slå litt inn, og at jeg kan si «ok Jorunn pust med magen», og ikke bli hysterisk for at dette ser helt håpløst ut men bare. Jeg veit litt mer om hva jeg vil, jeg har **blitt mer obs på hva jeg vil og ikke vil**. Jeg vil **kunne prioritere annerledes**, Jeg vil **prioritere meg selv** litt mer i forhold til jobben. Det har vært veldig mye jobb, og håper på å få mere fritid.

Spm: Hvordan skal du få til dette (hva ønsker du å oppnå etter endt kurs)?

11 – F.eks. gi beskjed om jeg ikke har tid til flere oppgaver, fokusere på det jeg får til og ikke det jeg ikke rekker, skjerme meg med lukket dør, plakater med «opptatt» o.l.

12 – Jeg har jo begynt allerede med en del ting. Jeg prøver nå mer å ta tak i ting når jeg føler at det ikke er riktig så prøver jeg å kanskje ikke ta det opp med en gang fordi da er man så aggressiv eller er i sånn forsvarsposisjon, men da får man heller være flinkere til å tenke litt på det også ta det opp litt senere og puste litt i mellomtiden, og vente og **planlegge** uken og hverdagen.

I3 – Jeg må ville det da, og det merker jeg at jeg gjør. Fordi jeg er veldig **bevisst** på kropp og sjel, jeg tåler nok mye mer press og arbeidsmengde en mange. Men jeg merker også at jeg har min grense, og jeg har ikke lyst til å komme til den grensen at jeg går på en smell og derfor har jeg tatt dette kurset her for å på en måte forhindre det at jeg kommer dit fordi det er mye verre. Så jeg er ganske reflektert over det at jeg må være på vakt for tegn på kroppen da, det er den bevisstgjøring på hvordan jeg har det da, og gjøre noe konkret da og finne noen systemer som fører til mindre stress da.

I6 – Jeg må **først lage den planen** på hva jeg skal klare og da må jeg først ta litt sånn små grep som vi har gjort her. For jeg ser at sånn som den siste uka her **så har jeg lagd meg flere oppgaver og det var ikke noe god ide**. For jeg synes **når jeg bare skulle ha fokus på en ting** å sette av en dag til hjemmekontor, også sette av en sånn økt med headset i løpet av uka, **da klarte jeg det ganske greit** stort sett hvis det ikke var noe spesielt. **Men med en gang jeg begynte å fundere på en ting til** og en ting til så, da gikk det kanskje litt kjapt, jeg må innarbeide ting litt bedre, **og la det endre seg over tid**,

Spm: Hva er stress for deg, og kan du fortelle litt mer om hva du føler når du blir stresset?

I5 – Positivt stress å nå litt **ambisiøse mål**, sammen med andre. Og få det til sammen, vi klarte det sammen liksom, det er positivt stress for meg.

Datsett 2 (Refleksjonsnotater)

I6 – *Refleksjon 2*: I tillegg har jeg planlagt bedre **gjøremål**, og i noen grad utført planlagte oppgaver. Her har jeg mer å hente, og vil nok jobbe videre med dette. Det er jo ikke sånn at man kan låse seg helt rigid til en plan, det blir en grøftkant også, men en gylden middelvei er greit å søke. Fortsatt litt for mange oppgaver som skal inn på litt knapt med tid. Fornøyd med at jeg generelt har mer fokus på dette, og prøver å passe på meg selv.

Datsett 3 (Feltnotater/Observasjon)

I9 – Viktig for informanten med gode, oppnåelige, realistiske mål → husk: SMARTE Mål

Spesifikke – Motiverende – Ambisjonsrike – Relevante – Tidsbestemte – Enkle

Fortolkning:

Det fremkommer at alle informantene har satt seg mål i livet. Dette kan være bevisste og ubevisste mål. Det tyder på at det er enklere for informantene å uttale mål relatert til jobb og karriere enn private mål. En av informantene never f.eks. at det er *«nok mye lettere å sette både mål og delmål og snakke høyt om det når det gjelder jobbmessige ting kontra de personlige.»*

Det tyder også på at det er enklere for flere av informantene og sette seg delmål og ta en og en ting av gangen som kan gjøre det lettere for dem å oppnå mål, enn å bare ha store mål og gjøre alt for mange ting samtidig. En informant nevner f.eks. at *«jeg har lagd meg flere oppgaver og det var ikke noe god ide»*, mens når den bare skulle ha fokus på en ting av gangen så sier informanten at *«da klarte jeg det ganske greit stort sett»*.

Det ser også ut som at stress og mål oppfattes i ulik kontekst av noen av informantene. For en av informantene ser det ut som at det å være mindre stresset i livet er et mål i seg selv, mens for en annen informant virker det som om at det å *«oppnå ambisiøse mål»* også kan være positivt opplevd stress.

Noen få informanter nevner i tillegg at dem setter seg mål ved å skrive dem ned, mens flesteparten har hatt en indre dialog med seg selv og sine mål. Det virker som om at mål og forpliktelse står i sammenheng. En informant nevner f.eks. at den *«snakker høyt om det når det gjelder mål»*, mens en annen igjen nevner at den har *«inngått avtaler»*. Dette gir inntrykk av at dette fører til å skape større forpliktelse hos informantene for gjennomføringen. Samme informant forteller at *«jeg hater jo egentlig å løpe, men etter å ha gjort den avtalen, så var jeg jo med på et løp»*.

Det virker som om mål som er knyttet til arbeidslivet er mer konkret og målbart, mens målene som er knyttet til privatlivet er abstrakte og vanskelig å måle for noen av informantene. Karrieremessige mål nevnes f.eks. av en informant å være *«åpne, klare og forståelige»*, og en annen informant nevner et konkret eksempel ved at *«den holder på med en Bachelor ved siden av»*. Private mål virker derimot å være mer knyttet til en sinnstilstand. En deltaker nevner f.eks. *«å være lykkelig»*, en annen igjen det *«å være en god mor»* og en siste at *«målet i livet er å ha det bra»*.

For en av informantene virker det også som viktig og ha mål som er gode, oppnåelige og realistiske. Det kan virke som om det er snakk om SMARTE (*Spesifikke – Målbare – Avtalte/oppnåelige – Realistiske/relevante – Tidsbestemte – Enkle*) mål.

Når vi stiller spørsmålet *«hva ønsker du å oppnå etter endt kurs»* så får vi også en god indikasjon på hvilke mål informantene bevisst eller ubevisst har sett for seg. Noen av informantene ønsker seg å kunne håndtere stress og adressere stressårsakene på en bedre måte. Men også mer bevissthet, selvdisciplin og endring av tankesettet både ifb. med jobb og på privat plan ser ut til å være viktige fellesnevner. Samtidig virker det som om det er en sterk sammenheng mellom mål og faktoren prioritering, som også legges mye vekt på av flere kursdeltakere. En nevner f.eks. at den ønsker å *«bli tøffere til å prioritere»*, en annen igjen sier at den *«vil kunne prioritere annerledes»* og så er det en informant som gir til uttrykk at *«jeg vil prioritere meg selv litt mer i forhold til jobben»*.

Når det gjelder ovennevnte ønsker og mål så får vi inntrykket av flere av informantenes utsagn at det er flere faktorer som står i sammenheng med måloppnåelse. F.eks. **grensesetting** (*«gi beskjed om jeg ikke har tid til flere oppgaver»*) og **planlegging** (*«planlegge uken og hverdagen»* eller *«jeg må først lage den planen på hva jeg skal klare»*) blir nevnt av noen av informantene. Også er det igjen en annen informant som nevner **bevisstgjøring** (*«det er den bevisstgjøring på hvordan jeg har det da, og finne noen systemer som fører til mindre stress da»*) som nøkkelen.

I tillegg ser det ut som at **gjennomføring og endring av tankesettet** («*jeg prøver nå mer å ta tak i ting*» og «*jeg prøver kanskje ikke ta det opp med en gang fordi da er man så aggressiv, men da får man heller være flinkere til å tenke litt på det først og så ta det opp igjen senere*») kan spille veldige viktige roller på veien til måloppnåelse.

Kontekst:

Det kan virke som om at informantene svarer mindre konkret om de private målene sine siden kurskonteksten kan oppleves mer jobbrelatert og samtidig er egne mål også mer private som evt. gjør at dem ikke ønsker å dele disse i like stor grad.

Dekonstruksjon:

En annen alternativ forståelse for at informantene er mindre konkrete og åpen om private mål, som hverken ligger i konteksten eller i en sinnstilstand, kan være forårsaket i forventningsholdning i dagens samfunn, som evt. gjør at man rett og slett har hovedfokuset primært på jobb, velstand og utdanning. En av informantene nevner f.eks. at «*de personlige målene hjemme og privat de er ikke så lett til å få dem hverken prioritert opp mot jobben eller gjort dem så synlig*».

1. Tidsstyring og planlegging (Metakategori)

1.1 Struktur (Underkategori)

Datasett 1 (Intervju)

Spm: Hva er dine tanker rundt selvedelse?

I2 – Det er jo det hvordan man skal klare å **strukturere** hverdagen sin tror jeg og hvordan man skal klare å få seg selv gjennom hverdagen.

Spm: På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?

I2 – jeg tror det er mer **strukturering** av oppgavene sine og prioritering etter det hva som er viktigst.

Spm: Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette (oppfølgingsspm. til «På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?»)

I6 – **Struktur og planlegging** er litt av det, og delegering til dels. Fokusering av arbeidsoppgaver, **prioritering** rett og slett, av rett arbeidsoppgaver, og også **dialog** med ledelsen av hvordan man skal **prioritere** osv. Og en **åpenhet** rundt situasjonen, at man nå sier at det er faktisk **ikke alle oppgavene jeg får gjort her**, skal jeg gjøre den eller den? Begge er viktige. Sånne ting, at man har en dialog om det.

I7 – for uansett om hun har prøvd å **strukturere** ting og slikt så blir **arbeidsmengden** av det uansett for stor, så man blir jo ikke ajour, men man får kanskje frigitt mye av det som tynger deg da med å ta overtid til hjelp.

Spm: Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du stresser?

I2 – Ja jeg har jo blitt mer bevisst på ting, men jeg har ikke klart å lage handling av det enda så jeg føler foreløpig at det er litt for mye **ustrukturert** i hodet mitt også til at jeg klarer å se løsning på alt

Spm: Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?

I2 – Jeg har hatt får mye å gjøre, altså jeg har ikke klart å **strukturere** egentlig fritiden min heller. For eksempel at det er et ork å finne ut av hva du skal spise til middag når du kommer hjem sent fra jobb hver dag og at du kjøper kjipt mat, dårlig mat istedenfor at du har **planlagt** litt på forhånd. Det er sånne små ting som gjør hverdagen mye bedre, gjøre ukes handling f.eks.

Spm: Hvordan legger du opp dagen din?

I4 – Min dag er veldig **planlagt**, veldig klokkestyrt. Jeg har nå nettopp begynt med den saken som Olav presenterte i Outlook (lage oppgaver, påminnelser etc.).

I6 – Dagene mine er i liten grad lik sånn sett, jeg er en **planlegger** så jeg har ganske god oversikt, og jeg **planlegger ganske godt** og veit hva jeg skal gjøre stort sett, **også er det da ganske dårlig til å holde på den planen.**

Spm: Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst? (oppfølgingsspm. til «Hvordan legger du opp dagen din»)

13 – Stort sett ubevisst, men jeg ønsker at det skulle det var bevisst. Det flyter litt, jeg klarer ikke helt å holde meg til den **planen** og **strukturen**. Det jobber jeg med, å se om jeg kan dele opp dagene mine i mindre deler og bli strengere på når jeg gjør hvilke oppgaver. For noen oppgaver gjør jeg litt av hver dag også tar det mere tid også blir det enda mer stress. Så jeg må se om det virker med **litt mer struktur**. Jeg er litt **ustrukturert**, jeg får gjort veldig masse da, men det blir litt armer og ben. Jeg liker lapper, men vet ikke om det hjelper meg noe. Jeg har det kjempe rotete rundt her, jeg er en rotete person.

Spm: Når du lager slike planer har du dem i hodet ditt hele tiden, eller er det slik at du også bruker å skrive dem ned?

16 – Jeg føler jeg må skrive de opp, og ser det et sted, hvis jeg ikke skriver det ned tar det for mye plass i hodet for da går jeg med det og prøver å huske på det hele tiden. Det er viktig å skrive det ned, men jeg er ikke sånn som bare åpner boka hver dag og lur på hva jeg skal og hvordan den dagen ser ut, Det veit jeg på forhånd, sånn stort sett, så jeg har ganske god oversikt egentlig, og er ganske planmessig i hodet sånn sett, og har ganske god oversikt relativt langt frem i tid, Så jeg går nok med lille kartet i hodet.

Spm: Hvilke teknikker er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

17 – Hun er **veldig ryddig i mailen**, for det hjelper henne masse, og det ser hun at er et bra verktøy som hun på en måte har funnet ut selv før hun begynte på kurset. **Kategorisering** og **ha orden** **hjelper henne til å ha kontroll**. Og det å rydde, har hun brukt en god del som terapi før for seg selv. Rydde i alle rom, rydde i knollen også pauser.

18 – Da jeg ble presentert for den **Outlook** av Olav **tenkte jeg at dette funker ikke for meg**, for vi **bruker et annet system**, men jeg setter jo rød flagg på alt jeg skal gjøre, men jeg setter aldri noe frister, og de fristene, det blir altfor mange rød flagg, man rekker jo ikke å gjøre alle oppgavene, men så slettet jeg alle oppgavene og begynte på nytt, og de nye rød flaggene jeg satt skulle jeg få gjort, men nå har jeg bare gjort det denne uka da, og lista har blitt altfor lang allerede, **men jeg har faktisk tatt det i bruk**, og jeg **synes det er litt festlig for jeg har gjort det ubevisst**. Jeg var **så negativt innstilt** til systemet hans, jeg husker jeg satt og var litt sånn sjølgod å tenkte at «jeg har mitt system og det her funker ikke for meg liksom, også sitter jeg plutselig der å bruker det.

Datasett 2 (Refleksjonsnotater)

13 – *Refleksjon 2:* Jeg har jobbet noe med målet som var å lage et system for å håndtere To do, men jeg er ikke helt i mål på hvordan jeg vil ha det enda dessverre. Jeg har der imot ryddet og laget en del regler i outlook og det er behagelig at mye av epostene allerede er sortert i mapper og innboksen fylles ikke opp hver gang jeg trykker send/motta. Jeg vil jobbe videre med det og prøve outlook som hoved system, men har ikke kommet i gang med oppgave/varsler osv enda.

13 – *Refleksjon 3:* Jeg har sortert mail og laget noen hovedmapper til å begynne med og har begynt å bruke oppgavefunksjonen mer. Jeg ser nok at noen mapper kan reduseres eller sammenslås, men det er nå enklere fremover å holde orden tror jeg. For meg har det **uansett startet en prosess** som jeg følger spent med på videre og **ser at jeg får det mer strukturert** rundt meg fremover og føler ikke at jeg kaver fult så mye;)

14 – *Refleksjon 4:* Frem til vår samling i morgen hadde jeg et vakkert *mål*.

Eposten skulle kategoriseres etter kast- gjøre – arkivere. Jeg skulle vurdere om det som skulle gjøres var en nå sak- noe som skulle gjøres senere eller noe jeg kunne **delegere**. Jeg ville også få opp et annet åpningsbilde i outlook og erstatte 1000 mail med oppgavebilde kronologisert etter dato. En

særskilt innstilling som viste oppgaven som første bilde var ukjent for IT her, men jeg lyktes å gi det større plass på skjermen. Jeg **forventet en opplevelse av orden og oversikt** og at jeg endelig fikk **overtak på oppgavene**. Dette gikk fint de første dagene og opplevelsen av orden og ro i hodet var veldig god. **Men så inntreffer 3 ulike og komplekse hastesaker** som involverte mye planlegging, avklaringer osv. sammen med daglig lederaktivitet **og opplegget brøt sammen**.

Datasett 3 (Feltnotater/Observasjon)

Marianne: Planlegging, tidsklemme, prioritering = Nevner et verktøy som heter «INA's time». En arena for å møtes og stille samlet spørsmål på det lederne lurte på. → økt effektivitet, hyggelig, sosialt

I3 – Outlook og Oppgaver = Jobber aktivt med å strukturere oppgaver i Outlook (mail). Tatt i bruk systemet fra David Allen.

Fortolkning:

For mange av informantene går det igjen at struktur, planlegging og prioritering virker som å være noen av de viktigste faktorene for å kunne takle og mestre stress og høyt arbeidspress. Videre mener vi at vi kan se en sammenheng mellom det å ha struktur på oppgavene og det å sette grenser, delegere oppgaver og ikke minst ha god kommunikasjon med ledelsen. En av informantene nevnte bl.a. at ved å strukturere og sette grenser ikke nødvendigvis er nok til å komme seg à jour, men bidrar til at «man får frigitt mye av det som tynger en».

Struktur og uforutsette hendelser mener vi henger også sammen. Det virker som at det er mange som blir satt ut av det og de da må vike fra det de hadde sett for seg eller holdt på med. En av informantene nevner f.eks. at den også ønsker seg «en struktur på ting som ikke kan planlegges». En annen informant nevnte at til tross for struktur og planlegging av arbeidsoppgaver, ble hele dagsopplegget ødelagt pga. ulike hastesaker som inntraff samtidig. Dette kan tyde på at struktur og planlegging alene ikke nødvendigvis er tilstrekkelig for å håndtere arbeidsoppgaver med mindre grad av stress.

Noen av informantene oppga at dem var veldig ryddig og hadde funnet et eget system til å jobbe effektiv på arbeidsplassen ved å ha orden og kategorisere, planlegge og prioritere. Nøkkelordet som går igjen ved disse informantene er struktur. Det virker som at det gir dem en opplevelse av orden og oversikt, og virker som en slags terapi for noen av dem.

Andre informanter betegner seg derimot som mer ustrukturerte, og peker også på at de har et mer ubevisst forhold til dagens plan og ønsker seg mer bevissthet rundt det. Siden de har et mer ubevisst forhold til det de har sett for seg, tyder det også på at de ikke helt klarer å forholde seg til planen og strukturen. En av informantene nevner f.eks. at selv om den har det veldig rotete rundt seg på arbeidsplassen, så «får jeg jo gjort veldig masse da, men det blir litt armer og ben». Det virker likevel sånn at de som er mer ustrukturerte ser merverdien og ønsker seg mer struktur. En av informantene nevner f.eks. at den har startet en prosess og «jobber aktivt med å strukturere oppgaver» og en annen ønsker å «se om det virker med litt mer struktur».

Etter at flere av deltakerne hadde begynt å ta i bruk flere av verktøyene som ble presentert i kursmodulene 1-4 (Outlook rydding, strukturering av oppgaver etc.), virket det som at det å ha orden og struktur rundt oppgavene også hadde positive fysiske og psykiske virkninger på dem. En informant nevnte f.eks. at den hadde «blitt roligere», mens en annen igjen sa at den hadde allerede blitt «lykkeligere».

For noen av informantene virket det som at det med strukturering og planlegging også påvirket deres privatliv. Når arbeidsmengden blir for stor og det er høyt arbeidspress på jobb, så klager f.eks. noen av informantene også over at de heller ikke klarer å strukturere fritiden sin og er dårlige til å planlegge på forhånd. Noe som kan være en ytterlig faktor på opplevd stress.

Kontekst:

Dekonstruksjon:

Struktur og planlegging av oppgaver er svært viktig, men kan også tyde på at et stramt strukturert opplegg ikke nødvendigvis er hensiktsmessig. Det er viktig at det er rom for fleksibilitet slik at uforutsette hendelser ikke setter en ut av spill slik at hele opplegget rakner.

