



**Karolinska
Institutet**

IMM, Institutet för Miljömedicin

Magisterprogrammet i arbete och hälsa, Beteendevetenskap

Huvudämnet arbete och hälsa

Examensarbete, 15 högskolepoäng

Vårterminen 2015

Mindfulness som förhållningssätt att möta utmaningarna i dagens arbetsliv

Upplevda effekter av ett mindfulnessprogram

Författare: Marie Swartling

Handledare: Ulrich Stoetzer, Med Dr, Leg. Psykolog, Institutet för Miljömedicin, Centrum för Arbets- och Miljömedicin, SLL

Examinator: Teresia Nyman, Med Dr, Leg. Sjukgymnast, Karolinska Institutet



**Karolinska
Institutet**

IMM, Institutet för Miljömedicin

Magisterprogrammet i arbete och hälsa, Beteendevetenskap

Huvudämne: Arbete och hälsa

Examensarbete, 15 högskolepoäng

Vårterminen 2015

Mindfulness som förhållningssätt att möta utmaningarna i dagens arbetsliv – upplevda effekter av ett mindfulnessprogram

Sammanfattning

Introduktion: Den arbetsrelaterade ohälsan ökar i Sverige, framförallt den psykiska ohälsan och stress. Hälsöfrämjande metoder behövs för att minska och förebygga det mänskliga och ekonomiska lidandet. Mindfulness är en metod som visat goda resultat gällande minskad stress, höjt välbefinnande och ökad produktivitet .

Syfte: Att beskriva upplevda effekter av ett mindfulnessprogram i arbetslivet gällande hälsa, relationer, arbetseffektivitet, hållbarhet på sikt samt påverkan på organisationen.

Metod: Kvalitativ forskningsmetod med semistrukturerade intervjuer där tio deltagare i ett 9-veckors mindfulnessprogram för arbetslivet intervjuades. Materialet bearbetades därefter med innehållsanalys.

Resultat: Intervjupersonerna upplevde positiva effekter i arbetet, på hälsa och stress, känslomässigt och socialt samt en ökad balans mellan arbete och fritid. De hade också en upplevelse av ökad effektivitet och produktivitet. Effekterna var bestående förutsatt att man utövade mindfulness regelbundet.

Konklusioner: Mindfulness kan bidra till hälsa i arbetslivet genom ökade resurser mot stress och ge ökat välbefinnande på individnivå. Mindfulness är ett användbart redskap för att förebygga ohälsa och bidra till hälsöfrämjande arbetsplatser och till stor nytta i Företagshälsovårdens (FHV) arbete med att stödja organisationer för att minska produktivitetsförluster och sjukskrivningskostnader. Vidare forskning angående effekter på organisationsnivå föreslås.



**Karolinska
Institutet**

IMM, Institute of Environmental Medicine

Master's Programme in Work and Health, Behavioural Science

Main field of study: Work and Health

Degree project, 15 credits

Spring 2015

Mindfulness as a way to meet the demands of modern working life. Perceived effects from mindfulness at work.

Abstract

Introduction: The increasing problem with mental illness resulting from stress in modern working life, organizational and personal costs and how to handle this problem, has been debated lately. Mindfulness has shown good results to overcome these problems according to current research.

Purpose: The aim was to describe the perceived effects of a mindfulness program at work and its influence regarding health, social interaction, work efficiency, sustainability in the long term and the impact on the organization.

Method: A qualitative design with semi-structured interviews. Ten participants in a 9-week mindfulness program at work were interviewed and content analysis was performed.

Results: The interviewees experienced positive effects on their well-being, with reduced stress level, more joy and better balance between work and leisure after the mindfulness program. They also had an experience of increased efficiency and productivity. The effects were lasting provided regular mindfulness practice.

Conclusions: Mindfulness can contribute to health at work through increased resilience to stress and improved well-being. Mindfulness can contribute to workplace health promotion and be of great benefit in Occupational Health Service's (OSH) work to support organizations in reducing loss of productivity and sick leave costs. Further research concerning the effects on organizational level is suggested.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	INLEDNING	1
2	BAKGRUND	2
2.1	HÄLSA OCH OHÄLSA I DAGENS ARBETSLIV	2
2.1.1	Arbetshälsa – salutogent synsätt	2
2.1.2	Stress i arbetslivet	3
2.2	MINDFULNESS	4
2.2.1	Mindfulness i arbetslivet	5
2.2.2	CBMT-programmet	5
2.2.3	Bakgrundsfakta till föreliggande studie	6
3	SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	7
4	MATERIAL OCH METOD	8
4.1	FORSKNINGSMETOD	8
4.2	URVAL	8
4.3	DATAINSAMLING	8
4.4	DATAANALYS	9
4.5	ETISKA ÖVERVÄGANDEN	11
5	RESULTAT	11
5.1	BAKGRUND	12
5.1.1	Utmaningar i arbetslivet	12
5.1.2	Motivation att delta i mindfulnessprogrammet	12
5.2	UPPLEVDA EFFEKTER	13
5.2.1	Upplevda effekter i arbetet	13
5.2.2	Upplevda effekter på hälsa och känslomässigt tillstånd	14
5.2.3	Upplevda effekter socialt/relationsmässigt	14
5.2.4	Främjande faktorer	15
5.2.5	Hindrande faktorer	16
5.2.6	Hållbarhet på sikt	16
5.2.7	Upplevda effekter på organisationsnivå	17
5.3	DE UPPLEVDA EFFEKTERNAS HÅLLBARHET	18
5.3.1	Främjande faktorer	18
5.3.2	Hindrande faktorer	19
5.3.3	Upplevda effekter på organisationsnivå	19
6	DISKUSSION	19
6.1	RESULTATDISKUSSION	19
6.2	METODDISKUSSION	22
7	KONKLUSIONER	23
7.1	VIDARE FORSKNING	23
8	REFERENSER	24
BILAGA 1	INFORMATIONSBREV	28
BILAGA 2	INFORMERAT SAMTYCKE	29
BILAGA 3	INTERVJUGUIDE – TILLFÄLLE 1	30
BILAGA 4	INTERVJUGUIDE – TILLFÄLLE 2	31

1 INLEDNING

Den arbetsrelaterade ohälsan ökar kraftigt i Sverige och en OECD-rapport om psykisk ohälsa visar på psykiska diagnoser i 40 procent av aktuella sjukskrivningar. Psykisk ohälsa och stress är de vanligaste orsakerna till långvarig sjukfrånvaro. De rent ekonomiska kostnaderna för förlorade arbetsinsatser och utgifter för vård och omsorg uppskattas till över 70 miljarder kronor (OECD, 2013). Forskningen pekar på nyttan av tidiga insatser och ett systematiskt förebyggande arbete. Behovet att utveckla åtgärder och kunskaper för att förebygga psykisk ohälsa är stort (Rosen & Olsson, 2015).

I dagens arbetsliv är förändringstakten hög och ett ökat ansvar läggs på individen, med konsekvenser som oro och stress. Omorganisationer och mer slimmade organisationer har blivit vanligare (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006). Arbetsgivarna vill ha produktiva medarbetare men ofta förbises hälsoaspekten, när effektiviteten ska höjas och risken är att effekten uteblir eftersom medarbetarna inte är friska (Tuvhag, 2013). Det borde därför vara intressant att inom arbetslivet finna metoder som utöver hälsovinster också bidrar till ökad effektivitet och produktivitet, vilket resulterar i ett välbefinnande för medarbetarna och en ekonomisk vinst för företaget.

En viktig aktör och partner till arbetsgivaren, såväl som resurs i rehabilitering som i arbetet med att förebygga ohälsa och främja hälsa, är företagshälsovården (FHV) (SOU 2011:63). En metod som mer och mer används mot stress i arbetslivet är mindfulness, där forskningen visar mycket positiva resultat. Mindfulnesssträning i arbetslivet kan, utöver minskad stress, öka effektiviteten och produktiviteten och visar dessutom en positiv påverkan på det psykologiska välbefinnandet (Brown & Ryan, 2003; Chiesa & Seretti, 2010; Ström & Ström, 2012).