En annen måte å tolke informasjonen på er at informantene kan ha tendenser til å innta offer-roller ved manglende eller en for rigid struktur.

4. Selvledelse (Metakategori)

4.2 Tankestrategier og Atferdsmønstre – handling & gjennomføring (Underkategori)

Datasekk 1 (Intervju)

Spm: Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

I1 – Til en viss grad. Forsøker å tenke at jeg faktisk ikke får gjort mer enn mitt beste.

I2 – Ikke alltid. Det er jo gjerne i jobbsammenheng, **hvordan** jeg skal **takle** de **tilbakemeldingene** jeg får som, som jeg f.eks. ikke trodde jeg skulle få og hvordan jeg likevel kan **motivere** meg til å jobbe videre.

I3 – Nei, ikke alltid. Det er den personen armer og ben som tar helt over, som forteller meg ditt og datt og tjo og hei også må du gjøre sånn, og den tar litt over. Men jeg har blitt litt bedre på det, at jeg ikke hører så mye på den. Prøver å ta en ting om gangen, og prøver å ufarliggjøre det litt da, det er ikke sikkert det er så voldsomt liksom. Også prøver jeg å ikke ta på meg for mye ting, sånn verv, oppgaver og sånn. Sitter litt mer på hendene enn å rekke dem opp når det er spørsmål om det skal gjøres noe, det prøver jeg.

I5 – hvis jeg er inne i noe som gir meg energi og det jeg driver med er bra så har jeg også mye oftere følelsen av at jeg **kontrollerer** mye mer selv. Mens hvis jeg driver med noe som ikke skaper noen ting og jeg ikke kan påvirke noe særlig så er det mye lettere å tenke at **jeg er uten kontroll**. Da kommer nok de tankene mye kjappere frem også de automat-tankene som går litt i negative retning.

I6 – Nei, ikke helt. Hvis jeg stopper litt opp så kan jeg nok til dels forstå og se og tror jeg at jeg kan klare å hente meg inn igjen, men det er vel typisk det som skjer med stress at det kommer litt utav kontroll. Man kjenner at man kommer inn i en litt sånn uheldig tanke land.

I8 – Ja stort sett, eller jeg merker når jeg får den indre stemmen kanskje ikke er så snill mot meg da, så er jeg egentlig ganske flink til å snu om på den kjapt, så jeg er vel egentlig relativt god på å ha fokus på det jeg gjør bra da, jeg har veldig stor grad av selvtillit generelt, så det går greit. Ja stort sett, eller jeg merker når jeg får den indre stemmen kanskje ikke er så snill mot meg da, så er jeg egentlig ganske flink til å snu om på den kjapt, så jeg er vel egentlig relativt god på å ha fokus på det jeg gjør bra da, jeg har veldig stor grad av selvtillit generelt, så det går greit. Jeg tror kanskje jeg er litt heldig fordi jeg får til det relativt lett da, og har egentlig alltid hatt en indre dialog som er snill med meg, og jeg er veldig flink til å rose meg selv. Men jeg gjør det til litt humor da, jeg har skryte litt på meg at jeg har god selvtillit, og det har på en måte fått meg til å føle at jeg har god selvtillit. Det jeg gjorde nå var drit bra, og det var sjukt bra, og flink, veit dere det? Men så sier jeg herregud det er ingen andre som skryter av meg, da må man skryte selv, Du må bli flinkere til å skryte av deg selv du også sier jeg da. Så blir det litt sånt tull og tøys rundt det, men det funker da, men folk blir som regel med da, også begynner de også, også blir det en sånn positiv greie da. Jeg er overbevist om at det er alle årene med kampsport, hvor jeg har erfart hvordan **mindsetet** mitt fungerer. **Hvis jeg har en innstilling om at jeg skal få til noe så får jeg det til**. Det vil jeg si er egne erfaringer, jeg har erfart at det har gått bra når jeg har gjort det. Derfor så tøyser jeg litt også sier jeg til venninner «**fake it until you make it**», for det er noe med innstillinga de, og hvis du ikke helt har troa så bare kjør på, brett ut ryggen å vær stolt. Gå inn med stor selvtillit også trenger ikke lista å være så høy men så bare gjør det. Jeg er veldig glad i ordtak, og jeg tror kanskje derfor at min indre dialog er så bra da, for jeg drar frem disse ordtakene når jeg er stressa,

Spm: Tror du at ditt eget tankesett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?

I1 – Ja

I2 – Jeg er allerede blitt mer bevisst.

I3 – Ja

I4 – Ja, det er jeg helt overbevist om

I5 – Helt klart. jeg har dessverre funnet ut etter hvert at det er bare meg selv jeg klarer å endre på. Jeg har nok brukt mye energi på å ha prøvd å endre andre også gjennom tidene, men sjeldent at det førte til noe særlig. Jeg prøver å konsentrere på å endre meg selv jeg.

I6 – Ja, helt klart. Tenker at det er helt avgjørende, fordi jeg tenker at det egentlig ikke alltid handler om antall arbeidsoppgaver men hvordan man forholder seg til det. Noen jobber er det et høyt arbeidspress i, og man må leve med det rett og slett. Det er jobben og det er rett og slett det det handler om, at man må akseptere det og klare å ikke leve med jobben hele døgnet.

I7 – Ja, absolutt. Jeg har masse å lære der. Jeg er kontrollfrik, og liker å ha kontroll- Jeg kontrollerer ikke personer, men liker å ha overblikk over situasjonen og det som skal skje.

Spm: Forklar hvorfor/hvorfor ikke (oppøflingsspm. til «Tror du at ditt eget tankesett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?»)

I2 – Det jeg må jobbe med nå er hvordan jeg skal klare å, hvis du er sliten å ikke la seg dra ned, ikke la meg påvirke meg for mye. Fordi jeg ser jo at hvis folk er negative rundt deg så lager jo det fort assa **hvor mye mine holdninger** går over på kollegaer også da.

I3 – Fordi man **gjør ting ubevisst av vane**, og kanskje ikke tenkt over hvorfor man endt opp sånn, det har bare blitt sånn. Man må bli bevisst dette om man skal klare å gjøre endringer på det.

I4 – Fordi at disse tankene kommer jo fra meg. Det er jo meg som er produsenten av det så da tipper jeg at jeg kan slutte å produsere de og. Eller i hvert fall blokkere for dem. **Man må jo lure seg selv på en måte.**

Spm: Har du noen planer om å ta i bruk noen strategier/verktøy for å aktivt påvirke dine tanker?

I1 – Ja

I3 – Ja, det er den bevisstgjøringen og det at jeg ikke skal gjøre allting på en gang. Jeg skal prøve å omprogrammere meg fra å være en multitasker til å bli en en-ting-avgangen person.

Spm: Hvorfor/hvorfor ikke (oppfølgingsspm. til «Har du noen planer om å ta i bruk noen strategier/verktøy for å aktivt påvirke dine tanker?»)

I1 – Ser en stor fordel i å kunne gjøre det for å positivt påvirke egen hverdag og hvordan jeg er overfor andre.

I3 – Jeg **føler ikke jeg tar den offer rollen, eller litt har jeg jo** fordi jeg føler det er så mye stress og styr på jobben, og jeg kunne jo for så vidt ha byttet jobb. Men det er ikke så lett i og med at det er en familiebedrift og det at man skal si opp familien henger jo tungt der. Så jeg har nok strukket meg mye lenger fordi det er en familiebedrift, og jeg føler ikke at det å si opp er et alternativ, så jeg skal gjøre det beste utav å være der, det er et bevisst valg jeg har tatt.

17 – Det er slik vi snakket om på kurset at jo mer man snakker om det og jo mer du gir andre råd, så må man jo faktisk gjøre de endringene selv som du ber andre om å gjøre. Det er det jeg må jobbe aller mest med, det er det å snu denne her rollen på en måte.

Spm: På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

11 – Blitt flinkere til å se på løsninger for å rydde vekk unødvendige stressmomenter – f eks si nei når jeg ikke har tid til ekstra oppgaver.

12 – ja jeg har blitt mye mer bevisst ting, men jeg har ikke klart å endre det sånn som jeg ønsker jeg hadde. Man kan nesten føle mer utilstrekkelighet noen ganger og, fordi man har blitt mer bevisst på det i tillegg.

13 – Ja, det er den bevisstgjøringen, bli mer bevisst på at jeg prøver å ha fokus på å gjøre en ting om gangen, fordi jeg er en sånn multitasker. **Prøve å begynne på en ting og bli ferdig med den**, prøver å **tenke mer strategisk** da, eller **organisere** det på en **bedre måte** enn jeg har gjort hittil. Så ikke være så stressa over de tingene, **ikke tenke krise med** en gang, det er ikke livet om å gjøre her, de tingene ville jeg **prioritert** uansett, så det er litt den «haster det egentlig så mye» eller er det bare du som tror at det haster.

14 – Jeg prøver ut ting, sånn som å legge vekk i ett par timer og konsentrere meg på en ting. Det er ikke så lett å si til alle rundt deg plutselig "fra og med nå" ikke spør meg om noe...gjør det selv. Det er en sånn relasjon du har vært med å bygge opp selv uten at du ser fullt ut konsekvensene av dette. Så det lønner seg ikke å være hjelpsom for å si det sånn.

15 – Ikke så mye, det er også fordi det er en prosess som jeg driver med i hvert fall i to år nå. Ting kom ikke så fort, ting tar egentlig mye lenger tid enn jeg har orket å vente, men har etter hvert innsett at jeg må **ta små skritt av gangen** for å ikke ramle helt ned ja.

17 – Ja, jeg er blitt roligere, tror jeg i hvert fall da.

18 – Jaja, absolutt. Jeg tror mye av **handlingen** jeg gjorde kommer fra kampsportmentaliteten min. (henter inn veldig mye energi fra dette, og mener fokuset hun har når hun skal i ringen er viktig egenskap i flere settinger, og bruker det til å være **selvdisiplinert** og til å **finne veien selv**.)

Spm: Har dette også gått over til handling? (oppfølgingsspm. til «På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?»)

16 – Til dels, altså jeg har **akseptert** at det **er en vei å gå**. Det er ikke sånn at alt er fiksa nå, jeg kan fortsatt glemme oppgavene og det er ikke alltid jeg klarer å gjøre det jeg har planlagt osv men jeg **tenker** allikevel på det og det vender tilbake til meg og jeg er mer **bevisst** på å velge annerledes nå.

*Spm: Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer **bevisst** over ditt eget **tankesett** når du stresser?*

12 – Ja jeg har jo blitt mer **bevisst** på ting, men jeg har ikke klart å lage **handling** av det enda så jeg føler foreløpig at det er litt for mye **ustrukturert** i **hodet** mitt også til at jeg klarer å se løsning på alt.

14 – Jeg prøver å **handle annerledes**. Det som er nyttig er at jeg kan minne meg selv på det jeg har lært. Det er på en måte gjenkjennbart. Det er repetisjoner, de samme trekkene i en situasjon som dukker opp en og en. Bevisstgjøring, men det er et stykke igjen assa. Utfordringen er å kunne anvende det i praksis.

15 – Ikke så mye på stress tror jeg, men det som jeg kommer ta med meg fra kurset som jeg synes virker veldig bra er **å ta ting hver 14 dag**, og det er både lenge nok til at man **har litt tid på seg** til å gjøre **såne små forsøk** og test ut ting og samtidig så er det ikke så lang til, man går på en måte ikke et halvt år å bruker tid på noe som ikke funker.

16 – Kanskje jeg tenker litt mer på det, jeg kjenner nok igjen det samme, men at jeg kanskje fokuserer tenker litt mer på det det kan godt hende.

Spm: Etter at du begynte på kurset, har du gjort noe med disse/dette (oppfølgingsspm. til «hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?»)

13 – Jeg prøver jo, jeg **tenker mer over det** nå når jeg for eksempel går inn på VG når jeg egentlig har masse å gjøre. Så **tenker jeg** «hvorfor er du her, hva er det du driver med her», de hjelper meg jo ingenting, så det hjelper at jeg er litt mer **bevisst** da på de tingene jeg gjør, at jeg kan si til meg selv «nei det synes jeg ikke du skal gjøre, nå har du masse annet du må gjøre», telefoner og ja det er helt klart at man må jobbe mye med det da. Men jeg føler jo at jeg er på vei da, men jeg innser at det er en lang prosess, så jeg har ikke noe mål om at det skal skje nå, for jeg er såpass realist at det skjønner jeg at ikke går. Så det må jeg på en måte ta gradvis, og bevisstgjøre ting jeg gjør.

17 – Når jeg skal inn i ny jobb kommer til å **stille spørsmål til meg selv** og andre om jeg virkelig må i dette møte. Hvis jeg da har mye annet å gjøre, da kommer jeg til å stille mer kritiske spørsmål til hvorfor jeg skal være med i det møte, og hva jeg skal forberede, hva skal jeg bidra med i det møte.

Spm: Har du fått noen tilbakemeldinger fra dine kollegaer/venner/familie etter at du benyttet metodene fra kurset?

15 – Ja både på godt å vondt. Så ofte er det sånn at en **handling jeg gjør skaper jo også en reaksjon** fra andre. og da blir det på en måte i noen tilfeller **så har jeg vært flink nok til å si fra** at "nå gjør jeg sånn og sånn, og prøver å få til det og det, kan du hjelpe meg med det" eller at de i hvert fall er klar over det jeg gjør. **Da har nok det hatt større positive virkning** enn de gangene som jeg bare har prøvd å gjøre noe for egen regning uten at noen vet om det fordi da blir det litt sånn overraskelse på hvorfor sier du nei nå, eller hvorfor sier du nei på denne måten eller hvorfor er ikke du sånn som du pleier å være.

16 – Nei, ikke hjemme kanskje, for det har egentlig vært en veldig travel periode så jeg tror ingen ville ha merket det, at det ville blitt synlig for dem at jeg har tatt grep. Men på jobb så har de nok merket det, at jeg har fokus på det, og blant annet ved at **jeg gjør noen nye ting som for eksempel det med headset og sånn**, da blir det jo synlig for de andre. **Men det kan jo selvfølgelig også forstås som enda en sånn lukkestrategi** som gjør at jeg egentlig er enda mindre tilgjengelig. Så jeg vet egentlig ikke helt, **vi har ikke snakket så mye om det**. Men det er en veldig **bevissthet**, jeg **opplever egentlig** at de andre ser at det er veldig mye, sånn at jeg føler en veldig **sånn aksept og forståelse for at jeg gjør det**.

18 – Så jeg skjønner jo at jeg har fått mange impulser som gjør at jeg kanskje ser ting på en annerledes måte, og **at jeg klarer å sette meg litt i andres sko da**, og **se ting i deres perspektiv da**, Jeg tror at det gjør **meg litt mere ydmyk** og **håndterer situasjonen på en enda bedre måte**.

Spm: Den situasjonen du nevnte nettopp, med dette sykefraværet der du kan havne i en situasjon hvor du tenker litt negativt, hva gjør du da, tar det lang tid før du kommer deg ut av det?

16 – Nei, den kan komme og den kan vende tilbake til flere ganger, men jeg klarer å forholde meg fornuftig til den sånn at jeg får jo sendt den bort, det er jo urimelig, men man kan kjenne på det

allikevel. Jeg føler jeg kan være ganske rasjonell, men det blir liksom å bite tennene sammen. Sånn kan jeg kjenne også får jeg litt sånn ok nå må jeg bare holde ut denne uka, og når den uke er ferdig, og lager meg sånne korte mål gjennom dagen, sånne **strategier** kan inntreffe, og det er **kanskje ikke så hensiktsmessig**. I hvert fall ikke når det blir i lange perioder for da havner man ofte i en sånn «ja, skal bare holde ut til påske, også etter det skal jeg bare holde ut til sommerferien, også skal jeg bare holde ut til jul, også har det gått fire år, Så det er **kortsiktige strategier** som **ikke egentlig er så god**. Det jeg på en måte har erfart da gjennom de årene er at **det er jo alltid et eller annet. Så vil det alltid være noe**, så det tar bare noen år og erfare **at sånn er det faktisk**, man kan kanskje tenke at man aldri er 100% fulltallig, det går ikke på skinner hele tider, det er jo ikke sånn livet er. Det er jo litt vanskelig å skjønne før du har erfart det.

Spm: Hvordan legger du opp dagen din?

17 – Men jeg prøver å legge meg opp en rutine så lenge det ikke er noen som bestemmer over meg så **prøver jeg liksom å ha litt rutine** for i det hele tatt å **greie å få gjennomført noe i løpet av en dag**. Det må jeg bare fordi jeg har **veldig mye arbeidsoppgaver** og **veldig mange forskjellige arbeidsoppgaver**, **hun pleier å lage seg lister**, men så pleier hun også å ha en liten lapp ut av de listene med det hun skal gjennomføre i løpet av noen dager eller uke. Kanskje fem store ting som tar litt tid.

Spm: Hvorfor tror du rutiner er bra? (oppfølgingsspm. til «Hvordan legger du opp dagen din?»)

17 – Det kan være bra for noen og sikkert ikke like bra for andre. Men jeg tror at det å **få gjort noe** i en stressende hverdag at det **mestringsfølelsen** kan komme oftere om du har rutiner og du utfører i hvert fall 50 % av de oppgavene du skal gjøre. **Rutiner hjelper deg til å mestre stress**, når det går på rutiner da går det fort, da sklir det litt enklere. Når man har rutiner på ting så er det ikke like lett å avskrive det, og velge det bort for da er det liksom banka inn i hverdagen din. Også er det lettere da å putte inn ting der når du er ferdig med det du skal gjøre.

Spm: Hvorfor tror du man blir stresset?

18 – På grunn av de kursene jeg har gått på da, så har jeg i hvert fall skjønt at for å slutte å bli så stressa **så må jeg gå i meg selv da**. Litt sånn som jeg føler XXX hadde en liten Wake up i dag hvor hun liksom « det er jo meg sjøl som skaper mye av stresset», mens når hun har begynt å **diskutere med andre å be de hjelpe henne til å stresse ned så er det en sånn positiv effekt** og hun begynner å skjønne sjøl at hun kan si ifra, at hun skal svare på en oppgave seinere, slik at man ikke skaper for mye unødig stress for seg selv. Det synes jeg er veldig fascinerende fordi **jeg brukte tre timer forrige lørdag på å forklare det her til venninna mi, og hun bare og hun er ikke enig**, hun ser det ikke, hun synes det er kjempe **slitsomt at folk sender henne så mange eposter**, hun blir **stressa over at de ikke er lest og sortert**, og hennes **løsning er at de andre på å endre seg, de må slutte å sende henne så mye eposter, og jeg hadde prøvde så lenge å overbevise henne**.

Spm: Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

18 – For det første er jeg interessert i temaet selv med **selvutvikling**, og man er jo aldri ferdig utlært. Utfordringen med dette er jo kanskje **å ha fokus på det når man trenger det**, og ikke når man allerede er i en positiv sinnstilstand da, men jeg har jo dette her med kampsporten og sånn da som på en måte sørger for at jeg får litt pause å klarer å hente meg inn igjen da,

Datsett 2 (Refleksjonsnotater)

13 – *Refleksjon 1*: Vi innses også at endring ikke er bare bare og at det må jobbes med.

13 – Refleksjon 3: Vanligvis starter jeg på mange ting som aldri blir helt ferdig, så det er jeg mer streng på at jeg fullfører hvis jeg faktisk skal starte med noe. Det er jo en slags vane som går igjen i mye og tar tid å rette på.

17 – Refleksjon 3: Målet mitt denne perioden var å være litt mer bevist på tankene - tankegangen min. Ta meg litt mer tid å tenke før handling eller ytring av mening. Dette for å se om, kanskje ikke oppgaven er så stor som jeg tror- sen om jeg får gjort litt mer handling ut av tanker. Ikke tenke så mye men bare gjøre!

Litt tilbake melding på hvordan dette har gått: Har vel ikke gått sånn strålende - Merker vel at jeg jobber best under press og at **jeg utsetter de kjedelige tingene** om jeg har tid på meg og ikke har press på meg til å gjøre dem ferdig. Har blitt bedre på å ta beslutninger og ikke dvele så mye ved det. Ikke tenke så mye i etterkant om det var riktig eller ikke. Ikke de store konsekvensene om det er feil beslutning som har blitt tatt heller. Tenke før snakke er litt mer vanskelig, særlig når det kommer til barna. Her kan jeg være litt utålmodig, spesielt i lekse situasjon. Her har jeg litt å gå på/ lære. Bør kanskje trekke meg litt ut, for jeg merker at følelsen sinne kommer litt for ofte....

15 – Refleksjon 2: Skrive ned 3 positive ting som har skjedd/jeg har gjort hver dag. Ganske vanskelig å gjennomføre. Har klart å tenke på 3 ting hver kveld, men mye vanskeligere å skrive de ned. Bli muligens litt for konkret/bindende. Fungerer allikevel mye bedre enn å føre dagbok (selvangivelse) som viser alt man ikke får til.

Datsett 3 (Feltnotater/Observasjon)

17 – Huske på egne suksesshistorier! Vi er ikke flinke nok til å minne oss selv på våre egne positive ting vi har gjort og oppnådd. Viktig med en klapp på egen skulder innimellom.

Olav: Nye hensiktsmessige vaner. Noen nye inn, noen gamle ut. Etablere nye vaner. Eksperiment: handle/gjøre først før man tenker over noe. Handlingene (atferd) går før tanken (holdning).

Olav: Når ting/vaner/følelsesmønstre ligger sterk forankret, så kan det være hensiktsmessig å søke ytterlig hjelp (kognitiv terapi) for å rydde opp enda mer i hodet. Kognitiv atferdsteori og dens teknikker kan være en mulighet/nøkkel/verktøy til å bruke når det gjelder å jobbe med spes. negativer tanker/følelser → hvordan på-/motvirke

Marianne: PowerPoint «Tankefeller» (Burns 1980)

- ➔ Hvordan forholde seg til en tanke. Bli oppmerksom på egne tanker og evt. prøve å styre den i en annen retning. **Regel:** Stopp – pust – reflekter/observer

Fortolkning:

Flere av informantene gir uttrykk for å ikke ha kontroll over egne tanker i situasjoner med stress og høyt arbeidspress. Noen av informantene nevner at de får negative og til dels destruktive tanker. En av informantene sier f.eks. at *«jeg merker når jeg hører den indre stemmen som kanskje ikke er så snill mot meg da»*. Samtidig så virker det også som om noen av informantene klarer å snu negative tanker om til positive etter hvert i situasjonen. Det kan forstås som at det bl.a. kan være informantenes selvtillit eller innstilling/tankesett som er hovedårsaken til at de klarer dette.

Nærmest alle informantene ser ut til å tro at eget tankesett kan gjøre en forskjell/forandring i hvordan de kan takle hverdagen. Flere av informantene tyder på at de har erkjent at de først og fremst må jobbe med seg selv og eget tankesett, og at det ikke nødvendigvis er arbeidsoppgavene som forårsaker stress og høyt arbeidspress. En av informantene nevner f.eks. at *«helt klart, jeg tenker at det er helt avgjørende fordi jeg tenker at det egentlig ikke alltid handler om antall arbeidsoppgaver, men hvordan man forholder seg til det.»* Og en annen informant sier at *«disse tankene kommer jo fra meg, så man må jo lure seg selv på en måte.»*

Det virker også som om at noen av informantene ser en sammenheng mellom endring av tankesett og bevissthet når det kommer til å takle og mestre hverdagen på en bedre måte. En av informantene nevner f.eks. at *«man gjør ting ubevisst av vane, og kanskje ikke tenkt over hvorfor man endt opp sånn, det har bare blitt sånn. Man må bli bevisst dette om man skal klare å gjøre endringer på det.»* En annen informant igjen nevner f.eks. at *«jeg ser en stor fordel i å kunne gjøre det for å positivt påvirke egen hverdag og hvordan jeg er overfor andre.»*

En annen informant sier også å kunne se verdien i å aktivt påvirke tankene sine for å mestre og takle høyt arbeidspress og stress. Informanten nevner bl.a. at *«det er den bevisstgjøringen og det at jeg ikke skal gjøre allting på en gang. Jeg skal prøve å omprogrammere meg fra å være en multitasker til å bli en en-ting-avgangen person.»*

Flere av informantene oppgir at de etter deltagelse på kurset har sett en endring i egen atferd og tankesett. En informant sier bl.a. at *«jeg er blitt flinkere til å se på løsninger for å rydde vekk unødvendige stressmomenter – f.eks. si nei når jeg ikke har tid til ekstra oppgaver.»* Dette tyder også på at informanten ser at det er en sammenheng mellom grensetting og bevisstgjøring for å dempe stressnivået i arbeidet.

Vi tolker det slik at noen av informantene mener at det er en sammenheng mellom bevisstgjøring og endring av eget tankesett og atferd. Atferden ser ut som at den først vil kunne endres når bevisstgjøringen er kommet på et nivå hvor man innser at det må foretas en endring i atferdsmønster. En informant sier f.eks. at *«det er den bevisstgjøringen, bli mer bevisst på at jeg prøver å ha fokus på å gjøre en ting om gangen, fordi jeg er en sånn multitasker.»*

Det ser også ut som om endring av eget tankesett kan være nyttig for å håndtere oppgaver eller hendelser på en mer hensiktsmessig måte. Ikke alle oppgaver, situasjoner eller hendelser trenger nødvendigvis å være like store eller utfordrende. En av informantene sier f.eks. at *«ikke være så stressa over de tingene, ikke tenke krise med en gang, det er ikke livet om å gjøre her»*.

En annen informant nevner også at *«jeg har blitt mye mer bevisst ting, men jeg har ikke klart å endre det sånn som jeg ønsker jeg hadde. Man kan nesten føle mer utilstrekkelighet noen ganger og, fordi man har blitt mer bevisst på det i tillegg»*. Dette kan tyde på at bevisstgjøringen innebærer både positive og negative erkjennelser. Dette blir bl.a. illustrert av hva informanten sier her om følelsen av å kjenne på mer utilstrekkelighet. Bevisstgjøringen vil også kunne føre til at man må erkjenne egne svakheter og grenser.

Flere informanter gir også til uttrykk at de har innsett at tankesettet må endres gradvis og at det ikke finnes noe sånn «quick-fix». En av informantene nevner bl.a. at «*jeg føler jo at jeg er på vei da, men jeg innser at det er en lang prosess, så jeg har ikke noe mål om at det skal skje nå, for jeg er såpass realist at jeg skjønner at dette ikke går*». Samme informant sier også at bevisstgjøring skjer når den begynner å tenke mer over egne vaner og atferd som stjeler tid som kunne bli brukt på noe mer konstruktivt. Det virker som om selvsnakk kan være en teknikk/verktøy som kan bidra positivt til bedre selvinnsett og endring av tankesett. Informanten nevner f.eks. at den i sånne situasjoner prøver å tenke «*hvorfor er du her, hva er det du driver med her, det hjelper meg jo ingenting*». Så det at jeg kan si til meg selv «*nei, det synes jeg ikke du skal gjøre, nå har du masse annet å gjøre*» hjelper meg jo. En annen informant virker å dra i samme retning mtp. positiv selvsnakk når den f.eks. nevner at det er viktig med «*en klapp på egen skulder innimellom og huske på egne suksesshistorier. Vi er ikke flinke nok til å minne oss selv på våre egne positive ting vi har gjort og oppnådd.*»

Tankesett og bevissthet henger sammen. Tidstyver og tankesett henger sammen.

«Gjør ting ubevisst av vane» = Atferd → bevisst/ubevisst → vaner

Kontekst:

Svarer informantene slik de svarer fordi det er forventet fra dem selv, kurslederne osv. og på bakgrunn av at de nylig har deltatt i dette kurset. Bevisstgjøring av eget tankesett er et ganske abstrakt begrep. Er det virkelig slik at alle informantene virkelig mener at dette er eneste vei til målet eller den mest optimale strategien.

Dekonstruksjon:

2. Offer & Aktør (Metakategori)

2.1 Valg / Handlingsrom (Underkategori)

Datasett 1 (Intervju)

Spm: Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

I1 – Til en viss grad. Forsøker å tenke at jeg faktisk ikke får gjort mer enn mitt beste.

I2 – Ikke alltid.

Spm: Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?

I1 – Arbeidsgiver

I2 – Det er jo mye sånn at vi ikke har alltid alt klart definert på jobben av **arbeidsoppgaver**. Der er nye stillinger og kanskje det er noe jeg sier ja til jeg ikke burde sagt ja til.

I3 – Det er både **jobbsituasjonen**, fordi jeg har altfor mange **oppgaver** som egentlig ikke hører sammen det er et stress, og at den ene har vært sykemeldt. Også at jeg legger veldig mye i oppgaver og at jeg er nøye med det jeg gjør. Jeg **vil gjerne ha kontroll** til siste bit. Jeg vil heller gjøre deg selv, for da vet jeg i hvert fall hva jeg holder på med. Isteden for at andre skal surre rundt og ikke vite hva de holder på med.

I4 – Jeg tror nok ikke på det at jeg har herredømme over alt. Det tror jeg ikke på. Jeg er ikke så omnipotent. Det ene er hva i omgivelsene er det jeg evt. kan være med på å forbedre. Hvis det er forventet at jeg gjør noe innen veldig kort frist og noen visste det torsdag forrige uke, hvorfor fikk jeg ikke vite det da, hvorfor får jeg vite det når det er en halv time igjen. Og at jeg blir stressa av det, det tar jeg ikke ansvar for! Det er at man må kunne plassere ansvar der det hører hjemme.

I5 – I bunn og grunn så er det jeg selv som styrer det. og så litt hvordan jeg tar det. Veldig sjeldent at noen som pålegger meg noe, noe som skjer utenfra som pålegger noe som at jeg blir helt overstressa eller ikke kommer ut av en situasjon. Det er mer egne ting, og egne forventninger som jeg legger på.

I6 – Det er en sjøl da, dessverre, det er jo det selvfølgelig, men og litt i kombinasjon med arbeidsgiver. Så det er en kombinasjon, man trenger jo også å bli sett og ikke påført altfor mange belastninger, så det er jo en kombinasjon, hvis man blir ilagt altfor mange arbeidsoppgaver som ikke er rimelig, og altfor høye krav så er arbeidsgiver litt ansvarlig også hvis de ikke har klart å fange opp det tenker jeg. Men jeg har igjen et ansvar for å si ifra, og ta grep ikke minst hvis det ikke går. Til syvende sist har jeg et ansvar selv.

I8 – Meg selv, det er fordi ordtaket sier det er ikke hvordan du har det men hvordan du tar det.

Spm: Tror du at du kan påvirke noe av dette selv? (oppfølgingsspm. til «hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress»)

I2 – Ja, men det er jo bare meg selv som kan påvirke dette, men mye av det er jo at jeg må ta grep om det og bl.a. hvis noen mener at dette er mine **arbeidsoppgaver** så istedenfor å bare si ja og begynner å gjøre det at jeg først sjekker med f.eks. ledelsen, fordi det ikke står i min stillingsinstruks, om dette er faktisk noe som jeg skal gjøre eller ikke. Og da er det lettere å akseptere ok da er det en del av mine arbeidsoppgaver og da skal jeg gjøre det. Istedenfor at jeg bare tar det på meg og så blir jeg sint og sur hver gang jeg skal gjøre det fordi jeg ikke føler at det er mine arbeidsoppgaver. Det er

jo bare meg selv som kan ta i bruk noen av de strategier som blir presentert her, både privat og på jobb, jeg kan ikke regne med at alle andre skal endre verden rundt meg for at jeg skal få det bra.

I3 – Ja, det kan jeg.

I4 – Men det **er mitt ansvar** å gjøre noe med at den situasjon kan bli bedre. Jeg kan melde tilbake å si "vet du hva, kan vi ikke ha en annen måte å håndtere dette på". Det er mange ting som er på **kommunikasjonssiden** der. Men så er det den **interne subjektive kommunikasjonen jeg har med meg selv**. Hvor jeg er kanskje strengere mot meg selv enn jeg er mot omgivelsene. Jeg kan tåle mye av forsinkelser der. Men jeg tåler ikke en forsinkelse hos meg selv. Jeg skal ikke være årsaken i forsinkelsen. Og det må jeg jo egentlig tåle. Jeg kjenner mange som lever godt med at de er alltid for sent ute, jeg misunner dem fordi jeg skjønner ikke hvordan de klarer det.

I5 – Ja, som regel alt.

I8 – **Jeg er den eneste som kan påvirke det**, kun meg selv som kan påvirke om jeg stresser eller ikke stresser, ene og alene, men det er klart at hvorvidt jeg utsetter meg for stress eller ikke, **eksterne faktorer har jo noe å si**, og i en bedrift hvor det er omorganisering annen hver uke, 40 stillinger annen hver uke, så er det klart at det er litt mer turbulent og du det er litt lettere å bli stressa da kanskje.

Spm: Hvordan mener du at du evt. kan unngå å havne i en «offer-rolle» i en fremtidig situasjon

I1 – Ikke ta ting for personlig når det i utgangspunktet ikke er det.

I3 – Det er å **ta kontroll over seg selv** da, at man ikke lar seg selv bli et offer, men kjenner igjen de situasjoner hvor man fort kan bli et offer kanskje. At man tenker at dette kan ikke jeg gjøre noe med, dette er utenfor **min kontroll** og sånne ting. Jeg er ikke så ofte i offer rolle, jeg er fullt klar over hva jeg kan gjøre med ting, og det er mange ting jeg lar gå allikevel, jeg har ikke noe godt svar på hvorfor det. Men hvis det plager meg for mye gjør jeg noe med det.

I4 – Du er veldig avhengig av hva saken gjelder. I noen sammenhenger må den bare håndteres. Jeg må bare klare å gjøre dette i en halv time og da er egentlig mine tanker rundt dette ikke så interessante og viktige, jeg må bare gjøre det som må gjøres. Jeg kan ikke sette meg ned å bruke tiden til å bevisstgjøre meg hva som er riktig og galt i en sånn situasjon. Hele den der bevisstgjøringssaken der og refleksjonen krever jo tid til kontemplasjon. Det er veldig vanskelig å gjøre i en situasjon. Du må på en måte få tid til å øve det inn når du ikke er akkurat i en sånn situasjon. Slik at du kanskje kan venne deg mot det som en rutine, når situasjonen oppstår. **Det er dit jeg ønsker å komme**. Hvis jeg har litt mer tid til rådighet enn en halv time så vil jeg rekke å gå noen runder med meg selv, da vil jeg rekke det. Men fordi **måloppnåelsen** for meg er å **gjøre jobben**, så vil jeg jo **avskjære alt for mye tid brukt på de prosessene** der. Jeg kan ikke sitte og grunne for mye på det.

I6 – Jeg tenker at de offer rolle tankene ofte kan komme i sammenhenger med **stress**, med mange **arbeidsoppgaver føler man seg litt ekstra uheldig**, og det oppstår jo veldig lett. Og jeg kan kjenne meg igjen i det, sånn som nå har det vært en periode. Men man har jo fortsatt **et ansvar** og håndtere det man skal håndtere, også må man igjen **prioritere** det, og **varsle videre** hva man får gjort og hva man ikke får gjort. **Man må få hjelp til å prioritere**, og av de som faktisk bestemmer hva som skal prioriteres når det er oppgaver man ikke kan få utført. Ikke alt kan utføres er det mitt ansvar å gjøre det synlig for de som skal sitte med den endelige beslutningen. Man blir så overveldende av oppgavene at man kan prøve å bare løse de fortløpende, så glemmer man å sette seg ned å si dette kan jeg faktisk ikke gjøre, og det kan jeg heller ikke gjøre. *(egen kommentar: grensesetting)*

17 – Det er å **forandre sitt eget tankesett**, jeg er den beste personen du egentlig kunne spurt om dette fordi jeg har når det har vært et høyt arbeidspress gått inn i en slik offer-rolle i stedet for å gi «F» for å si det sånn. I stedet for å ha det gøy. Det beste man kan gjøre er faktisk å ha det gøy på jobben. Tillate deg selv å ha det gøy på jobben. At man kan ta seg en pause, man må forandre det tankesettet om deg selv. Man må ta det positive litt mer enn det negative. Man er sin verste fiende.

18 – Det er det ordtaket igjen da vettu, du må ikke gjøre deg selv til et offer. Da må du definere rollen og sette grenser selv da. Ja jeg tror det. For jeg er heldig som kan hente meg raskt inn på mindsettet.

Oppfølgingsspm: Så du har på en måte verktøyet/strategien klar i forhold til mindset?

18 – Men det kan alltid bli bedre, og det er for eksempel sånne ting som den forbanna dumme rulletrappa på oslo s hvor jeg hele tiden prøver å gå forbi folk og av en eller annen grunn skjønner jeg ikke at det ikke går når det er mennesker over alt, Jeg klarer jo ikke å ta igjen alle liksom, også blir jeg helt utslitt og har kjempe høy puls. Hvorfor holder jeg på sånn, det kan umulig være sunt, så det er jo ting jeg ikke er helt i mål med selv om jeg skjønner at det er dumt da.

Spm: Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

15 – Jeg jobber med en del ting. Jeg er vant til å tenke mye mer på hva som kan gå galt og hva som kan gå rett og bruke mye tid på å prøve å unngå de største katastrofene som liksom kommer seilende inn så jeg er risikofokusert og løsningsorientert. Så veldig mye av jobben min har gått på risiko, og da prøver jeg å forutse og unngå ikke minst. Det gjelder nok i livet ellers også at jeg har nok blitt litt sånn yrkesskade, forresten. Kanskje på noen måter så har det vært lettere å få den profesjonelle jobbmessige biten til å fungere så har man kanskje litt mer tid på det enn det hjemme, og da blir det skjefte vettu.

Spm: Har dette også gått over til handling? (oppfølgingsspm. til «På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?»)

16 – Til dels, altså jeg har akseptert at det er en vei å gå. Det er ikke sånn at alt er fiksa nå, jeg kan fortsatt glemme oppgavene og det er ikke alltid jeg klarer å gjøre det jeg har planlagt osv men jeg tenker allikevel på det og det vender tilbake til meg og jeg er mer bevisst på å velge annerledes nå. Det handler om **valg**. Jeg har i hvert fall en intensjon om å få det til da, tenker litt annerledes.

Spm: På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

17 – men jeg har blitt litt mer **bevisst** på meg selv, og det at man faktisk har **valg** da. Prøver å tenke meg litt om, og jeg prøver å virkelig stresser ned. Tog-eksempelet: Hun brukte tid på å lese den boka i stedet for å springe rundt å stresser unødig rundt for å finne andre måter å komme meg inn til Oslo på. Også kjøpte jeg meg en kaffe i kafeteriaen på skolen da jeg kom frem, og tenkte at nå er jeg for sein uansett, så da gjorde jeg det og sendte melding til Marianne at nå er vi her. **Jeg har blitt mer effektiv**, og **prøvd ut andre teknikker** for å bli **kvitt tidstyver** når det gjelder i min hverdag hjemme. Det skal jeg dra med meg inn i ny jobb, fordi hun har fått ny jobb som hun skal starte i.