Som beteendevetare är jag mycket intresserad av metoder för att uppnå välbefinnande och hållbarhet i arbetslivet. Hur kan de anställda utveckla resurser att möta arbetslivets krav, samtidigt som de mår och presterar bättre? Syftet med föreliggande studie är att beskriva effekterna av mindfulness i arbetslivet utifrån de anställdas upplevelser. I studien har intervjuer gjorts med deltagare i ett mindfulnessprogram som utförts av ett ledande FHV-företag.

2 BAKGRUND

2.1 Hälsa och ohälsa i dagens arbetsliv

Intresset för den psykosociala arbetsmiljön har aktualiserats. Sociala och organisatoriska orsaker, som stress och problem i relationer på arbetsplatser, ligger bakom en allt större andel av arbetssjukdomarna (OECD, 2013). De snabba förändringarna i dagens arbetsliv innebär en stor mental påfrestning för många. Den mänskliga hjärnan är fortfarande ganska primitiv och går ofta in i ett stressat och icke-konstruktivt tillstånd när vi upplever att omgivningens krav är oöverstigligen. Genom grubbel och oro försöker vi att mentalt lösa problem på ett emotionellt negativt sätt (Hultman & Ström, 2014). Tidspress skapar känslor av otillräcklighet och vi försöker göra fler och fler saker samtidigt. Men forskning har visat att när vi *multitaskar* hänger hjärnan inte med och vi blir istället ofokuserade och ineffektiva (Ophir, Nass & Wagner, 2009).

I dagens kunskapsintensiva arbetsliv är splittrat fokus ett stort problem som orsakar stress när vi överöses med stora informationsmängder och förväntas hålla ett snabbt tempo. Dagens arbetsliv är mer omväxlande och stimulerande men också mer kravfyllt än industriarbetarens var. Industrierbetets ramar var mer givna. Kunskapsarbetarens arbetsuppgifter ställer krav där individen själv behöver initiera, motivera, planera, genomföra och ta ansvar för det egna arbetet. Distansarbete har blivit vanligare och innebär större frihet och flexibilitet men också att gränserna mellan arbetsliv och privatliv blir mer glidande. Förväntan på att alltid vara tillgänglig liksom på förmågan att kunna hantera många sociala relationer har ökat (Allvin et al., 2006). För att öka effektiviteten och produktiviteten i industrisamhället investerades i nya maskiner och underhåll av dessa. I dagens tjänste- och kunskapssamhälle handlar ökad produktivitet om hur människans prestationer kan förbättras och fokus läggs därför på att utveckla medarbetarnas potential. Ett sätt är att träna hjärnan för mer effektivitet och välbefinnande med hjälp av den senaste hjärnforskningen (Nilsson, 2009).

Fokus på hälsa ger positiva resultateffekter menar Hansson (2004) i sin bok Hälsopromotion. Hansson tar upp Världshälsorganisationens (WHO) definition av hälsa som ett tillstånd av fullkomligt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande, inte endast frånvaro av sjukdom, där hälsa ses om en resurs som bidrar till olika mål i livet. Ett annat sätt är att beskriva hälsotillståndet som ett kontinuum där vi rör oss mellan polerna ohälsa och hälsa och med bra verktyg kan vi minska lidandet och öka välbefinnandet (Hansson, 2004).

2.1.1 Arbetshälsa – salutogent synsätt

Arbetsmiljöforskningen har till stor del handlat om att beskriva orsakerna till ohälsa i arbetslivet, men för att bygga friska organisationer behöver vi vända på begreppen och undersöka hur hälsan kan förbättras och bevaras. Det centrala i den salutogenetiska teorin är att hälsa betonas i stället för ohälsa och enligt Antonovsky (1992) främjas hälsa inte enbart genom att undvika påfrestningar utan vi behöver också undersöka vilka faktorer som bidrar till ökad hälsa. Antonovskys begrepp *känsla av sammanhang* (KASAM) används ofta som ett övergripande begrepp för det hälsofrämjande arbetet. KASAM ses som ett mått på individens motståndskraft mot ohälsa och stress och består av delkomponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. En hälsofrämjande arbetsplats ska inte bara producera utan även bidra till arbetsglädje, stolthet och välbefinnande så att varje medarbetare upplever ett

värde i sitt arbete, vilket skapar ansträngning och engagemang (Hansson, 2004).

Att ha fokus på arbetshälsa och faktorer inom arbetsorganisationen som kan påverka hälsan positivt är viktigt. I en svensk studie om företag med låg sjukfrånvaro togs nycklar till friska företag fram: ledarskapsstrategier, kompetensförsörjning med personlig utveckling, kommunikation och delaktighet samt rutiner kring hälsa och sjukfrånvaro. Kännetecknande för de friska företagen var deras förebyggande perspektiv och en stödjande struktur med HR-avdelningen och FHV i nära samarbete. Därutöver är relationerna på arbetsplatsen viktiga för den psykosociala arbetsmiljön (Stoetzer et al., 2012; Thornblad, 2009). Ledarskapets betydelse för välbefinnandet, med ett personalorienterat ledarskap som är rättvist, stödjande och bemyndigande, betonas av Vingård (2015) i en kunskapsöversikt om psykisk ohälsa i arbetslivet. En rimlig arbetsbelastning är ytterligare en avgörande ingrediens för arbetshälsan.

Att välbefinnande, hälsa och en god arbetsprestation hänger ihop och medför ökad produktivitet styrks av forskningen (Cropazano & Wright, 1999; Lindberg & Vingård i SOU 2002:5). Hälsöfrämjande och förebyggande insatser på arbetsplatsen påverkar inte bara de anställdas hälsa utan reducerar också kostnader för sjukfrånvaro och rehabilitering (Sockoll, Kramer & Bödeker, 2009).

2.1.2 Stress i arbetslivet

Stress är kroppens och hjärnans reaktioner på vår inre och yttre värld, på upplevda eller verkliga krav (Hultman & Ström, 2014). Begreppet stress myntades av Selye på 30-talet och definierades som kroppens generella, icke-specifika respons på påfrestande stimuli. Den yttre stressiga situationen kan inte alltid påverkas men däremot våra inre reaktioner, tankar och känslor. Att hitta väl fungerande sätt, copingstrategier, är avgörande för hur vi kan handskas med stressen. Vårt sätt att reagera är nedärvt, men vårt sätt att reagera på tigha deadlines är inte lika ändamålsenligt som våra förfäders sätt att reagera vid ett möte med ett lejon på savannen. Cannon, som står för det mer biologiska synsättet, benämnde denna respons *Fight or flight response*. Stressreaktionen är en nödvändig resurs för att kunna möta de problem och krav vi ställs inför, därefter är återhämtning och vila nödvändig (Åborg, 2001).

Enligt det kognitiva synsättet uppstår negativ stress då individen bedömer att kraven från omgivningen överskrider de egna resurserna. Det är alltså inte de objektiva faktorerna i miljön, utan individens tolkning av dessa, som avgör arten och graden av stressreaktioner. Lazarus transaktionella stressmodell är en av de mest inflytelserika modellerna inom detta forskningsområde. Modellen bygger på principen om kognitiv bedömning, en process där vi kontinuerligt kategoriserar olika situationer utifrån deras tänkbara konsekvenser för vårt välbefinnande och vår hälsa. Genom medvetenhet om vad som pågår kan vi välja hur vi reagerar och agerar (Åborg, 2001).