Spm: Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

17 – Bli litt mer bevisst på deg selv, og at du har **et valg** og at det å **treffe andre i samme situasjon som opplever høyt arbeidspress**. Få tips fra dem som faktisk er i en sånn situasjon hver eneste dag.

Det er liksom ikke bare deg selv som tror at du har så mye å gjøre å er klin gæern. Men at det faktisk er slik. Veldig mange har det på samme måte som du. Det setter enn på litt andre tankesett da.

I8 – Kort oppsummert er det det å være **aktør i eget liv**, Jeg har lyst å **være lykkelig**, det er **målet mitt**, ok, **hvem har ansvar for det**, ok det er meg.

Spm: Hva er dine tanker rundt selvløse?

I8 – Det handler om å **være aktør i eget liv da**, at du ikke bare blir en brikke som bare blir overvældet av alle inntrykkene som kommer, alt av mailer og mennesker på tog. Jeg tror du kan reflektere mye over deg selv for å finne ut hvordan du tar ting da. **Jeg har et ordtak jeg lever etter da, og det er «det handler ikke om hvordan du har det, men hvordan du tar det» (lydopptak 08:14 ☺)**. Kjipe ting og det at du har mye å gjøre det kan hende du ikke får gjort noe med, men hvordan er du velger å respondere på det. Og lede seg selv til å endre på vanene sine da, Det er i hvert fall min definisjon av selvløse. Ledet seg selv, utvikle seg selv da,

Datsett 2 (Refleksjonsnotater)

Datsett 3 (Feltnotater/Observasjon)

Olav: Hvordan håndtere et problem. Fokus på: *Hvordan jeg tar det! Ikke hvordan jeg har det.*

Ta ansvar for egen situasjon. Handler om å gjøre små endringer i hverdagen for å etablere gode vaner som skal vare over tid. Forandring → læring → endring av atferd. Trene og bruke verktøy(ene) er nøkkelen.

Olav: Snakker om livets/arbeidslivets «puls klokke». Bruker «maratonløper og pulsklokke» eksempel. Hvordan vet du at «nå går du på eller er over grensen av det kroppen din tåler i hverdagen» hvordan orientere seg? Handler om å lage seg nye vaner og koble til rutiner som allerede er på plass. Ofte er oppmerksomheten problemet. Refleksjonen på «hvor er jeg nå» kan være nok til å gjøre noen valg. Vanskelig å huske og være seg bevisst at man har et valg og ofte så er det slik at man bare «kjører på».

Tidstytv åpent landskap: Må ta en aktør rolle. Man har et valg, selv om det er andre som er skyld i det, så må man forholde seg til det aktivt enn å sitte passivt og være frustrert over det.

- **Ta aktive valg**, snakk om det på jobb og bli enige om regler.

- **Man har alltid et valg**. Planlegg på forhånd hvordan man skal reagere når man vet at man kan havne i en situasjon som ofte ender litt destruktivt.

- **Ta ansvar!** Velge å jobbe et annet sted f.eks.

Tanker kommer basert på følelser. Tanker er fortellinger. Er tanken nyttig eller unyttig for meg?

- *Situasjon – tanker – følelser – kroppslig reaksjon – handling*

Marianne: Nevner at «tanker» har innflytelse på «følelser», som igjen har innflytelse på «handling» som kan bli til «vaner» som så igjen blir til livet. → **Bevisstgjøring**

I4 – Blir stresset av ytre påvirkninger (NSB, komme for sent). Ting hun ikke kan gjøre noe med. Blir oppgitt. Veldig vanskelig for henne å forholde seg til uforutsigbare situasjoner.

Fortolkning:

Når vi stiller spørsmålet «*hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress*» så er det stor sprik i svarene vi får.

Noen få informanter virker å ha såpass mye selvinnsikt og bevissthet/erkjennelse at de nevner at det er kun de selv som kan gjøre noe med det og styre det. De skylder f.eks. ikke på omgivelsene eller ytre påvirkninger, men ser heller en sammenheng på hvor høyt de legger lista selv og egne forventninger. Det ser også ut som at noen av informantene ser en sammenheng mellom det å ha et valg og det å sette seg grenser. Informanten nevner f.eks. at «*...mye av det er jo at jeg må ta grep og hvis noen mener at dette er mine arbeidsoppgaver og i stedet for å bare si ja og begynner å gjøre det, at jeg først sjekker med f.eks. ledelsen om dette er faktisk noe som jeg skal gjøre*». Vi får et inntrykk av at det blir lettere for dem å enten kunne si «nei» eller akseptere evt. avgjørelser eller utfall som kan være i deres disfavør etter at de har tatt et valg, og kan bli mindre tilbøyelig til å innta en offer-rolle. F.eks. nevner en av informantene at den ikke kan «*regne med at alle andre skal endre verden rundt seg for at den skal få det bra*» og «*istedenfor at jeg bare tar det på meg og så blir jeg sint og sur hver gang jeg skal gjøre det fordi jeg ikke føler at det er mine arbeidsoppgaver*». Samtidig gir informanten til uttrykk at det er bare en selv som må ta i bruk noen av de strategiene som blir presentert under kurset.

Andre informanter igjen kan oppfattes som om at de er til dels enig i det ovennevnte informanter har sagt, men samtidig ikke mener å ha «herredømme over alt». Disse nevner gjerne at de også ser en kombinasjon med arbeidsgiver for at dem opplever høyt arbeidspress/stress.

Videre finnes det informanter som vi får et sterkt inntrykk av at skylden ligger både i jobbsituasjonen og arbeidsmengden, samtidig som disse faktorene virker som å være grunnen for opplevd arbeidspress og stress. Til slutt ser det ut som at det også finnes noen få informanter som fraskriver seg helt alt ansvar. De svarer f.eks. at «*man må kunne plassere ansvar der det hører hjemme*» eller nevner utelukkende «*arbeidsgiveren*» som ansvarsbærer for opplevd stress og høyt arbeidspress.

Det virker også som om at en av informantene har en ganske reflektert formening om hvordan man også kan unngå å havne i en offer-rolle. Informanten nevner at det er veldig lett å komme i en situasjon med mange arbeidsoppgaver og at man da «*føler seg litt ekstra uheldig og blir stresset*». Til tross for det fremhever informanten viktigheten av å innse at man selv har et ansvar for å håndtere slike situasjoner og at man «*faktisk selv må bestemme seg for hva som skal prioriteres*» når man innser at det blir for mye. Samtidig påpekes det viktigheten av å kunne prioritere, kommunisere videre og be andre om hjelp dersom man ikke kommer seg videre eller i mål.

Mye tyder på at man er mer utsatt for å innta en offer-rolle når man først har opplevd høyt arbeidspress og stress. En av informantene nevner f.eks. at «*jeg er den beste personen du egentlig kunne spurt om dette fordi når jeg har vært utsatt for et høyt arbeidspress så har jeg gått inn i en slik offer-rolle i stedet for å gi 'F' for å si det sånn*». Det virker som om at tankestrategier og bevissthet står i sterk sammenheng med det å ta et valg. Noen av informantene nevner f.eks. at de har begynt å tenke mer over eller jobber med å «*ta kontroll over seg selv*» eller at det er «*å forandre tankesettet om seg selv*», og at det viktigste er å bli «*mer bevisst på seg selv*» og at man «*har et valg*».

En av kurslederne forteller om «*maratonløperen og dens pulsklokke*» som et eksempel på hvordan man kan klare å holde oversikt over kroppen for å komme seg i mål på best mulig måte. Kurslederen stiller så oppfølgingsspørsmålet på hvordan livets-/arbeidslivets «*pulsklokke*» fungerer og hvordan det skal tolkes. Hvordan vet man at «*nå går du på eller er over grensen av det kroppen din tåler i hverdagen*». Hvordan kan man orientere seg? Kurslederen mener at det handler om å lage seg nye

vaner og koble til rutiner som allerede er på plass, og at det ofte er oppmerksomheten som er problemet. Refleksjonen på «hvor er jeg nå» kan være nok til å gjøre noen valg. Videre nevner kurslederen at det er viktig å ta aktive valg og evt. planlegge på forhånd hvordan man skal reagere når man kan havne i en situasjon som ofte kan ende litt destruktivt. Kurslederen fremhever at man må ta ansvar og alltid har et valg, som f.eks. at det å velge å jobbe et annet sted kan alltid anses som et siste valg dersom man ikke er fornøyd. Det virker som om det er mye sannhet i det kurslederen sier. Samtidig kan det oppfattes som vanskelig å kunne huske og være seg bevisst hele tiden at man har et valg, og ofte så kan det være slik at man bare glemmer å tenke på det, nedprioriterer å ta seg tid til å reflektere over det som skjer og bare «kjører på». Avslutningsvis kan uttalelsen om at man har et valg om å f.eks. «slutte i jobben» fremstå ganske bastant og kan oppfattes som et ikke realistisk alternativ.

Jeg føler ikke jeg tar den offer rollen, eller litt har jeg jo fordi jeg føler det er så mye stress og styr på jobben, og jeg kunne jo for så vidt ha byttet jobb.

Kontekst:

En av informantene nevner under intervjuet at den har et ordtak den lever etter og det er at «det handler ikke om hvordan du har det, men hvordan du tar det». Informanten utdyper at ordtaket går ut på at det inntreffer at man møter kjipe situasjoner i livet som man ikke får gjort noe med eller at man f.eks. har mye å gjøre, og at det da dreier seg om hvordan man velger å respondere til det. Det som overrasker forskerne her er at selve ordtaket er blitt presentert av kurslederne på første kursdag. Er det slik at informanten har inderliggjort seg selve ordtaket og bevisst eller ubevisst valgt å bruke det? Har informanten evt. brukt ordtaket allerede før kursstart? Forskerne mener at det er mulighet for at det ikke er blitt brukt tilfeldigvis, men heller ubevisst. Det kan veldig godt også ha noe med kurskonteksten å gjøre.

Dekonstruksjon:

Når det kommer til valgfrihet i arbeidssammenheng så kan en alternativ forståelse være at man i virkeligheten må forholde seg til ordrer og oppgaver. Det kan kanskje fremstå som en utopi at man alltid har et valg. Fordi oppgaven må i realiteten løses på en eller annen måte. I mange tilfeller vil det ikke være mulig å velge det helt bort eller delegere det videre. Eneste mulighet kan da kanskje være å endre tankestrategien slik at valget gjør at oppgaven eller situasjonen oppleves mindre stressende.

2. Offer & Aktør (Metakategori)

2.2 Uforutsette hendelser (Underkategori)

Datasett 1 (Intervju)

Spm: Hvordan legger du opp dagen din?

I1 – prøver å planlegge, men har en arbeidsplass (skole) hvor det hele tiden skjer uforutsette ting så dagen blir aldri som planlagt.

Spm: Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst? (oppfølgingsspm. til «Hvordan legger du opp dagen din»)

I2 – Jeg prøver jo å ha en plan. Det første jeg gjør hver morgen det er både å se på kalenderen min og se hvor mange møter jeg har i dag og så tenker jeg litt så får jeg gjort det og det. Jeg legger også private **hendelser** i kalenderen min, ting som skjer i helgen og på kveldene osv. Man lever da jo litt etter kalenderen, det blir jo sånn.

Spm: Hva betyr et høyt arbeidspress for deg?

I3 – Jeg stresser meg opp. Jeg tenker ofte at dette skal jeg gjøre i dag og jeg føler jeg har oversikt, men så kommer det **masse uforutsett** og kunder og ting som jeg ikke hadde tenkt eller visst om, og så må jeg på en måte gjøre det og da utsettes det andre til siden og da føler jeg at jeg ikke har nok tid til å gjøre det ferdig også har jeg barn i bhg, så jeg kan ikke sitte over, jeg kan ikke sitte den ekstra halvtimen selv om den hadde gjort at jeg ble ferdig.

Spm: Føler du at du har kontroll over egne tanker når du har høyt arbeidspress/stress?

I4 – Nei. Jeg sliter jo med det. Hvis jeg får anledning til å konsentrere meg til å jobbe med en ting av gangen så er det kjempe bra. Men det er når det blir sånn mange avbrytelser mens jeg holder på i en sånn prosess, det sliter jeg veldig med å håndtere. Da blir jeg helt (puster tungt), det er veldig slitsomt.

Spm: Hvem eller hva er ansvarlig for at du opplever et høyt arbeidspress/stress?

I4 – Jeg tror nok ikke på det at jeg har herredømme over alt. Det tror jeg ikke på. Jeg er ikke så omnipotent. Det ene er hva i omgivelsene er det jeg evt. kan være med på å forbedre. Hvis det er forventet at jeg gjør noe innen veldig kort frist og noen visste det torsdag forrige uke, hvorfor fikk jeg ikke vite det da, hvorfor får jeg vite det når det er en halv time igjen. Og at jeg blir stressa av det, det tar jeg ikke ansvar for! Det er at man må kunne plassere ansvar der det hører hjemme.

Spm: Hvordan legger du opp dagen din?

I6 – Dagene mine er i liten grad lik sånn sett, jeg er en planlegger så jeg har ganske god oversikt, og jeg planlegger ganske godt og veit hva jeg skal gjøre stort sett, også er det da ganske dårlig til å holde på den planen. Det **skjer mange ting** som gjør at jeg **ikke får gjennomført** det jeg har tenkt. At jeg til dels **kan bli bedre til å holde fast** på det jeg har **planlagt** og ikke ta alle de tingene som dukker opp noen ganger. Noen ting må man jo forholde seg til, men det er nok litt av utfordringen.

Spm: De uforutsette tingene som dukker opp, kan det være mail, telefoner?

I6 – Det kan være **mail, telefoner**, og selvfølgelig sånn som vi jobber så er det **mye akutte situasjoner** som dukker opp og **ting som skjer som man faktisk må forholde seg til**. Men man kan ikke **planlegge** det akutte, men kan jo **planlegge tid til å forholde seg til det uforutsette** på en eller annen måte, og det har jeg nok i liten grad gjort for dagen er egentlig fylt opp med det planlagte. Sånn alt det andre kommer jo på toppen, så man vil kanskje klare å **planlegge** det litt, men **da må andre ting bort**.

Spm: Når sånne uforutsette ting dukker opp tror du at du gjør det bevisst eller ubevisst å ikke følge planen som du egentlig hadde tenkt?

I6 – Kanskje litt begge deler, men ofte bevisst, altså en bevisst **prioritering** hvor jeg tenker at «nå må jeg ta det her», og **da må det andre vekk**.

Datasett 2 (Refleksjonsnotater)

I6 – *Refleksjon 1*: Jeg hadde satt opp en to-timers økt med headset hvor jeg skulle jobbe med valgt oppgave uforstyrret. Dette gjaldt for denne uken da jeg hadde vinterferie og jobbfri forrige uke. Fungerte helt fint, og fikk jobbet effektivt. Tenker jeg trenger å gjøre mer av dette, og at det viktigste for meg blir å gjøre det planmessig framover i tid. Det er måten å skape seg rom og kanskje også synliggjøre at det ikke plass til alle oppgaver eller møter innenfor mine rammer, og at noen oppgaver/ansvarsområder må ut. Gjenstår derfor å prøve ut litt over tid om grepene som er gjort er tilstrekkelige. Det som er krevende er å vurdere hvor mye **uplanlagt** tid per uke som trengs for å håndtere det som kommer **uforutsett**, kunne kanskje notert det ned for en periode? Det blir kanskje et nytt mål for neste periode, får se hva jeg endre opp med etter nye innspill i morgen.

Datasett 3 (Feltnotater/Observasjon)

I4 = Blir stresset av ytre påvirkninger (NSB, komme for sent). Ting hun ikke kan gjøre noe med. Blir oppgitt. Veldig vanskelig for henne å forholde seg til uforutsigbare situasjoner. Avhengig av at «prosessen» må gå ellers blir det krevende for henne.

Olav innspill = Utfordringen blir å kunne akseptere det.

Fortolkning:

Det tyder sterkt på at for mange av informantene henger *uforutsette hendelser og planlegging* sammen. Flere av informantene nevner at de i utgangspunktet prøver å planlegge dagen sin eller at de har en plan, men så er det enten pga. arbeidsplassen i seg selv der det skjer mye akutte situasjoner de må forholde seg til eller pga. andre uforutsette hendelser som gjør at de blir avbrutt. Det virker som at dette er en av grunnene til at de ikke får gjennomført det de har planlagt, at de sliter å forholde seg til det og at de stresser seg opp når uforutsette hendelser inntreffer. For noen av informantene virker det som om at tiden ikke strekker til og gjør at de kan bli stresset, andre informanter nevner at de kan bli bedre til å prioritere og faktisk «*holde fast på det de har planlagt og ikke ta alle de tingene som dukker opp underveis*». Informantene viser til dels også selvinnsikt ved at dem innser at noen uforutsette hendelser/oppgaver må haste-prioriteres der og da. Likevel får vi inntrykk av at det kan være vanskelig for noen av dem å skille hva som faktisk bør tas eller prioriteres vekk. Vi får også inntrykket av at noen bruker mye tid på å bearbeide og akseptere slike uforutsette hendelser/oppgaver som dukker opp ila en arbeidsdag.

Noen av informantene vurderer også å begynne med å registrere hvor mye tid som må planlegges for det uforutsette. Dette tyder på at de synes at det kan være utfordrende at dagen ikke kan planlegges ned i detalj.

Noen informanter kan vise tegn på å innta en offer-rolle når uforutsette hendelser oppstår. En informant nevner bl.a. at den blir stresset når det forventes at noe skal gjøres innen kort frist og mener at ansvaret for uforutsette hendelser ofte ligger hos andre enn dem selv. «*...og at jeg blir stressa av det, det tar jeg ikke ansvar for!*» Det virker også som om ytre påvirkninger og ting de ikke kan gjøre noe med er en stressfaktor som er felles for flere informanter.

Kontekst:

Det er godt mulig at flere av informantene som opplever uforutsette hendelser som krevende og stressende har lettere for å uttrykke dette i en så spesifikk kurssammenheng, siden de evt. opplever en større anonymitet og trenger ikke å bekymre seg for reaksjoner eller konsekvenser. Det kan videre være at utsagnene blir forsterket gjennom kursfelleskapet og kanskje ikke hadde kommet like sterkt til uttrykk dersom kurset hadde foregått i jobbsammenheng.

Dekonstruksjon:

En annen alternativ mening bak det å kunne håndtere uforutsette hendelser kan kanskje være det å gå vekk fra å tenke at man må lage plass eller planlegge tid for det uforutsette, og heller innta en mer aktiv aktør rolle. Det går kanskje også inn på å jobbe med eller endre eget tankesett og faktisk forholde seg til at uforutsette hendelser er en del av hverdagen og livet. En av kurslederne er faktisk inne på dette perspektivet ved å nevne at «*utfordringen blir å kunne akseptere de uforutsette hendelser*».

6. Annet (Metakategori)

6.1 Erfaringsdeling (Underkategori)

Datasett 1 (Intervju)

Spm: Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

I2 – Mye av det er jo at jeg ser i hvert fall at **mange av de andre** har de **samme utfordringer**, selv om vi er ulike mennesker og er på ulike arbeidsplasser så er det mye som går igjen og jeg synes det er veldig deilig, man får også litt **andre perspektiv** på ting også når man hører det fra litt **ulike vinkler** som man ikke går i ett spor og tenker sånn hele tiden, men at man **kan få litt nye input**.