Ju mer kontroll och möjlighet till påverkan man har i arbetslivet, desto mindre är risken att påverkas negativt. Stöd från chefen kan vara en avgörande faktor. En av de mest använda teoretiska modellerna för att förstå stress i arbetslivet och som har dominerat forskningen inom organisationspsykologi är Karaseks och Theorells krav/kontroll-modell. Negativ arbetsrelaterad stress definieras som en obalans mellan krav på arbetet som ska utföras och till vilken grad en anställd har kontroll över sin arbetssituation. Kombinationen av hög grad av psykologiska krav och låg grad av kontroll leder till högst stressnivå och benämns *job strain*. Med hög kontroll

klaras man av högre krav, man kan planera, påverka och delegera sitt arbete och man stimuleras och utvecklas positivt i sitt arbete. Med låg nivå av kontroll saknas utrymme att hantera kraven och man blir stressad. Sänkta krav är dock inte lösningen, utan snarare att öka förmågan att bemöta kraven och skapa balans mellan krav och kontroll. Modellen har också kompletterats med variabeln socialt stöd som tar in hur sociala strukturer, interaktioner och relationer påverkar stress på arbetsplatsen (Allvin et al., 2006; Karasek & Theorell, 1990).

2.2 Mindfulness

Många av de metoder som används i stressreducerande syfte härstammar från andra traditioner än de västerländska, ofta finns inslag av meditation. Begreppet mindfulness har fått mycket uppmärksamhet inom området stress och hälsa, bland annat för forskningen med mycket positiva resultat, både psykologiska och kroppsliga (Nygren et al., 2006). Studier visar hur mindfulnesssträning ger bättre förmåga att hantera såväl vardagliga problem som mer extraordinär stress samt höjer livskvalitet och välmående (Grossman, Niemann, Schmidt & Walach, 2004). Det nyvaknade intresset för hjärnforskning och kunskapen om hjärnans formbarhet har ytterligare bidragit till intresset för metoden (Nilsonne, 2009).

Mindfulness är en form av buddhistisk meditationspraktik, en slags uppmärksamhetsträning i att vara närvarande i nuet, med ett accepterande och icke-värderande förhållningssätt mot sig själv, sina tankar, känslor och sin kropp. Det är denna speciella uppmärksamhet som uppfattas som läkande (Nilsonne, 2009). Mindfulness brukar översättas med *medveten närvaro* och definieras av buddhistmunken Thich Nhat Hanh (2002) som ett tillstånd då vår uppmärksamhet och vårt medvetande är koncentrerat till den situation där vi befinner oss för ögonblicket. Mindfulness introducerades i medicinsk vetenskap i slutet av 70-talet och är en av de få metoder inom alternativmedicinen som är evidensbaserade (Leopardi, 2014).

Mindfulness introducerades i en västerländsk kontext av molekylärbiologen Jon Kabat-Zinn. Han startade 1979 meditationsprogrammet *Mindfulness-Based Stressreduction* (MBSR) vid The Stress Reduction Clinic, University of Massachusetts Medical Center, som till en början användes i patientgrupper och stresshanteringsgrupper. Kabat-Zinns forskarbakgrund kan ha bidragit till att programmet blivit fokus för forskning (Nygren et al., 2006). Patienterna var färdigbehandlade men inte botade. Målet var att höja patienternas livskvalitet, att bygga upp det friska. Med mindfulness förändras förhållningssättet till sjukdom, inte själva sjukdomen i sig. Kabat-Zinn ville göra dessa österländska tekniker tillgängliga för alla människor varför han skalade bort dess religiösa kontext (Kabat-Zinn, 1990).

MBSR-programmet är ett åtta veckors stressreduceringsprogram med veckovisa träffar à 2,5 timmar samt en heldag i tystnad. Som hemuppgift ingår 45 minuters daglig mindfulnesssträning. Grundövningarna utgörs av mindfulnessmeditation, kroppsscanning och hathayoga samt reflektion i grupp. Intentionen med programmet är att lära sig att bli mindre reaktiv och dömande och att bli bättre på att känna igen och bryta vanemässiga tanke- och beteendemönster liksom fysiska aktiveringssignaler (Kabat-Zinn, 1990). Mindfulness lugnar nervsystemet och genom att träna upp förmågan att behålla lugnet trots utmaningar kan ändamålsenliga val göras och mängden stressreaktioner minskas. Andra effekter är: minskad smärtupplevelse, oro och depression, ökad förmåga att reflektera och göra livsstilsförändringar, förbättrade relationer, höjt immunförsvar och positiva förändringar i hjärnan (Leopardi, 2014; Nilsonne 2009).

2.2.1 Mindfulness i arbetslivet

Då forskningen har visat mindfulness potential att bidra till såväl välbefinnande som ökad arbetsprestation har organisationer och företag blivit intresserade av metoden. Ett exempel är Googles program, *Search inside yourself*, som är en meditationskurs öppen för samtliga medarbetare (Tan, 2012). Det forskas mer och mer på friska personer i arbetslivet och man ser att mindfulnesssträning och andra typer av meditation medför positiva psykologiska effekter och reducerad stress (Chiesa & Serretti, 2009; Keng, Smoski & Robins, 2011; Grossman et al., 2004). En av de första större studierna gjordes på ett företag inom bioteknologi och visade att efter åtta veckors mindfulnesssträning sjönk nivåerna av ångest och oro. Mätningar av hjärnaktivitet visade att de som deltagit i programmet hade högre aktivitet i de delar av hjärnan som förknippas med positiva känslor och tillstånd. Dessutom hade immunförsvaret förbättrats (Davidson & Kabat-Zinn, 2003).

Andra studier har visat förbättrade sociala relationer, ökad prestationsförmåga och möjligheter till återhämtning (Chiesa & Serretti, 2009; Glomb, Duffy, Bono & Yang, 2012), förbättrad trivsel och arbetsglädje samt lägre grad av känslomässig utmattning (Hülshager, Alberts, Feinholdt & Lang, 2012). I en kontrollerad studie kunde man visa positiva effekter på arbetsrelaterad stress, arbetstillfredsställelse, psykologiskt välbefinnande och upplevd arbetsprestation, då 152 mellanchefer deltog i en åtta veckors mindfulness intervention (Shonin, Gordon, Dunn & Singh, 2014). Att mindfulnesssträning leder till ökad prestation och välbefinnande i arbetslivet förklaras bero på individens förmåga att rikta och fokusera sin uppmärksamhet samt förmåga att styra känslor och tankar mot önskade mål (Ström & Ström, 2012).

Kritiska artiklar för fram att mindfulness har paketerats och anpassats i jakten på *business* för kursgivarna. Man menar att filosofin bakom mindfulness gått förlorad och att mindfulness har blivit enbart en teknik att få medarbetarna att arbeta effektivare och anpassa sig till ohälsosamma arbetsmiljöer (Purser & Loy, 2013; Holmberg & Olsson, 2013).

2.2.2 CBMT-programmet

Programmet som valdes i föreliggande studie kallas *Corporate Based Mindfulness Training* (CBMT). Det är ett mindfulnessbaserat träningsprogram för arbetslivet som utvecklats av företaget Potential Project i samarbete med forskare och managementexperter och syftar till att minska stress och öka produktivitet. Programmet utgörs av olika moduler och kombinerar träning i uppmärksamhet och närvaro med vetenskaplig forskning och *best practice*-metoder från näringslivet. Programmet kan anpassas tidsmässigt men pågår vanligtvis fem till nio veckor med veckovisa träffar kring ett tema samt hemuppgift med dagliga övningar (Potential Project, 2015).

Fyra utmaningar i dagens arbetsliv har identifierats och förkortas PAID. Det står för *Pressure, Always on, Information overload* och *Distractions*. För att kunna hantera dessa påverkansfaktorer behöver man utveckla och stärka olika mentala kvaliteter. Detta kan man göra genom mindfulnesssträning, som främst utgörs av sittande meditation. Huvudsyftet är att öva upp förmågan att styra uppmärksamheten och känslomässig reglering. Metoden kallas för ABCD-övningen och är kärnan i CBMT-programmet. Det står för *Anatomy, Breathing,*

Counting och *Distractions*, och handlar om olika tekniker för meditations- och uppmärksamhetssträning (Ström & Ström, 2012).