I4 – En veldig viktig ting er jo det å **sitte sammen med andre mennesker** fra andre virksomheter som har noe **tilsvarende utfordringer**. Det er en slags **liten trøst** i det, og det sier noe om hvor **allment dette her er**. Det er ganske viktig og på en måte avstressende å dele erfaringer. Fordi du blir så selvfokusert. Stress er så veldig mye følelser, og det er derfor viktig å høre at det er så likt på mange måter hos andre også. Da tenker jeg det med "meg og jeg", det trenger du ikke å tenke så hardt på, ikke tenk så mye på "meg og jeg", men det hjelper også litt å kunne se det litt mer på avstand. Så får du faktisk høre på ulike måter å takle ting på, som kan være veldig nyttig og ta med videre.

I5 – Det nye er ikke teorien for meg, men det nye er på en måte menneskene som er her og på en måte erfaringene de har, og det er kanskje den største verdien på kurset også at nettopp det her at en ting er teori og en annen ting er hvordan folk har testet ut ting og hører hva andre gjør og hvordan de gjør ting også kan du på en måte selv vurdere det litt opp mot egne erfaringer og se om "ok, kanskje det var lurt, det er noe jeg kunne prøve jeg også".

I6 – Så for meg er det nok aller **mest å dele erfaringer med andre**, og oppdage at det faktisk er veldig likt. Man kan jo tro at det er sånn, men så er det godt å høre at andre også har det sånn, at jeg skjønner at det ikke er bare meg som har det sånn, Man kan kjenne seg veldig alene i det å ha for mye å gjøre, selv om man kjenner at andre har det også. Men man kan allikevel kjenne at ingen andre har det akkurat som meg, men det er det jo andre som har. Så egentlig er kanskje det **nyttigs å dele erfaringer i gruppe**, og få **innspill fra andre som prøver ut ting**.

I7 – Bli litt mer bevisst på deg selv, og at du har et valg og at det å **treffe andre i samme situasjon som opplever høyt arbeidspress. Få tips fra dem som faktisk er i en sånn situasjon hver eneste dag**. Det er liksom ikke bare deg selv som tror at du har så mye å gjøre og er klin gærn. Men at det faktisk er slik. Veldig mange har det på samme måte som du. Det **setter enn på litt andre tankesett** da.

Spm: Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettertid av dette kurset?

I2 – Jeg synes at et felles forum høres veldig bra ut. Fordi som jeg sa i stad så er det ofte sånn at man når det er mye stress rundt deg så kjører du deg i ett spor hele tiden og har skylapper på og du klarer ikke å se løsningen på noe. Og så skal det så lite til før noen kommer, ja men det har jeg opplevd selv, jeg gjør det kanskje sånn, har du kanskje prøvd det og det. Og da får du sett i gang tankevirksomheten din.

I3 – Jeg synes det er interessant uavhengig av hvilken jobb man har, da stress oppleves ganske likt. Og at **man kan prate om sånne ting**, men det slår meg kanskje litt at mange her burde snakket med om dyptliggende årsaker til at de har endt opp her, det virker som de har mer personlige ting de bør

ta tak i og innse før de på en måte kan gjøre noe med stress situasjonen på jobb. Det avsporer litt, men jeg er god til å delta og diskutere slike ting altså, så jeg deltar jo selv, jeg synes det er interessant.

14 – Jeg synes jo sånn oppfølging, **særlig etter noe tid er noe bra**. Både Olav og Marianne har jo snakket veldig mye om de små skrittene, og jeg har tenkt veldig hardt på det at **jeg har en tendens at jeg blir veldig motivert og engasjert** for å lage en sånn stor bry, og det er også veldig viktig for **stressmestringens skyld, å akseptere de små skrittene**. Jeg synes det er veldig interessant og kunne møtes igjen, men jeg tror ikke at et sånt felles forum hadde vært aktuelt som et epost forum. Men en faktisk og fysisk møteplass synes jeg er veldig viktig. **Å se folk, kroppsspråk** osv. det er mye mer som kommer til uttrykk enn via ord og firkanter og piler osv. **Man må se folk, det er faktisk en merverdi i det** og det blir også tydeligere og tydeligere for meg. Det ville jeg gått for.

17 – Det er kjempe bra, at alle kjenner litt til hverandre og det kan være over en kopp kaffe at man bestemmer for å møtes eller et glass vin, sånn lavterskel. Ikke at man skal bidra med noe, og at man må forberede noe. **Men at alle tar runde rundt bordet med erfaringer**. Men også et faglig seminar, om man hadde fått inn eksterne foreleser som bare kan gi oss påfyll som også har andre metoder for å mestre stress.

18 – Jeg vet ikke, nå er jeg veldig optimist da, så jeg tenker at sånn **fb gruppe med artikler er bra**, og synes at sånne **fagartikler er veldig spennende**, og igjen da så lenge jeg har det bra og har overskudd så er det sånn som jeg synes er bra og har lyst til å lese på, men når det står på som verst og når jeg gjerne trenger det, da vet jeg jo at det er ikke noe jeg prioriterer så veldig. Vi sitter og snakker om utfordringer og reflekterer og det er så nyttig å få innspill på ting jeg ikke ser selv da. Sånt **klarer ikke jeg å finne ut av helt på egenhånd hvis ikke jeg har folk å diskutere med som kan komme med litt nytt innspill** da, og det trenger nødvendigvis ikke være noen som har PHD i selvutvikling liksom, og igjen jeg diskuterer sånne her ting med venner og familie, og bruker de, men det handler om å **forplikte** seg.

Spm: Hvilke teknikker/metoder/verktøy er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

15 – Jeg føler jeg har allerede tatt i bruk ganske mange av dem. Flere ting som jeg skulle ha gjort og hva som egentlig hjulpet eller ikke. Det som har vært bra på mange kursene er at det har vært mye **personlige erfaringer folk har tatt fram**. En ting er **teorien** og så har man etter **hvert sett at den passer ikke for alle**, så det har vært mer **det hvordan min måte å gjøre ting på har fungert og ikke fungert**

16 – Sånn at det å ha hatt et eller annen form for forum både for innspill og for å **høre hvordan det går med andre, og kan dele litt**, det tenker jeg jo at kan ha noe for seg.

Datsett 2 (Refleksjonsnotater)

Datsett 3 (Feltnotater/Observasjon)

Egen observasjon: På fjerde kursdag er det (enda) flere deltakere som interagerer, samspiller, gir/kommer med innspill til hverandre, kommer med råd og forslag. Det virker også sånn som flere deltakere har begynt å ta i bruk flere av verktøyene som ble presentert i kursmodulene 1-4 (Outlook rydding, strukturering, oppgaver etc.) og som de synes har positive virkninger på dem (nevner/kommer med utsagn som at de «blir roligere, lykkeligere»). Erfaringsdeling oppfattes av forskerne som tydeligvis er super viktig for flere av deltakerne, og de motiveres av å høre at dem ikke sitter alene om like eller lignende problemer/utfordringer. De nevner at de på en måte visste det

allerede, men det blir først helt tydelig når «du faktisk er på kurset og hører de andre fortelle deres historier».

Fortolkning:

Erfaringsdeling virker som å være veldig sentralt for mer enn halvparten av informantene siden de oppgir «erfaringsdeling» som «veldig viktig» eller «den største verdien på kurset» når de blir spurt om «*hva er det viktigste du har lært på dette kurset*». Å sitte sammen med andre og høre deres innspill og perspektiv, ulike vinklinger, tilsvarende utfordringer eller få tips fra noen andre som prøver ut ting oppleves og gjengis som veldig nyttig for mange. Å snakke om egne erfaringer, opplevelser og arbeidshverdagen med andre informanter oppfattes av forskerne som veldig viktig for flere av deltakerne. Det virker som at det er en sammenheng mellom motivasjonen til å forandre seg ved å høre at dem ikke sitter alene om like eller lignende problemer/utfordringer. I noen tilfeller virker det også å ha en positiv effekt på det mentale. En informant f.eks. nevner at det å dele erfaringer «virker på en måte avstressende» og en annen igjen nevner at den finner til og med en «slags liten trøst» i det å dele erfaringer.

Vi får også en god oversikt over og inntrykket av at det er flere som vet at dem ikke sitter alene om problemet før kursstart, men kanskje ikke helt har hatt troa på det før de begynte på kurset. Dette inntrykket forsterkes ved at flere av informantene nevner etter påbegynt kurs at de har realisert og samtidig blitt mer bevisste på at de faktisk ikke sitter alene om problemet med takling og mestring av høyt arbeidspress og stress. En informant sier f.eks. «man kan kjenne seg veldig alene i det å ha for mye å gjøre, selv om man kjenner at andre har det også. Men man kan allikevel kjenne at ingen har det akkurat som meg, men så er det godt å høre at andre også har det sånn». En annen igjen sier at den på en måte visste det allerede, men det blir først helt tydelig når «du faktisk er på kurset og hører de andre fortelle deres historier».

Det virker som at mye av erfaringsdelingen, egne refleksjoner og samtalene mellom informantene og kurslederne under kurset, har ført til at flere av dem har fått en større forståelse og bevissthet rundt hva tematikken «høyt arbeidspress og stress» har å si for dem selv og for dagens samfunn. En av informantene fremhever f.eks. at «det å sitte sammen med andre mennesker, som har tilsvarende utfordringer, sier noe om hvor allment dette her er».

Et av kursets og kursledernes hovedbudskap var også «å akseptere de små skrittene» (f.eks. gjøre en oppgave av gangen). Vi mener å ha fått indikasjon fra noen av informantene at erfaringsdeling bidro til at deltakerne tenkte mer på de små grepene i hverdagen og ikke minst akseptere dem.

Flere av informantene forteller at dem allerede har gått på lignende kurser før. De nevner at felles for disse kursene har vært at man ser at teorien og de ulike verktøyene som ble presentert underveis ikke passer for alle, og at man må finne sin egen måte å gjøre ting på og prøve seg fram. Samtidig er det igjen en ting som er felles for all de ulike kursene og som blir fremhevet som veldig positiv, og det er at det har vært mye personlige erfaringer som folk har tatt fram. På spørsmålet om «*Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettertid av dette kurset?*» er reaksjonene og svarene gjennomgående positive.

Det er flere som gir til uttrykk at dette er noe som de kunne tenke seg og oppfølging etter noe tid virker motiverende og engasjerende. Noen av informantene gir også til uttrykk at det er veldig viktig for «stressmestrings skyld» og ser verdien i det å kunne spare erfaringer med andre også i fremtiden. Det kan både være fordi informantene ser verdien i det å snakke om like utfordringer og reflektere rundt de, og samtidig å få nyttig innspill på ting de ikke ser selv. En av informantene nevner f.eks. at den «ikke alltid klarer å finne ut av utfordringer helt på egenhånd hvis den ikke har folk å

diskutere med som kan komme med litt nytt innspill». Det er også mulig at flere ønsker seg en slik møteplass eller plattform der man faktisk møtes fordi de evt. er for lite selvdisiplinerte til å opprettholde kontakten og dele erfaringer over andre plattformer (f.eks. Facebook, elektronisk forum). En av informantene fremhever f.eks. at et sånn epost forum trolig ikke hadde vært aktuelt.

Flere av informantene nevner også at det virker veldig spennende med et faglig seminar, og tatt en runde rundt bordet med erfaringer etter hvert, og nevner samtidig at «det handler om å forplikte seg». Det kan tyde på at dem føler seg mer forpliktet til å opprettholde kontakten og til å dele erfaringer også i fremtiden dersom dette foregår på en fysisk møteplass der man kan treffes igjen.

Kontekst:

Å ha en faktisk og fysisk møteplass virket som veldig viktig for flere av informantene. De fremhevet at det er «en merverdi å se folk» og det kommer mye mer til uttrykk ved «å se folk, kroppsspråk osv.» enn bare «via ord, firkanter og piler osv.». Erfaringsdeling på det samme lokale (klasserom på HK) sammen med likesinnede virket også å ha en positiv effekt på informantene jo lengre kurset foregikk. På fjerde kursdag f.eks. fikk vi inntrykk av at det var (enda) flere informanter som interagererte med hverandre, samspilte, ga/kom med nye innspill, råd og forslag til hverandre. Var det f.eks. fordi de kjente litt bedre til hverandre og hadde blitt litt mer trygge eller er grunnen til det rett og slett fordi de visste at kurset nærmet seg slutten?

Det kan også stilles spørsmålet om informantene hadde åpnet seg og delt like mye, mer eller mindre erfaringer dersom kurset hadde foregått på en annen plattform. Var informantene på dette kurset f.eks. mer åpne fordi noen av dem kanskje følte seg mer anonyme enn det de hadde vært i jobbsammenheng, altså hvis kurset hadde foregått på avdelingsnivå der de jobber hver dag. Eller hadde dem f.eks. hvert enda mer åpne dersom kurset f.eks. hadde foregått på en elektronisk plattform, som f.eks. i en «Virtual Classroom» e.l.

Selv om informantene virket på oss veldig oppriktige, ærlige og delte mye erfaringer under kurset, så mener forskerne at spørsmålet bør tas i betraktning. Dette fordi det ble gitt kommentarer og gjort utsagn under «én til én intervjuene», som ga sterkt indikasjon på at informantene i noen tilfeller nølte eller var vinglete i avgjørelsene om å dele enda mer informasjon og erfaringer med andre under kurset.

Dekonstruksjon:

En alternativ forståelse på hvorfor de fleste av informantene trivdes så bra og syntes at erfaringsdeling var så viktig, kan også ligge i at det er en annen dypper liggende mening bak informantenes deltakelse. Vi har selv observert og erfart at det fantes ulike «stressnivåer» blant de ulike informantene, der noen nærmet seg veggen, traff veggen eller havnet på akutten. Hvis vi ville tatt det litt videre og undersøkt enda nærmere, så kunne man f.eks. ha satt opp en hypotese for at formålet ved «høyt arbeidspress og stressmestringskurset» for noen av informantene kan ha vært en type terapi. Det trenger ikke nødvendigvis ha vært et bevisst valg, det kan likeså greit ha vært et ubevisst valg. Dette fordi noen av informantene nevnte at «andres perspektiver hjalp dem med å sette i gang tankevirksomheten» og «at det var nyttig å prate om sånne ting».

Samtidig virket det i noen tilfeller ganske åpenbart for oss at noen av informantene tydeligvis hadde dypper liggende årsaker og mer personlige ting som de hadde erfart, som gjorde at de svarte annerledes. De delte erfaringer på et helt annet nivå og på en helt annen måte enn andre informantene gjorde. Det kan være flere grunner til det. Det kan f.eks. være ulik alder, erfaring, ulike karaktertrekk, interesse osv. En annen faktor kan f.eks. være at de som møte veggen eller gikk over

streken pga. stress og arbeidspress, delte mer erfaringer under kurset og var mer på under intervjuene.

Fysisk og Mentalt overskudd

Kategori- trening, søvn, mat og pauser

Datsett 1 (intervju):

Spm: Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?

I1: Går tur med hunden, hekler, strikker, får nok søvn og spiser (har lett for å glemme det)

I2: (ler høyt) Nei det har jo vært mye borte, den har jo vært veldig fraværende i det siste. Bl.a. gå på Pilatus, bli mer bevisst kroppen sin og få ja en bedre hverdag holdte jeg på si, både for kropp og sinn. Jeg har hatt får mye å gjøre, altså jeg har ikke klart å strukturere egentlig fritiden min heller. For eksempel at det er et ork å finne utav hva du skal spise til middag når du kommer hjem sent fra jobb hver dag og at du kjøper kjipt mat, dårlig mat istedenfor at du har planlagt litt på forhånd. Det er sånne små ting som gjør hverdagen mye bedre, gjøre ukes handling f.eks.

I3: Prøver å trene for jeg vet at det er bedre, men nå har jeg ikke hatt noe særlig overskudd fordi jeg har sovet veldig dårlig. Men jeg har begynt å sove bedre nå og merker at bare det gir jo overskudd.

I4: Det er også litt sånn sesongbetiget. Lettere å svømme og gå på turer nå på denne tiden av året hvor det er lysere. Etter at jeg har jobbet i 12 timer så går jeg da jo ikke på tur på tirsdag, bare sånn at det er sagt. Alt er jo klemt sammen i helgen. Jeg har ikke noe energi i den mørke sesongen, da er det lite energi assa.

I6: Ikke så mye tenkte jeg akkurat nå fordi det får jeg ikke til akkurat nå for tida. Men jeg prøver, søvn er litt viktig, må prøve å sove sånn noenlunde nok hver natt, det føler jeg er litt sånn overlevelses strategi. Jeg vet for eksempel at trening er noe som er bra å gjøre, og det har typisk falt bort, og jeg gjør ikke det nå, og det burde jeg. Det vet at det hadde gitt meg energi, men så klarer jeg ikke å tenke på det der og da, så jeg kommer meg faktisk ikke ut, fordi jeg har ikke energi til å komme meg ut, selv om jeg egentlig vet at det hadde gitt meg energi. Så de tingene som man kanskje kunne gjort som gir energi.

I7: Jeg prøver å trene, jeg løper meg en tur med musikk på øret eller bare går.

I8: Det er disse reglene mine da, spise godt, sove osv, og at jeg får trent, og helst i form av noe som er positiv trening, sånn løping på tredemølla synes jeger gjør kjedelig liksom.

Spm: Ser du noen sammenheng mellom det å ha fysisk/mentalt overskudd og det å kunne mestre og takle stress/høyt arbeidspress?

I1: Absolutt

I5: sitte og jobbe fryktelig mange timer etter hverandre bare fordi at man skal bli ferdig med noe, er sjeldent så veldig lurt ift. til å tatt en pause i stedet.

I7: Ja, helt garanter. For det første får du større selvtillit når du trener, du blir sterkere og du får pauser. Du får mer frisk luft om du går deg en tur, eller om du bare tar den veien til

treningssenteret. Da kommer man seg ut blant folk om man går på treningssenteret. Det har positiv virkning på alt. Men det må altså ikke bli et stressmoment da. Man må finne en balanse, fordi jeg har så dyr kjøpt erfaring nå og på en måte så er det alle skipper først den fysiske treningen når det blir for tøft. Det som jeg har merke når jeg har prioritert det foran noe annet nå er at jeg får mer overskudd til å gjøre andre ting. Jeg har hatt så tøft arbeidspress og satt meg selv litt for høye mål at de siste 8 mnd. har jeg ikke prioritert trening. Det har blitt fra 8 til 10 på kvelden, og det har vært min form for fysisk aktivitet, men jeg har egentlig ikke mer energi i kroppen når klokka blir 9. Også blir det litt sånn tid før du kommer deg i seng når det blir så sein trening. Men allikevel så har det vært en prioritering for jeg får i hvert fall beveget meg og truffet en del venner som gjør det samme. Så det er bare positivt, så det bør en bare i aller høyeste grad prioritere. Men det er DRIT vanskelig.

Spm: Evt. hvorfor/hvorfor ikke

I1: Alt påvirker hverandre og henger sammen. Jo mer sliten, jo mer stress og omvendt.

Spm: Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og på hjemmebane?

I5: Trening og sånt har nok landet Ganske langt ned på lista. så jeg prøvd e å få det opp igjen, men det er litt vanskelig å komme i gang med, så jeg det fortsatt som målsetninger som jeg driver å sliter litte grann med, men jeg ser at jeg må liksom for å få den mentale biten på plass så må jeg ha den fysiske biten på plass og det henger ganske tett sammen.

Spm: Hvilke teknikker er mest aktuelle for deg å ta i bruk?

I7: bli flinkere til å ta pause og pusterom

Spm: Hva er stress for deg og hvordan blir du når du er stresset?

I8: når jeg blir stressa så går jeg på autopilot da, jeg slutter å spise frokost jeg sover ikke like mye, og det er sikkert greit for en periode, men jeg må begynne å kjenne igjen de signalene da, så jeg ikke havner ned i dumpa som jeg var ifjor

Datasekk 2 (Refleksonsnotat):

I?: Jeg er også i en unik situasjon i fht ledelse som oppfordrer meg til å gjøre mindre, ta flere pauser og litt fri her og der uten dårlig samvittighet. Jeg finner ikke helt tid til å gjøre det, men skal øve meg gradvis på små friminutt til meg selv framover.

I?: Det jeg skulle prøve å teste ut i denne perioden var å ta pauser 3-4 økter i uken. Øktene skulle inneholde aktivitet/ trening og gjerne frisk luft. Siden det har vært vinterferie og knall vær var det ikke så vanskelig å få til forrige uke. Har fått til to økter så langt denne uka med frisk luft og aktivitet, så håper jeg å få til minst en til ila helgen. Har lært og erfart: - Å ta små pauser med tid til bare en kaffe kopp og avveksling fra den en holder på med fører til at jeg blir mindre sliten og lei av det jeg holder på med. Trenger ikke være ferdig og kjempe sliten av oppgaven før en tar pause. Bare jeg vet at jeg kommer til å bli ferdig innen en vis tid.

Arbeidsoppgavene - huslige sysler forsvinner ikke, men får mer utbytte og energi til utføre disse om jeg prioriterer meg selv innimellom og tar pauser til trening/ aktivitet og frisk luft.

I5: Mål 1: Trene (fysisk aktivitet, helst ute) min 3 ganger 30 min pr uke. Fungerer bra - har forsøkt med treningsstudio mm, det blir for mye organisering.

I9 (bodil?): Jeg jobber for tiden 60 %, og har derfor veldig varierende uker. Jeg hadde satt meg som mål å ta pauser på 2 minutter på dager tilknyttet jobb, med fokus på bevissthet og tilstedeværelse, og ønsket å oppnå mer "her og nå"-fokus og hente energi / ro.

Datsett 3 (feltnotater/observasjon):

En informant skulle ta flere pauser, det hadde gått bra, men kunne hatt noe med at det hadde vært vinterferie og roligere. Men opplevde større velvære og mer energi.

Innspill fra Olav: viktig å velge rette omgivelser å ta pauser i.

Refleksjonsrunde: «Ønsker balanse mellom jobb og fritid.

Råd for å stresse ned: ta regelemessige pauser. Mange deltakere gir uttrykk for at de sliter med å ta pauser, og ønsker å bli flinkere til dette og ser behovet.

De ønsker også at disse pausene er konstruktive, ut å ta frisk luft for eksempel istede for å scrolle på mobilen.

I5 satt seg for høye mål når det gjaldt trening, ble bevisst på dette og tok et aktivt valg om å endre på målet å sette det noe lavere.

Fortolkning:

Så å si alle informantene fremhever viktigheten av å spise riktig, sove godt, trene og at pauser er viktig. De ser at dette har en sammenheng med hvordan de mestrer stress og høyt arbeidspress. Allikevel er det bare to informanter som sier at de prioriterer dette når det brenner, selv om de vet at å spise rett, sove godt, trene og ta pauser fører til energipåfyll. Det skal sies at informantene også nevner andre interesser, for eksempel svømming, strikking, maling, venner og familie som «energipåfyllere», men alle informantene har erfart at når de er under stort press og opplever høyt arbeidspress sover dårlig, spiser dårlig, trener lite eller ingenting og tar få pauser.

Så selv om de er bevisste på at man trenger dette, og det på en måte kunne hjulpet med å få enn ut av den «onde sirkel» så er det altså ikke mange som prioriterer det. Argumenter for hvorfor ikke er fordi de ikke har overskudd til å prioritere det, ikke tid, for lite energi, klarer ikke ta beslutninger på hva de skal spise eller tar dårlige matvalg eller skipper maten helt.

Kontekst:

Hvordan informantene har det på privaten spiller jo en rolle i hva de svarer. Har de barn, familie, single osv vil jo påvirke hva de bruker ettermiddagene/helgene sine til og hva de prioriterer å bruke tid på.

Det høres ut som noen av deltakerne må jobbe overtid, eller ta med jobb hjem, men dette vil også variere fra informant til informant hva som er forventet av den enkelte og hvilken stilling de besitter.

Kanskje vil det at de er på et kurs om stressmestring og høyt arbeidspress prege svarene deres, ved at de er mer busy enn det de gir uttrykk for? Men vi sitter også igjen med en følelse av deltakerne var veldig ærlige om private ting og vonde fysiske reaksjoner de har hatt på stress.

Dekonstruksjon:

Hvordan legger arbeidsgiver til rette for forholdene for å ta pauser? Er gode lunsjpauser en prioritet i organisasjonen hvor informantene jobber kan også ha noe å si. Selv om det til syvende og sist er opp til hver enkelt deltaker å ta de pausene de trenger og spise den maten som er bra for dem. Alle har et eget valg (offer/aktør)

To av informantene prioriterer trening uansett hvor tomme de er for energi, fordi de som de andre informantene vet at det gir energi. Hva er det som gjør at de klarer å prioritere dette? Den ene informanten har bare sagt at det skal jeg, handler det da om viljestyrke, drivere eller selvdisciplin?

Hva er det som gjør at de er motiverte til å gjøre dette, mens de andre informantene sier at de nedprioriterer det. Hva skal til for å snu dette, er det blitt vaner?

Stress

Kategori- Mindfulness

Datasett 1 (intervju):

Spm Hvilke tidstyver har du evt. hatt hittil i livet ditt?

I4 - Jeg liker veldig godt sånn "treg tid", og friheten i denne tiden som er faktisk utrolig verdifull tidsbruk. Nå snakker jeg altså ikke om jobb, fordi der klarer jeg det ikke. Men ellers er det for meg sånn at veldig god kvalitativ tid, er tid da jeg glemmer tid, denne "flow", at tidsbegrepet opphører.

Spm. Hva gjør du får å få mentalt og fysisk overskudd i hverdagen din?

I4 - Det er to-tre ting jeg gjør som er at jeg maler, jeg svømmer og jeg går tur i naturen. Det er de tre ting som er kilden for kontemplasjon og velvære.» Jeg kjenner jo at behovet er mye sterkere nå for å gjøre mer av det»

I3 - Jeg liker å være sammen med folk som gir meg energi, folk som inspirer meg på en måte, som også er litt energiske og liker å ha mye ting på gang for det liker jeg.

I5: Jeg prøver å komme meg ut og få litt sol og luft og sånt. Da ser jeg at det er veldig positivt da. Kjenner det blir en helt annen følelse med en gang.

I6: En ting som gir energi kan være å reise på hytta i helga, det er en bra ting, da kjenner jeg at jeg kobler skikkelig ut, så det med litt sånn sceneskift kanskje, sosiale ting, altså privatlivet gir energi til jobblivet på et vis, og jeg tenker at en hektisk ettermiddag med barn gir en sånn påtvunget pause fra jobb om ikke annet, så selv om det er slitsomt på en annen måte så er det hyggelig og man tenker på en annen måte, man er nødt til å legge bort jobben litt, så det er en bra ting faktisk

I7: Jeg prøver å trene, jeg løper meg en tur med musikk på øret eller bare går. Også strikker jeg, det er min versjon av Yoga eller mindfulness. Når jeg har strikkepinnene mellom hendene, da kan jeg faktisk ikke gjøre noe annet med de hendene i hvert fall. Man kan se på tv. Det er fantastisk.

I8: Og det å bruke tid på relasjoner det gir meg energi.

Spm: Setter du deg mål i livet ditt?

I8: jeg har lyst til å ha en bra hverdag og fine helger, og jeg har blitt veldig bevisst på hva som gir meg energi da, å gjøre mer av det som gir meg energi og det er å være med venner og familie.

I8: Å være bevisst på hva som gjør at jeg får overskudd da, og har det bra, hva skal til for at jeg er lykkelig da,

Dataseett 2 (Refleksonsnotat):

Fant ikke noe av relevans

Dataseett 3 (feltnotater/observasjon):

Mindfulness

Balanse mellom jobb og fritid, ha det gøy, ikke bare stress.

Man kan benytte seg av konsentrasjonsøvelser, hvordan praktisk gjennomføre pusteøvelser og gå inn i seg selv. En deltaker har prøvd dette ved søvnproblemer, og en mener det krever mye trening.

Det handler om å finne ut hva som gir den energi og hva som tapper deg for energi

Marianne: Hvordan kan man forholde seg til tankene? Å se på tankene, ikke fra tankene.

Verktøy: Gå ut av bobla, være seg bevisst å se på tanken man har fra utsiden. Å distansere seg fra tanken er på en måte det som er mindfulness går ut på. Observere tankene, ikke dømme, men akseptere.

Meditasjon – handler om nåtid (pusteøvelser og være tilstede her og nå).

Noen av deltakerne nevner at de har prøvd mindfulness, men at det ikke helt har fungert, kanskje fordi de ikke har vært helt i modus.

Fortolkning:

Det er helt tydelig at det er hobbyer og interesser på fritiden som gir informantene energi og de er klar over det. Om det er maling, svømmer, går tur, trener, strikker, er med familie/venner eller er på hytta. Den ene informanten kaller det «treg tid», man glemmer tiden og er i en flow. Er det det informantene også kaller positivt stress, eller er det to forskjellige ting. Den ene informanten sier at en ettermiddag med unger kan være ganske så hektisk, men på en annen måte og det gir energi, at det gir en påtvunget pause fra jobb. Å være ute i naturen, og gå tur gir mange overskudd og energi.

Men når energi nivået er borte nedprioriterer de fleste informantene dette, og dette kan ha sammenheng med at det negative stresset blir en ond sirkel. Man får ikke fylt på med det som gir energi, men lar kroppen tømmes for energi, og dette kan igjen føre til dårlig søvn og dårlige spisevaner osv.

Kontekst:

Det varierer «hvor» informantene opplever stress og hvor de opplever mindfulness, ro og energi. Noen opplever at det å være hjemme en ettermiddag med barna gir energi, mens andre informanter opplever det som en stressende situasjon. Informantene får dårlige samvittighet for at de tar med stresset hjem, og at det går ut over barna. Hva gjør de informantene som opplever en hektisk ettermiddag som noe som gir avbrekk fra jobben?

Dekonstruksjon:

De fleste informantene ønsker en bedre hverdag, både privat og på jobb. Mange er bevisste på hva som gir energi og som de setter pris på i hverdagen. Men når stresset tar overhånd blir disse tingene nedprioritert. Er det viljestyrke, motivasjon, vaner eller prioriteringer som skal til for å ivareta disse interessene når energien er tom og stresset høyt. De fleste informantene er klar over at det er absolutt noe man burde prioritere når man er i en stresset periode, og at det er i de periodene det også er en stor utfordring å være seg bevisst på å huske på målene man har satt seg og stresse ned.

De fleste ønsker en balanse mellom jobb og fritid, de ønsker å ha det gøy og ikke bare stresse. Hvis man stadig må jobbe overtid utover kveldene, og dette ikke gir deg noe, så vil den balansen man ønsker ikke bli oppnådd og man opplever ikke noe mestring, som igjen deltakerne assosierer med negativt stress og ingen resultater.

Et for stort fokus på fortid og fremtid kan forhindre at man glemmer å være til stede her og nå, og for å avspenne seg trenger man å puste med magen. Flere deltakere sier at de puster dårlig når de stresser, og av knappen finner de ikke. Mindfulness, Yoga eller avspenningsøvelser er kanskje noe som burde vært et tilbud via arbeidsplasser, gi ansatte mulighet til å koble av og hente seg inn igjen.

Motivasjon og Disiplin

Kategori- Bevissthet

Datasett 1 (intervju):

Spm: Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

I1: Flinkere til å adressere stressårsaker og forsøke å gjøre noe med det aktivt.

Spm: På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

I2: ja jeg har blitt mye mer bevisst ting, men jeg har ikke klart å endre det sånn som jeg ønsker jeg hadde. Man kan nesten føle mer utilstrekkelighet noen ganger og, fordi man har blitt mer bevisst på det i tillegg

I3: Ja, det er den bevisstgjøringen, bli mer bevisst på at jeg prøver å ha fokus på å gjøre en ting om gangen, fordi jeg er en sånn multitasker.

I6: Jeg har akseptert at det er en vei å gå. Det er ikke sånn at alt er fiksa nå, jeg kan fortsatt glemme oppgavene og det er ikke alltid jeg klarer å gjøre det jeg har planlagt osv men jeg tenker allikevel på det og det vender tilbake til meg og jeger mer bevisst på å velge annerledes nå. Det handler om valg. Jeg har i hvert fall en intensjon om å få det til da, tenker litt annerledes.

Spm: Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du stresser?

I2: Ja jeg har jo blitt mer bevisst på ting, men jeg har ikke klart å lage handling av det enda så jeg føler foreløpig at det er litt for mye ustrukturert i hodet mitt også til at jeg klarer å se løsning på alt

I4: Jeg prøver å handle annerledes. Det som er nyttig er at jeg kan minne meg selv på det jeg har lært. Det er på en måte gjenkjennbart. Det er repetisjoner, de samme trekkene i en situasjon som dukker opp en og en. Og nå kan jeg jo se på det. Her har vi det elementet, her har vi det elementet osv. aha, er det derfor pulsen min går sånn. Det er en hjelp i det. Jeg er ikke ferdig behandlet. Men det hjelper meg på veien mot det å kunne se på dette, jeg kan begynne å holde det sånn og sånn. Bevisstgjøring, men det er et stykke igjen assa. Utfordringen er å kunne anvende det i praksis

I6: Kanskje jeg tenker litt mer på det, jeg kjenner nok igjen det samme, men at jeg kanskje fokuserer tenker litt mer på det det kan godt hende.

Spm: Hvordan prioriterer du arbeidsoppgavene på jobb og hjemmebane?

I2: «Jeg har jo egentlig verktøyene, det er bare det å bli bevisst på å bruke de».

Spm: Setter du deg mål i livet ditt?

I2: Ja, bevisst og ubevisst.

I8: Å være bevisst på hva som gjør at jeg får overskudd da, og har det bra, hva skal til for at jeg er lykkelig da

- hvordan følger du det opp?

I3: Det er jeg litt spent på da, for her synes jeg det er fint at vi har to uker i mellom, for det gjør at jeg bevisst at jeg tenker litt på det,

Spm: Tror du at ditt eget tankesett kan være med på å gjøre en forskjell/forandring i hvordan du kan takle din egen hverdag?

I2: Jeg er allerede blitt mer bevisst

I3: Ja, fordi man gjør ting ubevisst av vane, og kanskje ikke tenkt over hvorfor man endt opp sånn, det har bare blitt sånn. Man må bli bevisst dette om man skal klare å gjøre endringer på det.

I4: Ja ,det er jeg overbevist om. Fordi at disse tankene kommer jo fra meg. Det er jo meg som er produsenten av det så da tipper jeg at jeg kan slutte å produsere de og. Eller i hvert fall blokkere for dem. Man må jo lure seg selv på en måte.

Spm: Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

I2: Mer bevissthet og selvdisiplin, både på fritid og på jobb. Være flinkere til å si fra når jeg føler at dette ikke er riktig.

I3: Jeg må ville det da, og det merker jeg at jeg gjør. Fordi jeg er veldig bevisst på kropp og sjel, jeg tåler nok mye mer press og arbeidsmengde en mange

I3: Men jeg merk er også at jeg har min grense, og jeg har ikke lyst til å komme til den grensen at jeg går på en smell og derfor har jeg tatt dette kurset her for å på en måte forhindre det at jeg kommer dit fordi det er mye verre. Så jeg er ganske reflektert over det at jeg må være på vakt for tegn på kroppen da, det er den bevisstgjøring på hvordan jeg har det da, og gjøre noe konkret da og finne noen systemer som fører til mindre stress da.

I4: At jeg klarer å ta med meg noen av de tipsene og praktisere det. Kanskje jeg må bygge sammen noen ting. Jeg må prøve å finne min egen måte, bøye det litt i grann til. Det er jeg sikkert på at jeg skal klare.

I8: men det jeg ville på kurset var at jeg ville bli bevisst på faresignaler og noen gode teknikker på å kanskje gjenkjenne de faresignalene, og hva gjør man når man kommer dit å ha noen sånne gode verktøy for å håndtere det da, fordi jeg var jo ikke noe mindre tøff i fjor, det var bare at jeg ikke klarte å håndtere det så godt og på samme måte da,

Spm: Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

I2: Selvdisiplin og bevissthet.

I3: Det er å innse at man jobber på en tung vindere måte enn det man gjør, overdramatiserer oppgavene, at man ikke er flink nok til å plukke de fra hverandre.

Spm: Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?

I2: Selvdisiplin, bevissthet og at jeg ser at de vanene jeg legger om at de faktisk fungerer og at de gjør at jeg får et bedre liv.

Tilleggs spørsmål: Føler du at du kjenner mer til begrepet nå etter at du har gått på kurset?

I3: Det er mer den bevisstgjøringen da, at man trenger å bli litt mer bevisst på det man gjør. Så man tenker over handlingene sine og reaksjonsmønsteret sitt kanskje. At man blir litt mer bevisst på det.

Spm: Hvordan legger du opp dagen din?

- Gjør du noe aktivt/bevisst eller mer ubevisst?

I3: Stort sett ubevisst, men jeg ønsker at det skulle det var bevisst.

I4: Veldig aktivt og bevisst.

Hvilke tidstyver har du i livet ditt?

-etter at du begynte på kurset har du gjort noe med disse?

I3: så det hjelper at jeg er litt mer bevisst da på de tingene jeg gjør, at jeg kan si til meg selv «nei det synes jeg ikke du skal gjøre, nå har du masse annet du må gjøre».

I3:» jeg innser at det er en lang prosess, så jeg har ikke noe mål om at det skal skje nå, for jeg er såpass realist at det skjønner jeg at ikke går. Så det må jeg på en måte ta gradvis, og bevisstgjøre ting jeg gjør.

I6: Det er jo mobiltelefonen, som jeg opplever at tar mer og mer plass, ubevisst mer og mer plass, og det oppstår et mønster som er vanskelig å bryte, det er lett å ta til den for en sånn underholdning, uten at man egentlig tenker over det, man bare scroller nedover, og det er en tidstyv det tror jeg.

Spm: Har du noen planer om å ta i bruk noen strategier/verktøy for å aktivt påvirke dine tanker?

I3: Ja, det er den bevisstgjøringen og det at jeg ikke skal gjøre all ting på en gang. Jeg skal prøve å omprogrammere meg fra å være en multitasker til å bli en en-ting-avgangen person.

Spm: Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

I3: Bevisstgjøring, det er interessant.

I6: Det er nok mest bevisstgjøringen, og forpliktelsen rett og slett. For jeg tenker at tankene var ikke så veldig nye, for vi hadde allerede snakket om det og brukt en del tid på det internt egentlig i forkant. Så for meg er det nok aller mest å dele erfaringer med andre, og oppdage at det faktisk er veldig likt

I7: Bli litt mer bevisst på deg selv, og at du har et valg og at det å treffe andre i samme situasjon som opplever høyt arbeidspress. Få tips fra dem som faktisk er i en sånn situasjon hver eneste dag. Det er liksom ikke bare deg selv som tror at du har så mye å gjøre å er klin gæern. Men at det faktisk er slik. Veldig mange har det på samme måte som du. Det setter enn på litt andre tankesett da.

Tilleggsspørsmål: Har du fått en dypere innsikt i begrepet selvledelse etter at du har gått på kurset?

I6: Kanskje, eller selvfølgelig en økt bevissthet, men det hadde egentlig vært et fokus en stund i bedriften. Så det var ikke så mye nytt innholdsmessig, men det er greit med påminnere og repetisjon, og ikke minst fokuset.