CBMT-programmet består av tre delar (Hultman & Ström, 2014):

1. Formell mindfulnesssträning – ABCD-övningen (se ovan)
2. Tillämpad mindfulness – arbetslivsteman. Att integrera mindfulness som förhållningssätt i det dagliga arbetet. Exempel är medveten prioritering, e-posthantering, målfokus, kreativitet och kommunikation.
3. Gynnsamma mentala strategier – för effektivitet, glädje och mindre stress och förändring av klimatet på arbetsplatsen. Åtta mentala strategier ingår i CBMT-programmet: närvaro, tålmod, acceptans, glädje, vänlighet, icke-dömande, nybörjarsinne och att släppa taget.

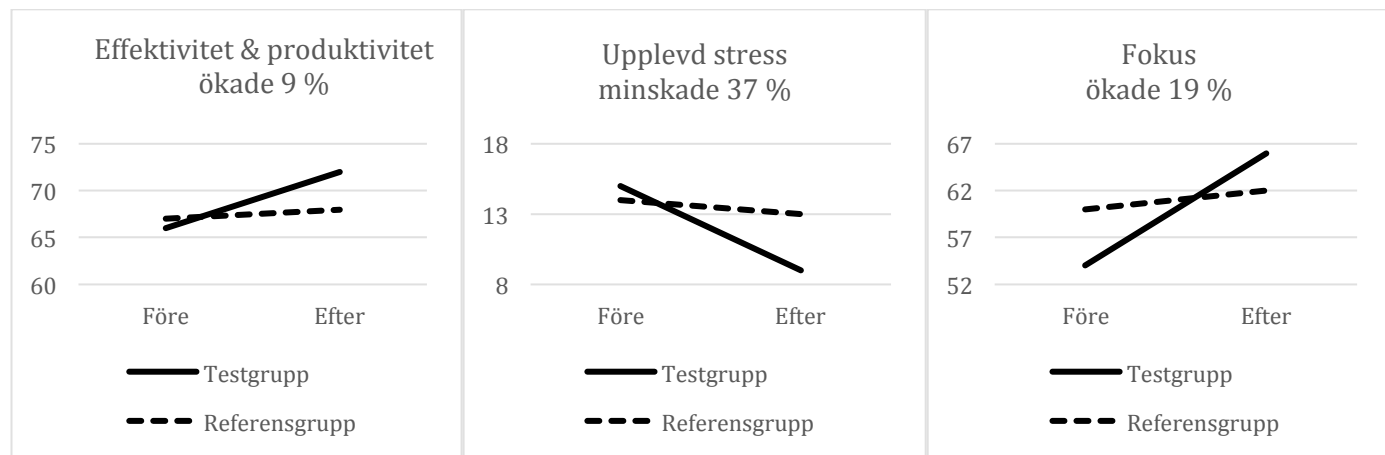
2.2.3 Bakgrundsfakta till föreliggande studie

Föreliggande intervjustudie gjordes på ett större internationellt läkemedelsföretag. CBMT-programmet valdes då man behövde skapa en bättre balans mellan arbete och fritid och minska stressen i företaget, behov som framkommit i en medarbetarundersökning tidigare samma år. Många hade uttryckt en hög arbetsbelastning, att de inte kände arbetsglädje och att de hade svårt att fokusera och strukturera arbetet. Företaget hade dock en låg sjukfrånvaro.

Programmet hölls internt på företaget och deltagarna träffades en gång i veckan vid nio tillfällen à en timme, där första tillfället utgjorde en lite längre introduktion. Mellan träffarna fick deltagarna i uppgift att ägna tio minuter per dag åt ABCD-övningen samt att tillämpa mindfulness på arbetsplatsen. De erbjöds möjlighet att göra den sittande mindfulnesssträningen på arbetstid en eller två gånger dagligen. Deltagandet i programmet var frivilligt. Första omgången gavs under våren 2014 och därefter har ytterligare en grupp genomförts under hösten 2014. Enligt personalavdelningen verkar intresset mättat i nuläget, då närmare hälften av de anställda har gått.

Ett ledande FHV-företag höll i programmet. De gjorde egna kvantitativa mätningar på deltagarna via självskattningsformulär med en kontrollgrupp före och efter interventionen. Resultaten av en variansanalys visade signifikanta skillnader mellan mättillfällena i studiegruppen men inte i kontrollgruppen. I studiegruppen hade upplevd stress minskat med 37 procent, upplevda negativa känslor hade gått ned 15 procent och förmågan att styra uppmärksamhet och fokus hade ökat med 19 procent. Deltagarna upplevde att deras effektivitet och produktivitet hade ökat med 9 procent och den mentala flexibiliteten med 11 procent (Bild 1).

Bild 1.



Källa: Potential Project

3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet är att undersöka deltagarnas upplevda effekter av ett mindfulnessprogram i arbetslivet och om effekterna håller i sig på längre sikt. Hur beskriver de effekterna och nyttan för dem i arbetslivet?

Intressanta frågeställningar är:

- Motiv till att gå ett mindfulnessprogram?
- Vilka effekter har de upplevt av programmet inom områdena: hälsa, arbete, relationer på arbetsplatsen?
- Vad har upplevts som hindrande och främjande?
- Hur påverkas organisationen?

4 MATERIAL OCH METOD

4.1 Forskningsmetod

För studien har en kvalitativ ansats med semi-strukturerade intervjuer valts. Syftet med den kvalitativa studien är att belysa intervjupersonernas erfarenheter och upplevelser av mindfulness utifrån deras egna beskrivningar. Den vetenskapsteoretiska inriktning som använts är fenomenologi. Fenomenologin är en filosofisk inriktning som beskriver hur människan skapar mening i den egna tillvaron (Bryman, 2011). En sådan studie är inriktad på respondenternas upplevelser och hur de tolkar omvärlden. Inom fenomenologin är det viktigt att intervjuaren sätter sig in i vad respondenterna förmedlar och inte låter sig påverkas av sin egen förförståelse av ämnet (Birkler, 2012).

4.2 Urval

Intervjuer har genomförts med deltagare som gått CBMT-programmet. Studien har ägt rum på ett större internationellt läkemedelsföretag. CBMT-programmet har valts då det är ett väl etablerat mindfulnessprogram med tydlig inriktning på arbetslivet. Gruppen bestod från början av 26 deltagare och vid kursens slut hade 22 personer genomfört programmet. Efter avslutat program gick en förfrågan via personalavdelningen på läkemedelsföretaget ut per mail angående deltagande i intervjustudien. Ett bekvämlighetsurval gjordes, då de som anmälde sig blev de som ingick i studien (Bryman, 2011). Tio personer anmälde sig och bedömningen gjordes att detta var ett tillräckligt antal. Studiepopulationen utgjordes av friska (icke-sjukskrivna) medarbetare och chefer. Intervjuerna ägde rum cirka en månad efter programmets nio veckor avslutats.

Tio månader senare gick en ny förfrågan ut angående en uppföljande intervju om effekternas hållbarhet på längre sikt. Även här valdes en kvalitativ ansats för att få så uttömmande svar som möjligt. Två av de tidigare intervjuade anmälde sig.

De sammanställda resultaten visade sig vara väldigt positiva, så för att för att utesluta intervjuarbias gick ytterligare en mailförfrågan ut med avsikt att fånga upp synpunkter från deltagare i programmet som hade kritiska uppfattningar och kunde tänka sig att ställa upp för intervju. Detta ledde till att en person anmälde sig. Ingen ny information kom fram, vilket bekräftade en mättnad i materialet, varför intervjuresultatet inte redovisas.

4.3 Datainsamling

Datainsamlingen skedde vid två tillfällen, i april 2014 (en månad efter avslutat program) och tio månader senare i februari 2015. Intervjuerna tog ca 45 minuter och ägde rum hos arbetsgivaren i ett samtalsrum som låg ostört och separat från den övriga verksamheten. Detta innebar en minimal förlust av arbetstid och underlättade för intervjupersonerna att delta. Att vara i sin egen miljö innebar dessutom en avslappnad intervjusituation (DiCiccio-Bloom & Crabtree, 2006). Rapportförfattaren utförde intervjuerna.

En semistrukturerad intervju med intervjuguide användes för datainsamlingen. För att

säkerställa frågornas validitet testades intervjuguiden på två personer innan (Bryman, 2011) (Bilaga 3). Genom att använda öppna frågor ges möjlighet att ställa uppföljande frågor utifrån de svar som ges för djupare förståelse (Kvale & Brinkman, 2009, Bryman, 2011).

Djupintervjuer ger möjlighet att ändra frågorna utifrån individen som intervjuas för att få mer precisa beskrivningar av upplevelser kopplat till frågeställningen (DiCiccio-Bloom & Crabtree, 2006). Innan intervjun startade undertecknades en samtyckesblankett och muntlig information gavs (Bilaga 2). Inför den uppföljande intervjun togs en intervjuguide med ett mindre antal frågor fram (Bilaga 4).

Alla intervjuer har spelats in i sin helhet för ökad reliabilitet. Inspelning registrerar tonfall, pauseringar et cetera så att det sagda och osagda kan beskrivas så utförligt som möjligt. Därefter har intervjuerna transkriberats ordagrant. Transkriberingen skedde tidsmässigt nära intervjutillfällena. Enligt Kvale och Brinkmann (2009) utgår ett fenomenologiskt perspektiv ifrån att upplevelsers ursprung eller orsak inte tolkas utan beskrivs så verklighetstroget som möjligt.

En respondentvalidering gjordes för att säkerställa studiens trovärdighet. En delrapport med en första resultatsammanställning delgavs respondenterna efter första intervjuomgången (Bryman, 2011).

4.4 Dataanalys

En kvalitativ innehållsanalys enligt Graneheim och Lundman (2004) har använts som utgångspunkt i analysen av det transkriberade materialet. Metoden är induktiv vilket innebär en förutsättningslös analys av texter baserat på människors beskrivningar av sina upplevelser. Manifest analys har använts vilket innebär att innehållet i uttalandena beskrivs med en låg grad av tolkning. Även Löfgrens (2013), Kvales och Brinkmanns (2009) sätt att analysera materialet genom kodning och sammanställning under olika kategorier har inspirerat.

Den första omgången bestod av tio intervjuer och den andra omgången av tre, varav en plockades bort efter analysfasen då den inte tillförde ny information.

Tillvägagångssätt:

1. Först genomlyssnades och genomlästes det transkriberade materialet flera gånger för att få en helhetsförståelse. Noteringar kring första intrycket gjordes. Intervjuerna lästes sedan igenom en och en mycket noggrant ett antal gånger. Egentligen kan man säga att analysen började redan vid datainsamlingen och transkriberingen då en känsla för innehållet växte fram.

2. Därefter gjordes noteringar i materialet utifrån meningsbärande enheter. Meningsbärande enheter är ord, text eller uttalanden som relaterar till samma innehåll eller sammanhang och därmed hör ihop (Graneheim & Lundman, 2004). Intervjuerna lästes ett flertal gånger för att ta fasta på teman och hitta likheter och olikheter i intervjuerna. Till hjälp med detta användes färgöverstrykning i datorn med olika färger för olika teman. Det kunde handla om återkommande teman, ord, meningar eller sektioner av meningsbärande enheter med relevans för syftet. Eftersom intervjuguiden baserades på de olika frågeställningarna så blev dessa tydliga teman att utgå ifrån och text togs med som kunde hänföras till dessa. Slutligen uppstod en mättnad i materialet och ingen ny information kopplat till syftet med studien kom fram

(DiCiccio-Bloom & Crabtree, 2006). Genomläsningen av materialet avslutades därmed och gick över i en sammanställande fas.

3. I det tredje steget kondenserades de meningsbärande enheterna till kortare och kärnfullare meningar. Syftet var att sammanfatta materialet i några teman och korta ner texterna i uttalandena så att det blir mer hanterbart får en tydligare struktur. Koder eller etiketter sattes på de mer kärnfulla uttalandena som en minsta gemensamma nämnare.

4. Slutligen sammanfattades koderna på en högre logisk nivå i underkategorier. Resultatet av upplevda effekter redovisas i sju underkategorier. Därtill två underkategorier gällande bakgrund. I den andra intervjuomgången gällande de upplevda effekternas hållbarhet framträdde tre underkategorier (Tabell 2).

Tillvägagångssättet illustreras i Tabell 1.

Tabell 1. Meningsbärande enhet, kondensation, kod och underkategori. Exempel på tillvägagångssätt i studien med användande av innehållsanalys (Graneheim & Lundman, 2004).

Meningsbärande enhet	Kondensation	Kod	Underkategori
<i>Det har varit som ett forum som inte riktigt är likt något annat här. Och att man kommit i kontakt med personer man inte interagerar med annars i sin roll på arbetsplatsen. Och folk har bjudit på sig själva i diskussioner och så. Så det har också lett till någon slags sammanhållning på arbetsplatsen.</i>	Forum för interaktion med nya personer, öppenhet i diskussioner och sammanhållning	Ny gemenskap	Effekter socialt/relationsmässigt
<i>Ja, men den här gruppen vi var i, tjugotalet personer. Det var ju folk från alla möjliga håll i organisationen och det var ju lite spännande att man fick viss samhörighet där. Man har ju en viss referenskod att förhålla sig till.</i>	Gruppen ledde till samhörighet och ny referenskod	Ny gemenskap	
<i>Jag känner ett större lugn. Och det framförallt på den privata sidan. Jag känner mig redo att ta konflikter... eller jag kan hantera dem på ett mycket bättre sätt.</i>	Lugn som leder till ett nytt förhållningssätt till konflikter	Bättre konflikthantering	
<i>Mer tålamod. Väljer mina strider.</i>	Tålamod som ger valmöjlighet i konflikter	Bättre konflikthantering	
<i>Jag kan väl säga att jag har ändrat på det här att rikta uppmärksamhet och lyssna, och inte alltid komma med lösningar utan lyssna uppmärksamt och att det kan vara på ett eller annat sätt. Och jag har tålamod i det.</i>	Lyssna uppmärksamt på andra, inte komma med lösningar utan ha tålamod	Lyssna på andra	

Tabell 2. Underkategorier och kategorier.

Underkategori	Kategori
Utmaningar i arbetslivet	Bakgrund
Motivation att delta i mindfulnessprogrammet	
Upplevda effekter i arbetet	Upplevda effekter
Upplevda effekter på hälsa och känslomässigt tillstånd	
Upplevda effekter socialt/relationsmässigt	
Främjande faktorer	
Hindrande faktorer	
Hållbarhet på sikt	
Upplevda effekter på organisationsnivå	
Främjande faktorer	Upplevda effekternas hållbarhet
Hindrande faktorer	
Upplevda effekter på organisationsnivå	

4.5 Etiska överväganden

Bedömningen var att deltagarna inte skulle utsättas för någon risk eller obehag genom att delta i undersökningen. Vid kvalitativa och mer djupgående intervjuer finns en möjlighet att få ta del av känsliga berättelser. Därför har genomgående namn på platser, personer och händelser som skulle kunna identifieras utelämnats. Vid tveksamheter kring användandet av del av materialet var intentionen att föra en diskussion med berörd respondent, vilket inte blev aktuellt. Det finns inte heller några konstaterade negativa effekter kring mindfulness, däremot exklusionskriterier kring psykiska diagnoser för deltagande i programmet (Kabat-Zinn, 1990).

De etiska principer som gäller för svensk forskning har beaktats: informerat samtycke, konfidentialitet, konsekvenser och forskarens roll (Kvale & Brinkman, 2009). Deltagandet har varit frivilligt och syftet har varit att tillvarata deltagarnas erfarenheter och upplevelser. Personuppgifter har behandlats konfidentiellt. Intervjuerna har spelats in, avidentifierats och förvarats i låst arkiv och kommer att förstöras. Deltagarna fick i förväg skriftlig information angående vad det innebär att delta, att medverka var frivilligt och att de kunde avbryta när som helst (Bilaga 1). De uppgifter som samlades in har endast använts i undersökningens syfte (Bryman, 2011). Vid intervjutillfällena repeterades syftet med uppsatsen och informerades om att deltagandet är anonymt, frivilligt och att man när som helst kan avböja att svara på frågor eller avbryta intervjun. Samtyckesblankett undertecknades (Bilaga 2).