Spm: På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

Ja, jeg er blitt roligere, tror jeg i hvert fall da. Jeg har vært sykemelding i perioder av kurset nå, så jeg har greid å roe meg selv ned. Men jeg liker å få ting gjort egentlig, også med for mye stress og sånn så har beslutninger tatt lengre tid, men jeg jar blitt litt mer bevist på meg selv, og det at man faktisk har valg da. Prøver å tenke meg litt om, og jeg prøver å virkelig stresse ned. For eksempel tog episoden i dag (det var to kursdeltakere som kom for sent til kursstart pga av forsinkelser fra NSB. Den ene kursdeltakeren var helt fra seg og den andre tok det helt med ro).

Spm: Hvorfor meldte du deg på kurset?

I8: å bli litt bevisst på det og kunne gjenkjenne noen dårlige vaner og bli flinkere til å sette grenser.

**Spm: På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?
- Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette**

Jeg tenker at arbeidspress handler om hvorvidt du klarer å være bevisst på å sette grenser og ikke minst informerer folk om at du er stresset og være tydelig over hva du vil jobbe med og prioritere

Datasett 2 (Refleksonsnotat):

I?: «Jobber jeg fortsatt med treningsmål 1, som var å sette grenser i forhold til nye oppgaver som kommer inn. Hvorvidt det var noe som hørte til min stillingsbeskrivelse eller ikke. Jeg merker at jeg er mer bevisst på dette i hverdagen og de gangene «jeg er for snill» og strekker meg utover det jeg skal, så er jeg i alle fall veldig tydelig på det. I tillegg har jeg funnet ut at jeg nå har en leder som bistår meg, dersom det er noe jeg er usikker på. Før var jeg veldig alene om de fleste beslutninger. Så hverdagen er alt i alt mye bedre».

I3: Jeg er ikke så mye inne på vg, db osv som jeg gjorde før, det er jeg bevist på og er en dårlig vane jeg vil venne meg av med.

I?: Fornøyd med at jeg generelt har mer fokus på dette, og prøver å passe på meg selv. Jeg erfarer at verden ikke kollapser selv om jeg ikke leverer til enhver tid. Hjelper å ikke overvurdere egen rolle! :)

I?: Denne perioden skulle jeg prøve å redusere tiden på Facebook - sosiale medier. Det er en stor tidstyv til tider. Dette for å bli mer effektiv. Kun lov med Facebook på kveldstid fra kl 21-23. Lov å gå inn for å sjekke bursdager eller en konkret ting. Men jeg må vite hva jeg skal før jeg trykker på appen. Dette har gått over all forventning bra. Nesten ikke vært på Facebook i der hele tatt selv ikke på kvelden. Har nok trykket på appen uten mål og mening noen ganger, men da har jeg fått dårlig samvittighet og er fort ute igjen. Ikke blitt stående midt på gulvet og bare skrolle i 30 min!! Resultatet har blitt at jeg faktisk har fått gjort veldig mye mer. Får unna småting, isteden for å "kaste bort" tiden på tull

I?: Målet mitt denne perioden var å være litt mer bevist på tankene – tankegangen min. Ta meg litt mer tid å tenke før handling eller ytring av mening. Dette for å se om, kanskje ikke oppgaven er så stor som jeg tror- sen om jeg får gjort litt mer handling ut av tanker. Ikke tenke så myr bare gjøre! (Har vært litt treg på å ta beslutninger i det siste) Litt tilbake melding på hvordan dette har gått. Har vel ikke gått sånn strålende - Merker vel at jeg jobber best under press og at jeg utsetter de kjedelige tingene om jeg har tid på meg og ikke har press på meg til å gjøre dem ferdig. Har blitt bedre på å ta beslutninger og ikke dvele så mye ved det. Ikke tenke så mye i etterkant om det var riktig eller ikke. Ikke de store konsekvensene om det er feil beslutning som har blitt tatt heller

I9 (bodil?): Jeg jobber for tiden 60 %, og har derfor veldig varierende uker. Jeg hadde satt meg som mål å ta pauser på 2 minutter på dager tilknyttet jobb, med fokus på bevissthet og tilstedeværelse, og ønsket å oppnå mer "her og nå"-fokus og hente energi / ro. Økt tilstedeværelse har jeg fått, men det har ikke helt gitt effekten jeg hadde lyst på. Jeg ble mer klar over hvor rotete det er på pulten (!), og fått økt bevissthet rundt at jeg ikke er så lite stresset som jeg liker å tro :-). Det er jo nyttig å ha med seg med tanke på hvordan jeg legger opp hverdagen, samtidig som jeg har mest lyst til å skyve det bort. Mulig jeg skal gjøre noen justeringer på oppgaven, det må jeg tenke litt mer på. Erfaringen min er at svaret kommer når det får marinert litt i bakhodet :-)

Datsett 3 (feltnotater/observasjon):

Marianne: Hva er stress? Blir bevisst på hva som skjer i hodet, og i kroppen og hvorfor

I4: «Man må bli bevisst på hva man kan styre selv».

I3: «Bevisstgjøring er viktig», hun er blitt mer klar over dette i løpet av kurset.

Utfordringer deltakerne møter: «Lett for å miste fokus»

I?: «Det handler om bevisstgjøring, gjøre en ting av gangen, ikke for mange oppgaver og mål samtidig, prioritering!»

I7: Essensen er bevisstgjøring, bevisstgjøring løser mye. Det er en metode som åpner for en løsning.

I5: Ønsket å bli mer bevisst på hvilke tanker som dukket opp i en gitt situasjon for å bli oppmerksom på hvordan han kunne styre handlingen selv på en annen måte enn han ofte gjør i dag.

I7: ønske å bli mer bevisst sin egen tankegang, ta mer tid til å tenke før hun handler.

I3: Ønsker å bli bevisst på hvilke vaner hun har, og bli bevisst på hvilke hun vil beholde og hvilke hun vil ha bort

Det er klart at erfaringsdelingen er nyttig for deltakerne, de blir bevisste på at andre opplever samme stress, og får mulighetene til å høre hvordan andre takler utfordringer og hvilke erfaringer de gjør seg med de ulike teknikkene.

En gjennomgående refleksjon vi har gjort oss er at når deltakerne satt seg mål, så ble de mer bevisste på egen atferd, tanker og handlinger. De innrømmer også at de mistet fokuset, men flere påpeker hvor viktig denne bevisstheten er for å endre sine vaner.

I6: i forhold til målene hun har satt seg sier hun at det som hjelper er bevisstheten og fokuset hun får ved å si det høyt og sette dette som et tydelig mål.

Fortolkning:

Alle informantene fremhever viktigheten av bevissthet. Både for å bli bevisst på hvordan man handler/ tenker i dag, men også det at man må bli bevisst på hvordan man skal handle/tenke for å endre på vaner, håndtere stress og store arbeidsmengder på en bedre måte. Det ser ut til at mange er bevisste og vet hva som skal til, men det handler om å faktisk gjøre det. Det ser ut til at den bevisstheten de får mens de går på kurs, hjelper dem til å holde fokuset på oppgavene og målet de har satt seg.

: «Jeg har jo egentlig verktøyene, det er bare det å bli bevisst på å bruke de».

Så hva er det som skal til?

Mange informanter opplever det at kurset er lagt opp med moduler med to uker i mellom hver samling har en god effekt, så nøkkelen ligger i å få de nye gode vanene til å være etter endt kurs, og ikke minst klare å holde på vanene når de koker rundt dem og de virkelig trenger å være bevisste på hva de har lært om å mestre stress og høyt arbeidspress. Flere informanter viser til at den forpliktelsen de opplever med å delta på kurs, og eventuelt oppfølging siden kan være veldig nyttig for å få vanene til å vare. Noen setter også spørsmålstejn om de hadde valgt å bruke et felles forum om det ble opprettet selv om de ser at de hadde hatt nytte av det. Hva kommer det av, henger det igjen sammen med prioriteringer. At man glemmer at det faktisk ville vært en nyttig ting å bruke tid på, at man glemmer allerede når man tenker fremover i tid. Man tenker bare på hvor hektisk det egentlig er i hverdagen at et slikt forum ville man nedprioritert. Akkurat som mange velger å nedprioritere trening, søvn og mat når stresset koker og energien er lav.

Etter endt kurs ønsker de fleste å bli mer bevisste, mange har også deltatt på kurset for å bli bevisst de faresignalene de ikke har sett før, for å slippe å møte veggen igjen.

De fleste mener også at bevissthet og selvdisciplin er to faktorer som må være tilstede for å legge nye gode vaner som skal vare over tid.

Tidstyvene som FB, mobil, apper osv er beviser på at bevissthet rundt bruken av dette har fungert. Flere informanter har hatt som mål å kutte/ redusere bruken, de har valgt å slå av varsler, og resultatet er at bruken av de har gått ned, mer fokus, og mer tid til andre ting.

Kontekst:

Det at de sitter mitt oppi kurset kan jo være med på å påvirke hvordan de svarer. Det at de er så bevisste på det nå, og virkelig ser effekten av bevisstheten. Men hvor bevisste vil de være om et år?

Siden de deltar på kurset, vil de kanskje vise ovenfor Olav og oss under intervjuet at de har lært noe, at de er blitt bevisste, kanskje mer enn det de er. De innrømmer jo også at de mister fokuset, eller at de ikke klarte å være like bevisste og holde fokuset når det dukket opp masse uforutsette hendelser osv. Det er jo akkurat da de trenger dem bevisstheten, eller er det andre faktorer som gjør at de «mister» kontroll og fokus når det kommer forstyrrelser selv om de nå går på kurs i å lære seg teknikker for å håndtere stress og store arbeidsmengder på en bedre måte. Det tar jo selvfølgelig tid å endre vaner, og det kan være en grunn.

Dekonstruksjon:

Alle er så bevisste på hva de ønsker og hva som skal til, og informantene lykkes med målene sine, men de møte også alle på utfordringer. Er det fordi det tar tid, eller er det fordi det da skorter på andre faktorer, viljestyrke, inntar man en offer-rolle. Er det tanker som dukker opp og ødelegger, flere informanter ønsker også å bli mer bevisst på sine tanker.

De fleste informantene har fremhevet nytten de har av erfaringsdeling, det å bli bevisst på at andre er i samme båt, hva andre har gjort for å bedre situasjonen og hvilken effekt de har hatt av ulike teknikker osv. Det å gjennomføre slike kurs for en hel avdeling må ha veldig god effekt, man kan bli enig om felles kjøreregler i forhold til forstyrrelser, møter og tidstyver, og man kan dele med hverandre de erfaringene man gjøre seg, man forplikter seg til flere, kollegaer blir støttespillere, og man kan måle med medarbeiderundersøkelser i ettertid om situasjonen i den enkelte avdeling har blitt bedre.

Motivasjon og Disiplin

Kategori- Forpliktelser

Datasett 1 (intervju):

Spm: Hvilke teknikker/metoder/verktøy er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

I2: Jeg føler at jeg ville komme styrket ut av dette her, det ville jeg absolutt. Jeg må bli flinkere til å si fra at dette klarer jeg ikke til å prioritere nå til de som har spurt meg om oppgaven.

Spm: Setter du deg mål i livet ditt?

- hvordan følger du det opp?

I3: Det er jeg litt spent på da, for her synes jeg det er fint at vi har to uker i mellom, for det gjør at jeg bevisst at jeg tenker litt på det, så det virker bedre enn andre kurs jeg har vært på. Og også fordi jeg ønsker å gjøre noe med det, jeg har valgt det selv. Jeg vet ikke helt hvordan jeg skal følge det opp.

Spm: Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

- Hvordan skal du oppnå det?

I3: Jeg må ville det da, og det merker jeg at jeg gjør. Fordi jeg er veldig bevisst på kropp og sjel, jeg tåler nok mye mer press og arbeidsmengde en mange

I4: Og så er jeg veldig opptatt av å bruke hjelpere, blant mine folk. Rett og slett også si ifra hva jeg driver med sånn at jeg ikke sitter alene og ingen vet at Eva har et opplegg som hun skal prøve å realisere, men at jeg sier ifra til mine at jeg har dette målet. Og dette målet handler jo ikke bare om meg, for det handler jo om meg som leder og hvis jeg bekjentgjør hva det er jeg driver med, så vil de mye lettere kunne minne meg på "Eva nå, nå driver du med noe annet". Derfor får de meg mye bedre inn. Så jeg må bruke de som støttespillere

Spm: Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

I3: Jeg kjenner meg selv veldig godt og vet at jeg går veldig inn for noe med en gang, og veldig gira på det også blir det litt sjakta ut over etter hvert, men jeg tror at jeg nå i den prosessen hvor jeg er så gira på det og klarer å etablerer noen systemer mens jeg har denne motivasjonen oppe og fokus på det så håper jeg at hvis det glir ut så har jeg laget et lite grunnlag for at det blir naturlig for meg og blitt en vane som jeg hadde etablert når jeg hadde fokus på det. At den på en måte følger meg litt utover og har hjulpet meg selv litt til det da. Og at jeg ser nytteverdien av det. Og det er på en måte en endring som jeg skjønner tar tid da.

I5: Jeg tror det er veldig lurt om vi hadde litt sånn oppfølging, om vi på en måte hadde en liten kjernegruppe som kan vi kan sende melding til hverandre og så gi oss litt tilbakemeldinger og kanskje vi skulle vært litt tøff og vist fram kalenderen vår om 6 mnd. og sagt ok, se hvor mange jeg har i innboksen nå, som f.eks. 200 uleste mail f.eks.

I5: Det er en del av de tingene jeg skal jobbe med andre, som f.eks. med kona og jobbkollegaer. Fortelle hva jeg har mål om og hvordan. Nettopp for at da er det flere som vet om det, det tror jeg er viktig. De kan være støttespillere.

I6: Jeg tror jeg ville hatt god hjelp av det å nærmest rapportere til noen innimellom, Å noen som kunne hjelpe meg tilbake på sporet når det har sklidd ut.

I6: gjerne sånne oppfølgingssamtaler når det har gått en stund osv, og jeg tenker at det er litt på samme måte her, for å holde seg forplikta og holde seg på sporet, og for å få henta seg inn igjen når ting har sklidd ut så kan det ha noe for seg. En påminner rett og slett, så det kunne kanskje vært noe med sånne kurs som dette her også, en påminner kurs når det har gått et halvt år eller noe sånt.

Spm: Hva synes du om et felles forum der man kan dele erfaringer og tanker rundt det å mestre stress og høyt arbeidspress i ettertid av dette kurset?

I4: Jeg synes jo sånn oppfølging, særlig etter noe tid er noe bra. Både Olav og Marianne har jo snakket veldig mye om de små skrittene, og jeg har tenkt veldig hardt på det at jeg har en tendens at jeg blir veldig motivert og engasjert for å lage en sånn stor bry, og det er også veldig viktig for stressmestringens skyld, å akseptere de små skrittene.

I6: Jeg er usikker på hvor mye jeg ville ha benyttet meg av det, men samtidig tror jeg jo på den forpliktelsen, og at det er det jeg har opplevd har fungert litt også., sånn at dette ikke bare var et kurs, også var det over, men at man må vende tilbake men en oppgave man skal utføre osv. Jeg har generelt ganske god hjelp at jeg må levere på en frist, og at noen skal se det jeg har gjort, at man kjenner en helt annen forpliktelse for å få oppgaven utført. Sånn at det å ha hatt et eller annen form for forum både for innspill og for å høre hvordan det går med andre, og kan dele litt, det tenker jeg jo at kan ha noe for seg. Min utfordring blir å huske å bruke det. Men jeg har ingen andre forslag nå heller.

I8: men det jeg vet er en av grunnene til at jeg forpliktet meg er at jeg lot ting gå for langt i fjor var fordi jeg hver 3 mnd hadde den samlinga med erfaringsbaser ledelse med kollegaen til Olav, hvor jeg hadde forpliktet meg om at dit måtte jeg gå, og det var ikke noe annet en det vi gjør her, vi sitter å snakker om utfordringer og reflekterer og det er så nyttig å få innspill på ting jeg ikke ser selv da.

I8: klarer ikke jeg å finne ut av helt på egenhånd hvis ikke jeg har folk å diskutere med som kan komme med litt nytt innspill da, og det trenger nødvendigvis ikke være noen som har PHD i selvutvikling liksom, og igjen jeg diskuterer sånne her ting med venner og familie, og bruker de, men det handler om å forplikte seg.

Spm: Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du stresser?

I5: Ikke så mye på stress tror jeg, men det som jeg kommer ta med meg fra kurset som jeg

synes virker veldig bra er å ta ting hver 14 dag, og det er både lenge nok til at man har litt tid på seg til å gjøre sånne små forsøk og test ut ting og samtidig så er det ikke så lang til, man går på en måte ikke et halvt år å bruker tid på noe som ikke funker. Liker det veldig godt at man har sånn en liten "innsjekk" sammen med noen av de andre underveis og at det går 14 dager hver gang, dette tror jeg er ganske sånn passe. Det er nok det jeg tar med meg som har vært størst endring på at jeg har fått testet ut ting i praksis. Mens ellers så har jeg gruet meg fordi det har vært sånn "skal jeg gjøre det så skal jeg det fullt og helt over ett år", så det har jeg sansen for.

Tilleggsspørsmål: er det i orden at vi kontakter deg igjen når det har gått en stund for å høre hvordan det går med målene du har satt?

I5: Det tror jeg er veldig lurt. Det er jeg gjerne med på

I6: Det høres ut som akkurat det jeg trenger, så det passer helt bra det. Det er bare bra for da må jeg forplikte det litt, Det er helt fint det.

I8: Det er ikke noe problem. Ringe er mye bedre. Det er interessant å se om jeg blir mer forpliktet til å følge opp dette kurset siden jeg nå har sagt at jeg skal prate med deg.

Spm: På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

I6: Ja på den måten at jeg føler det mer forpliktende, og fokusert på det. Så for meg er det den største endringen at jeg må eller blir litt holdt fast i at jeg må ha et fokus på det, jeg må komme tilbake hit, og jeg blir minnet på det, jeg må til og med sette en dag, som jeg kan kjenne en litt uro rundt fordi da skulle jeg egentlig jobbe men jeg må prioritere det og jeg får en oppgave så jeg må forholde meg til det på en eller annen måte hele tiden, og det synes jeg på en måte har vært det beste her.

Spm: Hva er det viktigste du har lært på kurset?

I6: Det er nok mest bevisstgjøringen, og forpliktelsen rett og slett. For jeg tenker at tankene var ikke så veldig nye, for vi hadde allerede snakket om det og brukt en del tid på det internt egentlig i forkant. Så for meg er det nok aller mest å dele erfaringer med andre, og oppdage at det faktisk er veldig likt. Man kan jo tro at det er sånn, men så er det godt å høre at andre også har det sånn, at jeg skjønner at det ikke er bare meg som har det sånn, Man kan kjenne seg veldig alene i det å ha for mye å gjøre, selv om man kjenner at andre har det også.

Men man kan allikevel kjenne at ingen andre har det akkurat som meg, men det er det jo andre som har. Så egentlig er kanskje det det nyttigs å dele erfaringer i gruppe, og få innspill fra andre som prøver ut ting. Og jeg er glad for at det er fokus på at det ikke fins et riktig svar for

eksempel, jeg tror ikke jeg hadde likt så godt hvis det var en

oppskrift man skulle følge som skulle fikse det for alle, da tror jeg at jeg hadde blitt demotivert, og det er kanskje også en viktig lærdom at det faktisk er helt individuelt hvordan man fungerer, og at man må velge

seg de strategiene som passer for en sjøl. Det vil jeg nesten tenke er noe av det aller viktigste.