Magisteruppsats omfattas inte av etikprövningslagen (Svensk författningssamling, 2003).

5 RESULTAT

Intervjusvaren redovisas utifrån de kategorier och underkategorier som kom fram i innehållsanalysen och som korresponderar med de olika frågeställningarna. Citaten är i möjligaste mån ordagranna och till för att illustrera resultaten. I vissa fall kan de ha ändrats

något för att betydelsen ska uppfattas riktigt. Respondenterna utgjordes av två män och åtta kvinnor mellan 31 och 60 år med befattningar på olika nivåer i företaget.

5.1 Bakgrund

5.1.1 Utmaningar i arbetslivet

De intervjuade är medarbetare med hög motivation för sitt arbete och beskriver sina utmaningar mestadels som positiva. De flesta är mycket engagerade och trivs i företaget, men när arbetsuppgifterna blir för många blir de inte längre hanterbara. Nästan samtliga intervjuade upplever att de har mycket ansvar och att de oftast trivs med detta. Förväntningarna på dem är höga men de får det stöd de behöver av sin arbetsgivare. Tid beskrivs som en ständig bristvara då nedskärningar i personal liksom omorganisationer har medfört att arbetsbelastningen ökat. De nya roller samt ökad arbetsbelastning detta medför är en utmaning. Med lång erfarenhet inom sitt ansvarsområde är utmaningarna lättare att hantera menar de. Flera uttrycker behov av administrativ support, vilket det dragits in på. De beskriver också att de har mycket frihet men att med detta följer behovet av att sätta gränser.

Fördelen är att jag kan jobba när jag vill. Nackdelen är jag jobbar lite för mycket då. Och det har väl varit perioder då när jag tänkt att nej, jag fixar inte det här längre.

Något som de upplever saknas är tid mellan olika aktiviteter och möten, ställtid eller förberedelsetid.

Jag har gått från möte till möte utan att hinna förbereda mig.

Många vittnar också om att den snabba utvecklingstakten och utmaningarna i omvärlden påverkar dem. Man förväntas att vara flexibel och anpassningsbar och ha många sociala kontaktytor. Detta upplevs både positivt och negativt.

Det händer väldigt mycket i vår omvärld. Det går inte alltid att följa den planen som vi har tänkt utan det händer mycket saker inom vårt område och politiken och ... som liksom gör att den marknad ser annorlunda ut, som vi måste anpassa oss till. Så det gäller att vara flexibel och anpassningsbar. Så man måste vara på tå och vara alert.

5.1.2 Motivation att delta i mindfulnessprogrammet

Under en temavecka på arbetsplatsen, *Wellbeing week*, presenterades mindfulness som en av aktiviteterna. Flertalet av de intervjuade hade provat yoga, mental träning eller var engagerade i någon idrott sedan tidigare, men få hade erfarenhet av mindfulness. Gemensamt för de intervjuade är att de är högpresterande med hög medvetenhet om betydelsen av hälsa, träning och en nyfikenhet kring personlig utveckling. De såg mindfulnessprogrammet som ett attraktivt verktyg att öka den egna potentialen och effektiviteten. Dessutom skapade kopplingen till hjärnan och dess kapacitet, nyfikenhet och intresse. Att bättre kunna hantera ett pressat och stressat arbetsliv var ytterligare ett argument till att delta i programmet. Flertalet hade strategier för stresshantering och ville lära sig mer om den direkta kopplingen till arbetslivet. Flera påpekade att de som hade störst behov av detta inte hade anmält sig.

/... / jag har läst en del om hjärnans kapacitet och att vi inte utnyttjar så mycket, så jag tyckte att det var ett otroligt fint erbjudande som kom upp. Och bra också med fokus på arbete. Att det också kändes bättre för det var inte så flummigt. Att man kan se hur man konkret kan använda mindfulness i arbetet.

Det lät intressant att likaväl som man tränar sin kropp så ska man kunna träna sitt sinne. Att möta motgångar, att vara bättre förberedd och mera fokuserad. Det intresserade mig också i termer av stressreducering. Det kanske vi upplever alla mellan varven. Det tyckte jag var jättespännande och då företaget gav oss den här chansen så tog jag den direkt. Men jag bestämde mig också för att verkligen göra det här. Go all in! Och det har jag också gjort.

5.2 Upplevda effekter

Här redovisas deltagarnas upplevda effekter och de förändringar detta har lett till. Effekter kan uppnås på olika nivåer: förändring av *förhållningssätt* (tankesätt och värderingar), förändring av *tillstånd* (fysisk och känslomässig reglering) och förändring på *beteendenivå* (konkret i handling). Dessa olika nivåer påverkar varandra sinsemellan. Ett nytt förhållningssätt kan innebära att inta ett nytt perspektiv, att se sig själv utifrån och betrakta sin situation. Detta kan möjliggöra en mer medveten hållning och nya val, vilket flera deltagare vittnar om. Flera tar upp en förändring i hur de tänker och en lättsammare inställning till problem. Många kan avstå från att blanda in känslor när de tar sig an besvärliga arbetsuppgifter och göra medvetna val. Det nya förhållningssättet har också kommit till nytta i ledarskapet av andra.

Att jag blivit mycket mera aktiv i betraktandet. Det är mycket lättare för mig själv att välja /.../ För bitvis har det varit en väldigt rörig avdelning, mycket missnöje och så som jag inte känt att jag har delat. Och där känner jag att det här faktiskt har hjälpt mig på ett konstruktivt sätt. Det har hjälpt mig liksom att ställa mig utanför. Och inte gå in. För ett problem för mig var ju att jag blev så irriterad på deras irritation!

Det är mer attityd och förhållningssätt tycker jag, men inte i mitt konkreta sätt att arbeta. Det är mer hur jag tänker eller tar mig an saker. Kanske inte oroar mig lika mycket. Inte tar lika allvarligt på saker.

Inte dra på saker, bara sätta igång och göra det! Ältar inte så mycket.

5.2.1 Upplevda effekter i arbetet

De intervjuade har upplevt effekter på olika konkreta beteenden i arbetet. Flera tar upp är att de mer än tidigare fokuserar på en sak i taget, har insett att multitasking inte gör dem effektivare utan tvärtom.

Jag är bättre på att trycka bort alla sådana här distraktioner som kommer när jag sitter och jobbar. Nu gör jag det här klart.

Många inser värdet av pauser och av att vara nöjd när jobbet är klart och sedan kunna släppa det. Flera nämner att de fått konkreta redskap för hantering av kalendern, mailen och dagens planering. Därmed har de fått lättare att fokusera och distraheras inte på samma sätt. De uttrycker en känsla av att vara mer effektiva och produktiva, vilket inte går att mäta, men har lett till positiv återkoppling från chefen.

Att jag levererar mer och bättre. Enkelt. (Vad hennes chef säger om henne). Det är jättehäftigt. Det är ett svar på allt. Ha, ha.

Ja, jag tror att om man tränar och får det här inre lugnet, eller hur man ska beskriva det, då har man också den här förmågan att få saker gjorda.

Flera nämner att de inte på samma sätt tar med jobb hem som tidigare. Att de är mer närvarande.

Mer här och nu. Lite mer närvarande, lite mer 'där'. Mer effektiv och fokuserad. Värdet av att göra en sak i taget. Tar ett andetag då och då, för att stanna upp och varva ner.

Programmet plockade fram saker som deltagarna redan visste men blev mer medvetna om och det hjälpte dem att sätta ord på saker och göra det begripligt.

Jag tror många av de sakerna satt i ryggmärgen på mig men jag blev mer medvetet påmind om dem.

5.2.2 Upplevda effekter på hälsa och känslomässigt tillstånd

Flera av respondenterna tar upp att de känner sig lite lättsammare till sinnes och mindre trötta. De flesta tar upp att de känner sig mer fokuserade och upplever mer arbetstillfredsställelse och glädje. Ytterligare effekter är att de känner sig lugnare, och friare, har bättre tålamod och inte lika lätt blir irriterade. Ältande och oro har också minskat. De känner sig mer balanserade känslomässigt och de kan distansera sig och göra medvetna val.

Nej, men jag känner mig mer tillfreds. En känsla som har tillkommit. Lite lugnare, känner jag. Och att jag har blivit bättre på att... hantera grubblande och ältande tankar. Att ta hand om dem på ett lite annat sätt. Jag har ett ökat välbefinnande när jag gör det här mer intensivt. Jag känner att jag är lugnare och gladare.

Många upplever bättre hälsa i form av mindre stress, bättre sömn och ökad balans mellan arbete och fritid. En person nämner minskat antal sjukdagar som kan ha orsak i mindfulnesssträningen.

Det märks väldigt tydligt, att jag blir inte lika stressad. /... / jag kan se saker som händer och så kan jag tänka, att det är ingen ide att jag oroar mig för det eller varvar upp mig själv. Utan att jag kanske kan känna mig lugnare i olika situationer faktiskt. Både kanske i jobbet och även hemma.

Ja, det är klart att jag inte blir lika stressad. Går inte lika mycket upp i varv, kanske kan slappna av mer när jag är ledig. Och ta tag i den saken, eller utmaningen när jag är på jobbet... när det är dags att ta tag i just den uppgiften.

Många vittnar om en ny motivation för att ta tag i andra projekt och att det blivit enklare och njutbarare att göra saker.

När jag märkte att jag fick en väldig skjuts på jobbet av att göra det här, så passade jag också på att ta och skaffa mig en personlig tränare och skaffa mig ett tillfälle att komma igång och träna.

5.2.3 Upplevda effekter socialt/relationsmässigt

De flesta respondenterna menar att mindfulnesssträningen inte har påverkat relationerna på jobbet eller i den egna arbetsgruppen. Däremot blir de inte lika lätt irriterade eller går in i konflikter, det upplevs inte lika viktigt att ta varje strid. Man har fått bättre tålamod, lyssnar bättre och har fått ett nytt förhållningssätt till andra människor, en större förståelse för olikheter, vilket leder till större hänsynstagande.

Jag tror ju inte att det är någon annan som skulle tänka på att 'oj, nu har det hänt något'. Men under tiden som jag gick kursen så kände jag att jag använde det, veckans tema och så. Ordet eller attityden för veckan använde jag ju aktivt eller tänkte jag ju på och vävde in i mitt dagliga arbete. Och diskussionerna med gruppen och medarbetarna. Så på så sätt så kändes det ju som att man även hade nytta av det socialt, överförde de tankarna...

Jag kan väl säga att jag har ändrat på det här att rikta uppmärksamhet och lyssna, och inte alltid komma med lösningar utan lyssna uppmärksamt och att det kan vara på ett eller annat sätt. Och jag har tålmod i det.

Få har fått någon direkt återkoppling på att de förändrats efter programmet, däremot kunde de se förändringar hos andra, till exempel mer öppenhet. En deltagare tog upp att partnern märkt skillnad, en annan hade hört kommentaren *ni som gått på mindfulness har blivit lite trevligare!*

Förändring av personlighet från introvert till extrovert! Lyssnar bättre och så vidare. De blev helt annorlunda Alltså det var så lätt att nå dem.

Samtliga deltagare upplever känslan av bra sammanhållning i gruppen som gått mindfulnessprogrammet tillsammans och eftersom man finns på olika ställen i organisationen har nya kopplingar och kommunikationsvägar skapats. Detta skapar en känsla av samhörighet, en gemensam *referenskod*.

Det har varit som ett forum som inte riktigt är likt något annat här. Och att man kommit i kontakt med personer man inte interagerar med annars i sin roll på arbetsplatsen. Och folk har bjudit på sig själva i diskussioner och så. Så det har också lett till någon slags sammanhållning på arbetsplatsen.

5.2.4 Främjande faktorer

Deltagarna tycker att det som varit nycklarna till att mindfulness fungerar är att programmet är konkret och direkt tillämpbart i arbetet. Enkelheten i upplägget och anpassningen till arbetslivet har särskilt betonats. Många tar upp de mentala strategierna som en nyckel till att mindfulness fungerar så bra (dessa finns tryckta på kort och beskrivs i 2.2.2).

Vad som har betydelse oerhört mycket för mig det är korten. Och framförallt vad som står på dem naturligtvis. För vad jag uppskattar är, att det är så pass liten textmassa att det går att komma ihåg och faktiskt ännu mer: de kan bli något som kan bli en form av automatik i ens agerande. Och det tycker jag är... då känner jag mig nöjd. Då är väldigt mycket vunnet. Det är några få nyckelbudskap liksom, som ändå betyder väldigt mycket för mig i det dagliga.

/.../ väldigt hjälp det här med fokus, med almanackan, det har varit något väldigt konkret, något att ta på. Annars blir det ju väldigt lätt att det drar åt det flummiga. Därför tycker jag att det har varit så bra att det har varit så fokuserat på arbetssituationer ändå. För om man pratar för mycket om självet och jaget och tittar utifrån då tappar jag tråden. Detta med almanacka och fokus och att göra vissa saker och att låta vissa saker falla. Det är ju ändå lättare och konkretare att ta till sig.

De flesta uppskattar tydligheten i kopplingen mellan träning och teori och inser nödvändigheten av instruktörens uppföljande stöd och coachande förhållningssätt.

Jag tycker att föreläsningarna vi haft med X har varit väldigt givande. Det är där någonstans som man får en nyckel kanske, till det man upplever. Man sitter och tycker att man är snurrig i huvudet och då säger han att det är så det är och det kommer att bli bättre och så går det en vecka och så blir det bättre. Och man får lite handfasta tips och tricks och så. Så jag tycker att det har varit väldigt värdefullt.

Erbjudandet från arbetsgivarens sida att få göra mindfulnessträningen tillsammans på arbetstid har uppskattats, det känns lyxigt och visar att arbetsgivaren värdesätter sin personal och man uppskattar när man får träna tillsammans med sina arbetskamrater. Tiden utnyttjas i mer eller

mindre omfattning och man tycker att arbetsgivaren är modig som satsar på detta, eftersom det inte är så självklart att mindfulness passar i kontorsmiljö.

Ja, jag vill gå! Och någon gång har jag kommit dit och då är det bara jag där och då känns det som det inte alls är kul. Man vill att någon annan ska vara där. Och det är ju ganska märkligt att man vill sitta tyst och blunda med någon annan. Men så är det. Jag tycker att det vi gör på morgonen klockan nio är... jag brukar visserligen vara här tidigare men det blir lite som en start. På dagen. Sen drar det igång.

Och sen, den där lyxen att vi får göra det på arbetstid tillsammans!

5.2.5 Hindrande faktorer

En del tycker att programmet är flummigt, trots att det uppfattas som avskalat från sin bakgrund i buddhismen. En deltagare tycker att programmet ibland blir för enkelt, fler användningsområden och fördjupning hade behövts. Detta kan ha berott på kompromissen att göra programmet företagsanpassat för att inte ta för mycket tid i anspråk, menar intervjupersonen. Någon tyckte att programmet ibland kändes lite luddigt, vilket kunde avhjälpas genom att ta upp mer forskning.

Det är en väldigt fin balansgång mellan att man ska vara positiv och att det drar iväg och hamnar mer åt flumhållet.

Jag tror att många tyckte att det var väldigt flummigt i början.

Några deltagare har haft svårt att få till träningen av olika anledningar. En del reser mycket i arbetet och har då inte möjlighet att utnyttja de träningstider som erbjuds. Man tycker att det är svårare att få till utövandet hemma. Vissa kommer av sig helt med träningen medan andra tycker att det inte är svårt alls att komma igång igen efter ett uppehåll. En hindrande faktor kan vara att man återfaller in i sina gamla mönster efter programmets slut. Man behöver uppleva positiva effekter och känna att det fungerar för att få motivation att fortsätta. Några tycker att själva träningen inledningsvis var svår och att det krävs uthållighet för att uppnå de positiva effekterna. Några har fått brottas med sin rastlöshet och otålighet tills de insåg att *detta var hela grejen*. Mindfulnessprogrammet i sig hade blivit en prestation och till en stress.