Datsett 2 (Refleksjonsnotat):

I3: Jeg har smset med Ingunn tidligere i dag, vi har vel begge både vært flinke med noen glipp, men begge føler at vi har hatt fokus på endring og hva vi lærte på kurset i bakhodet. Vi innser også at endring ikke er bare bare og at det må jobbes med. Stresser for å ha tid til stressmestringskurs, men kurs skal jeg på!*haha

I5: Mål 2: Skrive ned 3 positive ting som har skjedd/jeg har gjort hver dag. Ganske vanskelig å gjennomføre. Har klart å tenke på 3 ting hver kveld, men mye vanskeligere å skrive de ned. Blir muligens litt for konkret/bindende. Fungerer allikevel mye bedre enn å føre dagbok (selvangivelse) som viser alt man ikke får til.

Datsett 3 (feltnotater/observasjon):

I8: Sparringspartner over tid kan være en mulighet for utvikle gode vaner som varer over tid.

I4: Strategi for å endre vaner: involvere andre. (Olav mener det er en kjempe bra strategi, fører til forpliktelse)

Flere deltakere fremhever fordelene med å dele mål og oppgaver de har satt seg med venner/kollegaer/ektefeller for å skape den forpliktelsen som trengs for å hele tiden ha fokuset på hva man jobber med, men også for å ha støtte spillere som kan minne dem på hva de driver med om de mister fokuset (trenger man indre/ytre motivasjon)

I5: hadde som mål å skrive ned positive ting om seg selv hver dag. Hadde vansker for å få til dette, og han hadde begynt å bare tenke på noe i stedet. Olav prøvde å oppmuntre han til å prøve å skrive det ned, det er mer forpliktende og et annet alternativ er å lese det inn på lydopptak.

Fortolkning:

Mange av deltakerne lurer på hvordan de skal følge opp målene/oppgavene/vanene de lager seg på kurset etter at kurset er ferdig. De har sett på kurset som en forpliktelse, de må dukke opp der, de må sette seg mål, de må skrive refleksjonsnotat, ringer hverandre og gjøre slike aktiviteter som forplikter dem og holde fokuset og bevisstheten på hva som skal gjøres.

Flere deltakere ser på støttespillere som god hjelp når de ser for seg hvordan de skal få de gode vanene til å vare, det at man deler sine mål med andre skaper en forpliktende effekt, i tillegg kan disse hjelperne hjelpe med å si ifra om vedkommende sporer av.

Kontekst:

Informantene kan bære preg av den «halleluja» stemningen man ofte får etter at man har deltatt på kurs, man blir så boosta der og da, men når kurset er over så faller man ofte inn i gammelt spor. Dette vet jo Olav og Marianne og ønsker dermed å se på mulighetene for at

man kan ta opp kontakten igjen om en stund i en eller annen form for forum, i tillegg til at de valgte å trekke ut modulene over tid.

Det at de har betalt for kurset og frivillig deltar gjør at man forplikter seg enda mere, så deltakerne kan være mer motiverte enn for eksempel en random person i deres arbeidsmiljø i forhold til å teste ut teknikker innen selvlæring og ønsket om å lykkes.

Dekonstruksjon:

Mange ønsker at vi tar kontakt med dem med oppfølgingsspørsmål, da vet de at de har forpliktet seg til å svare på hvordan det går med målene de har satt seg. Men når det kommer til spørsmålet om de vil ta i bruk et fellesforum, så er det flere som tviler, men de ser nytten. Er det da slik at så lenge noen kontakter dem og følger opp er det nyttig og greit, men når man selv må involvere seg så prioriterer man det bort selv om man ser at det kan være nyttig.

Forpliktelse/bevisstgjøring og erfaringsdeling er noe av det flere informanter fremhever som det mest nyttige de har lært på kurset, og alle ser ut til å ha erfart eller er bevisst på at en vane er ikke enkel å endre på. De har et realistisk syn på at det tar tid. De har erfart hvor mye mer forpliktende det er å sette seg skriftlige tydelige mål og oppgaver på hva de vil oppnå, og hvordan dette fører til større bevissthet.

6. Annet (Metakategori)

6.2 Lage vaner individuelt vs kollektivt (Underkategori)

Datasett 1 (Intervju)

Spm: Hva mener du er det aller viktigste for å lykkes med dette (oppfølgingsspm. til «På hvilken måte mener du at man kan takle og mestre høyt arbeidspress?»)

I4 – Delegering. Mye mer delegering. Det var vel en av de første tingene som jeg tenkte på da jeg kom ut av sykehuset at "jeg må delegerer mer". Jeg må spre det utover flere skuldre. Det er en balanse. Så tenker jeg istedenfor å utsette da noen for veldig mye, så tar jeg selv litt mere. Det er ikke at jeg ikke delegerer, men jeg prøver å vekte det sånn at det blir riktig. Det er helt klar å **støtte og hjelpe** til, ikke noe kontroll. Det er rett og slett der. Det er for å balansere ut mengden av arbeid. Fordi den kontrollbiten har jeg ikke noe behov for, den synes jeg er helt feil. Jeg ser at de velter, så det er ikke bra.

I8 – I tillegg var en av mine oppgaver å **være kritisk til å ta på meg flere oppgaver** da, jeg er litt kjapp til å si ja, noen ganger synes jeg det er gøy og andre ganger er det bare sånn at jeg tenker at jeg skal hjelpe andre, og være litt pleaser kanskje, men det å tenke seg litt om, er det egentlig jeg som skal gjøre det og er jeg den beste til jobben? Det er ikke noe jeg har tenkt over før. Også høre med noen som har litt mer peiling når jeg har rotet veldig lenge med en oppgave jeg ikke får til, så **kanskje noen kan hjelpe meg eller ta oppgaven.**

Spm: Hva ønsker du å oppnå etter endt kurs?

I4 – Og så er jeg veldig opptatt av å **bruke hjelpere**, blant mine folk. Rett og slett også si ifra hva jeg driver med sånn **at jeg ikke sitter alene** og ingen vet at Eva har et opplegg som hun skal prøve å realisere, men at jeg sier ifra til mine at jeg har dette målet. Og dette målet handler jo ikke bare om meg, for det handler jo om meg som leder og hvis jeg bekjentgjør hva det er jeg driver med, så vil de mye lettere kunne minne meg på "Eva nå, nå driver du med noe annet". Derfor får de meg mye bedre inn. Så jeg må bruke de som **støttespillere**. For ellers blir det enda en stressfaktor, enda en ting jeg skal få til. Jeg tror det er veldig lurt å gjøre det. Også fordi jo bedre det fungerer for meg, jo bedre blir det for dem.

Spm: Har du fått noen tilbakemeldinger fra dine kollegaer/venner/familie etter at du benyttet metodene fra kurset?

I4 – Jeg tror de jeg er leder for er veldig takknemlig at jeg går på dette kurset, fordi de ser meg jo veldig stresset i perioder. Jeg har gjort dem oppmerksom på at jeg vil **involvere dem i det jeg vil få til**, og jeg tror de er veldig takknemlig for at de er en del av det.

Spm: Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

I4 – Å ikke bli sittende alene med en forståelse hva det er som haster for meg, i min posisjon på jobben. Man må ha respekt for at saker må bli ferdigbehandlet, likevel må jeg tenke på nivåene her. At jeg er flink til å formidle det, tror jeg er en veldig viktig og ny vane jeg legger meg til, i kommunikasjonen rundt meg.

I5 – Det er å være fornøyd med de små endringer, ikke prøve å spise alt for stort. Skal man endre hele livet i en smell så er det lett for at man bli litt mislykket på det.

Spm: Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

I5 – Jeg tror det er veldig lurt om vi hadde litt sånn oppfølging, om vi på en måte hadde en liten **kjernegruppe** som kan vi kan sende melding til hverandre og så gi oss litt tilbakemeldinger

Spm: Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?

I5 – Det er en del av de tingene jeg skal jobbe med andre, som f.eks. med kona og jobbkolleger. Fortelle hva jeg har mål om og hvordan. Nettopp for at da er det flere som vet om det, det tror jeg er viktig. De kan være støttespillere.

Spm: Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?

I4 – Jeg har også tre senior rådgivere som er fortroppen min og de har jeg møte med en gang i måten. De er mine primære **støttespillere** for å realisere en del sånne ting som har med bedre organisering, delegering, alle sånne ting å gjøre og jeg synes det er veldig smart av meg å **involvere** de for å hjelpe meg å holde meg på "matta" (på rett spor). Fordi at hvis jeg skal sitte med den "matta" alene så tror jeg nesten at jeg kan forutsi at jeg kommer til å tråke av ganske fort, fordi jeg kommer til å dette tilbake til gamle vaner og mønstre.

Spm: Etter at du har begynt på kurset, på hvilken måte har du blitt mer bevisst over ditt eget tankesett når du stresser?

I5 – Liker det veldig godt at man har sånn en liten "innsjekk" sammen med noen av de andre underveis og at det går 14 dager hver gang, dette tror jeg er ganske sånn passe. Det er nok det jeg tar med meg som har vært størst endring på at jeg har fått testet ut ting i praksis.

Spm: Hvilke teknikker/metoder/verktøy er evt. mest aktuelle for deg å benytte deg av?

I5 – Det har vært viktigere en noe sånn "det er sånn man skal gjøre med stress", det er nesten sånn **at alle må finne sin måte for å takle de små tingene først** og så kan man nøste på små ting. Bedre **med handling enn å sitte å lagre den perfekte løsningen først for å så begynne å teste ut.**

Spm: Hva er det viktigste du har lært på dette kurset?

I6 – Og jeg er glad for at det er fokus på at det ikke fins et riktig svar for eksempel, jeg tror ikke jeg hadde likt så godt hvis det var en oppskrift man skulle følge som skulle fikse det for alle, da tror jeg at jeg hadde blitt demotivert, og det er kanskje også en viktig lærdom at det faktisk er **helt individuelt** hvordan man fungerer, og at man må **velge seg de strategiene som passer for en sjøl**. Det vil jeg nesten tenke er noe av det aller viktigeste.

Spm: Noen vil klare det alene, andre trenger støtte fra andre i form av forum. Hva tenker du å få de vanene til å vare, er det noe du må få til selv? (oppfølgingsspm. til 23. og 23.1)

I6 – Ja, det er nok det. Men **jeg tror jeg ville hatt god hjelp** av det å nærmest rapportere til noen innimellom, Å **noen som kunne hjelpe meg tilbake på sporet** når det har sklidd ut, Men man må jo holde seg tro til hele jobb karrieren, og man kan nesten ikke ha en mentor de neste 40 årene heller. **Men i perioder**, jeg vet ikke hva forskningen sier til det, men tenker på andre kurs sånne avrusningskurs, eller terapi for den saks skyld, så er det gjerne sånne **oppfølgingsamtaler** når det **har gått en stund** osv, og jeg tenker at det er litt på samme måte her, for å holde seg **forplikta** og holde seg på sporet, og for å få henta seg inn igjen når ting har sklidd ut så kan det ha noe for seg. En **påminner** rett og slett, så det kunne kanskje vært noe med sånne kurs som dette her også, en påminner kurs når det har gått et halvt år eller noe sånt.

Spm: På bakgrunn av det du har lært hittil på kurset, har du sett noen forandring i atferden/tankesettet ditt?

I8 – Jaja, absolutt. Jeg tror mye av handlingen jeg gjorde kommer fra kampsportmentaliteten min. (henter inn veldig mye energi fra dette, og mener fokuset hun har når hun skal i ringen er viktig egenskap i flere settinger, og bruker det til å være selvdisciplinert og **til å finne veien selv.**)

Datasekk 2 (Refleksjonsnotater)

I8 – *Refleksjon 2:* I tillegg har jeg funnet ut at jeg nå har en leder som bistår meg, dersom det er noe jeg er usikker på. Før var jeg veldig alene om de fleste beslutninger. Så hverdagen er alt i alt mye bedre.

Datasekk 3 (Feltnotater/Observasjon)

I4 – Hjelpere er viktige. Hun har fått mer selvinnsikt og involvert andre. Man må tørre å spørre om hjelp. Man må ikke bli for gammel før det blir for sent. Reaksjonene fra kollegaer og omgivelser er som ofte mye mer positivt enn det man selv tror, nevner hun. Det handler veldig mye om selvinnsikt og selverkjennelse. Hun må trene veldig hard på å akseptere at andre (medarbeidere) også kan gjøre en god jobb selv om de gjøre det på en litt saktere måte. Det synes hun er veldig vanskelig å akseptere, men never at tålmodighet er slagordet.

I8 – Sparringspartner kan være ønskelig/en idé for å opprettholde gode vaner over tid.

I4 – involvere andre kan være en strategi for å endre vaner.

Tom Karp: Noen trenger kanskje hjelp til å regulere seg selv og for å kunne si nei (<http://www.dagensperspektiv.no/ledelse/2017/selvledelse>)

Fortolkning:

Kontekst:

Dekonstruksjon:

5. Vaner (Metakategori)

5.1 Motivasjon, disiplin og viljestyrke (Underkategori)

Datasett 1 (Intervju)

Spm: Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

I2 – Selvdisiplin og bevissthet.

I5 – Det er vel det å få positive opplevelser på de små tingene, små ting med positive erfaringer som gjør at du kan bygge nye veier.

I6 – Jeg tror jeg må **være ganske streng med meg selv**, sånn at jeg må ha fokus på det og jeg må **planlegge** det inn, så den **planleggingsjobben** tror jeg at jeg må fortsette med. **Planlegge tida mi godt, struktur**, er nødvendig for å lykkes tror jeg. Og en **struktur** på det som ikke kan planlegges tror jeg.

Spm: Hva er din plan for å kunne få disse vanene til å vare?

I2 – Selvdisiplin, bevissthet og at jeg ser at de vanene jeg legger om at de faktisk fungerer og at de gjør at jeg får et bedre liv.

Spm: Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

I3 – **Jeg kjenner meg selv veldig godt** og vet at jeg går veldig inn for noe med en gang, og veldig gira på det også blir det litt sjakta ut over etter hvert, men jeg tror at jeg nå i den prosessen hvor jeg er så gira på det og klarer å etablerer noen systemer mens jeg har denne **motivasjonen** oppe og fokus på det så håper jeg at hvis det glir ut så har jeg laget et lite grunnlag for at det blir naturlig for meg og blitt en vane som jeg hadde etablert når jeg hadde fokus på det. At den på en måte følger meg litt utover og har hjulpet meg selv litt til det da. Og at jeg ser nytteverdien av det. Og det er på en måte **en endring som jeg skjønner tar tid** da.

Spm: Hva mener du må til for at du skal lage nye gode vaner?

Spm: Hvor ser du hovedutfordringene dine?

I7 – **Viljestyrke**, og det er **prioriteringer**. Det er bare du som kan gjøre det, og man må bare bestemme seg. **Man må ta et valg**, vil du ha det sånn som du har det, er det sånn du skal leve. Ved å putte inn den treningen, så er det jo **vilje** og **prioriteringer** som på en måte. Jeg har ikke helt den av og på knappen, jeg har ikke funnet den helt i forhold til jobb og fritid. Det er veldig slitsomt, **så jeg må forandre tankesettet mitt**. For jeg har ikke en sånn knapp. **Det handler rett og slett om å greie å gjennomføre det**.

Spm: Hva tror du skal til for at du klarer å beholde de vanene du har utviklet på kurset over tid?

I7 – **Villstyrken** og det å få vanene inn i hverdagen, at det å jobbe overtid skal være en sjeldenhet, man skal ha en vane med å gå hjem når man sjal. Man må få gode vaner, og at man setter av tiden til familie og trening. Man **må ha en plan** og at man ikke hele tiden blir så lett å vippe av pinnen hele tiden. **Finne ut hva som er viktig** for deg selv rett og slett.

Datsett 2 (Refleksjonsnotater)

Datsett 3 (Feltnotater/Observasjon)

Fortolkning:

Deltakerne påpeker at selvdisiplin og bevissthet er sentralt når det kommer til å lage seg nye vaner for å håndtere høyt arbeidspress og stress på en bedre måte. En informant f.eks. nevner at den «må være ganske streng med seg selv» for å lykkes med det. Det virker også som at det er flere som har startet med en prosess til å lage seg nye vaner etter å ha gått på kurset og noen nevner at dem er «gira» til å fortsette med den. Vi får inntrykk av at det er flere informanter som er motiverte og ønsker å benytte seg av den motivasjonen som de har fått gjennom kursdeltagelse til å fortsette med denne prosessen. Forskerne lurer på hvor lenge evt. motivasjonen vil vare og hva som skal til for at de greier å opprettholde motivasjonen over tid. Videre virker det også som at faktorene som planlegging og struktur spiller inn for å kunne lage seg nye gode vaner som skal vare.

Informantene er tydelige på at for å gjennomføre og opprettholde nye vaner er det svært viktig at man har et bevisst forhold til at vanene vil ha en nytteverdi. Her ser vi at det kan være en sammenheng mellom viljestyrke og endring av tankesett. For å kunne lage seg nye vaner ser det ut som at man først må begynne med å endre tankesettet sitt fordi dette vil kunne bryte gamle tankemønstre. Vi mener også å kunne se at det er en sammenheng mellom prioritering og viljestyrke for å kunne gjennomføre de nye vanene. En av informantene nevner f.eks. at man «må finne ut hva som er viktig for seg selv» og så handler det om «å greie å gjennomføre det».

Kontekst:

Det er mulig at motivasjonen er høyere fordi informantene fremdeles går på kurset og informasjonen de har fått fremdeles er fersk i minnet. Det kan gjøre at svarene de avgir påvirkes av at de enda ikke har kommet tilbake til hverdagen og befinner seg i en type «boble». Det er også mulig at kurskonteksten som de befinner seg i forsterker troen på at selvdisiplinen er sterk nok til å lage og gjennomføre nye gode vaner. Det er godt mulig at de overvurderer egen motivasjon og viljestyrken til å gjennomføre endringene over tid. Kurskonteksten som er preget av mange likesinnede vil kunne være en viktig grunn og spille inn når det gjelder fordreining av informantenes virkelighetsoppfatning. Det består «fare» for at informantenes oppfatning av egen motivasjon og viljestyrke vil kunne forandres «ganske fort» ettersom at de har kommet seg tilbake til hverdagen.

Dekonstruksjon:

Det virker som om alle informantene er klare over hva som skal til for å endre vaner eller lage nye gode vaner. Men hvorfor har man ikke klart å gjøre noe med det på egenhånd, hvorfor har man ikke klart å gjøre noe med det selv tidligere. Er det rett og slett den bevisstgjøringen som må til? Og bevisstgjøringen vil jo ikke nødvendigvis være varig, den kan være en midlertidig innsikt som evt. må jobbes med kontinuerlig for å få det til over tid.

Infoskriv til deltakerne av «Program for stressmestring og personlig effektivitet»

Kort om oss og forskningsprosjektet

Vi er to studenter som studerer «HR- og personalledelse» på Høyskolen Kristiania og skriver vår avsluttende Bacheloroppgave om *selvledelse*.

Vi ønsker å forske på hvordan man kan takle og mestre høyt arbeidspress gjennom selvledelse.

I denne forbindelse skal vi være til stede på alle kursdagene. Mot slutten av kurset skal vi gjennomføre individuelle en-til-en intervjuer (ikke i plenum).

All informasjon som innsamles vil bli behandlet konfidensielt og anonymiseres. All data som blir samlet inn vil også kun brukes til dette formålet.

Den ferdige Bacheloroppgaven vil sendes til interesserte deltagere.

Vi gleder oss til oppstart av dette spennende prosjektet.

Med vennlig hilsen

Mette Manneråk



Joël Küffer