Jag försöker, när jag kommer ihåg det, men det drunknar i allt annat. Det är svårt när man har familj också. Det drunknar i allt annat.

Sen tyckte jag att det var helt okej när jag kom i morse och satt i tio minuter. Då är jag tillbaka igen.

5.2.6 Hållbarhet på sikt

En månad efter avslutat program tror flera på bestående effekter på sikt, men att tillfälle till träning på arbetstid kan vara avgörande. Att sitta tillsammans med andra ger stöd som underlättar och de goda effekterna man får kan fungera som motivation. Många är medvetna om svårigheten att etablera och behålla en god vana, man känner en viss rädsla att gå in i gamla mönster efter programmets slut. De upplever att effekterna dämpas när man inte gör sin mindfulnessträning.

Ja, efter ett långt arbetsliv har man ju gjort en hel del saker. I syfte att förändra. Det här är nog det enda som jag känner har gjort det på djupet och som jag inte tror är en dagslända. Det är värt att hålla i.

Du måste hela tiden göra det. Det är då det blir bra.

Många uttryckte behovet av uppföljning då och då, att detta kan vara en förutsättning för att stödja nya beteenden och förhållningssätt och att man själv aktivt måste påminna sig, då mindfulness är en färskvara. Det borde ingå i de ordinarie friskvårdsaktiviteterna. Arbetsgivaren bör hålla i satsningen och inte lägga ansvaret på individen. Då är det lätt att effekterna inte behålls.

Och sen har vi också sagt att det vore jätteroligt om vi kunde få fortsätta att ha någon föreläsning då och då från X för att hålla i det här. För man behöver lite repetition och input för att hålla det här vid liv.

Det är ju inte som att man lär sig cykla och sedan kan man det. Utan det känns ju som att man måste nog aktivt tänka vilka val man gör, hur man förhåller sig och agerar... om man glömmer bort den medvetenheten då hamnar man i andra typer av mönster helt enkelt.

5.2.7 Upplevda effekter på organisationsnivå

De intervjuade tror att om alla i organisationen kunde delta skulle det få stora effekter. Möten skulle bli både effektivare och mindre tidskrävande. Mötesdisciplinen skulle öka och bidra till mindre energiläckage.

Jag tror att det skulle vara bra eller positivt. Det finns ju de här enkla sakerna som med telefoner eller på möten. Om alla hade samma förhållningssätt till det så skulle det ju kunna finnas en möjlighet för en annan typ av effektivitet. Och sen kanske vissa problem inte ens skulle uppstå.

Man tror att ett förhållningssätt i organisationen skulle kunna möjliggöras med mer vänlighet, ett enhetligt arbetssätt och ett öppet klimat, där mjuka frågor skulle få större plats och ett klimat skapas där man inte förväntas vara kontaktbar hela tiden.

Nu tycker ju jag att vi har en trevlig och välfungerande arbetsplats, men visst är det tufft ibland. Många som har det tufft och mår dåligt. Många chefer som ställer höga krav på sina medarbetare. Som i sin tur har höga krav på sig. Så allt hänger ju ihop. Men det här kanske att visa mer omtanke. Och med det kommer man så himla långt.

Om alla hade samma grund att stå på skulle man kunna utföra mindfulness vid fler tillfällen.

Men det räcker inte med att bara några deltar, menar man, samtidigt som man är medveten om att ingen kan tvingas delta. För påverkan på organisationsnivå är det viktigt att ledarna deltar, så att ett medvetet ledarskap kan skapas.

Många tror att stressen skulle minska och att det skulle bli lugn och fokus i organisationen, samt ett bättre förhållningssätt till gränsen mellan arbete och fritid. Kanske skulle sjukskrivningarna minska och produktiviteten öka, vilket nog är svårt att mäta och att koppla till en enda insats. När arbetsbördan ökar behövs verktyg för att förebygga ohälsa, menar de.

Jag tror att man kan få gladare och lyckligare medarbetare om man känner att man har gjort ett bra jobb när man har varit här och inte känner sig stressad och splittrad i huvudet och att det har varit tusen saker under en dag. Utan att man känner att man har producerat och sedan kan man gå hem och slappna av.

Man pekar på en risk om arbetsgivaren inte tar tag i satsningen fullt ut. Förändring tar tid och gynnas inte av att man växlar mellan olika metoder hela tiden, eftersom risken då är stor att

resultatet blir en *dagslända*. Om mindfulness fick en sann acceptans i organisationen skulle det kunna ske förändringar på djupet och för detta krävs ett klokt ledarskap. Med regelbunden påfyllning skulle bestående förändringar på organisationsnivå kunna åstadkommas.

Jag är ju väldigt prestationsinriktad och flera är det och faran med det är att så fort man skriker åt ett håll så springer vi från A till B. Men det krävs ju ett väldigt klokt ledarskap. För vi kan ju inte springa jämt. Inte vara formtoppade jämt. Utan tappa formen till mästerskapet och det tycker jag att vi är dåliga på och det tror jag att den här typen av insatser skulle kunna hjälpa till med. Att skapa lugn och fokus i organisationen.

Eftersom den här lilla gruppen på 26 personer har fått sådan effekt. Varför skulle man inte applicera det på en större organisation?

5.3 De upplevda effekternas hållbarhet

Tio månader efter det att programmet avslutats gjordes uppföljande intervjuer med två deltagare för att undersöka om effekterna de upplevt efter programmet kvarstod på längre sikt. Vid den här tidpunkten hade närmare 50 personer deltagit och cirka 17 personer tränar regelbundet på jobbet (uppgift från personalavdelningen).

Deltagarna upplever att effekterna efter programmet kvarstår, men dessutom har fördjupats och integrerats. De tycker att dagen blir bättre om de tränat mindfulness på morgonen. Hälsoeffekterna upplevdes också som bestående: lugn, en känsla av balans mellan arbete och fritid samt mer glädje och mindre stress. De har också fått återkoppling av sina chefer på att de producerar mer, men tycker inte att ansträngningen är större utan snarare kommer från glädje och lätthet.

Annars kastar man sig in i elden och det bara snurrar. Jag skulle vilja tro att man faktiskt blir mer samlad mentalt av den här rutinen.

Det har nog gett mig en annan dimension som jag inte känner till. Jag kan inte ta på den men när helgen kommer då kopplar jag av.

Då var det så 'hallelujah'. Men nu känner jag mer att det landat liksom. Det är en del av min vardag. Jag gör det och det finns kvar/.../ Nu bara är det där.

5.3.1 Främjande faktorer

Nyckeln till att effekterna ska bestå och kanske till och med förstärkas är regelbunden mindfulnesssträning, menar de. Att arbetsgivaren tillhandahåller ett rum för träning så att en rutin kan skapas är en förutsättning för detta. Det skapas också en gemenskap och stöd mellan dem som sitter tillsammans. De båda intervjupersonerna har fortsatt med träningen regelbundet så gott som varje dag och motiveras av känslan att de mår bra av det. Att dessa möjligheter ges gör också arbetsgivaren attraktiv.

Jag tror att det är superviktigt att ha en rutin! Och här ses vi varje morgon klockan 9.00. Och det är kanske så att det är här vi behöver det också!

Att det är helt legitimt. Att vi får ett rum. Tid och rum. Om man ska göra det själv så rinner dagarna iväg. Och att vi är fler. Att man drar med varandra. /... / Det är klart att man ska utnyttja det. Det är en förmån men inte förmånsbeskattat. Om du skulle fråga vårt gäng så skulle vi nog inte kunna tänka oss att vara utan det.

5.3.2 Hindrande faktorer

De två intervjuade tror att om effekterna inte kvarstår beror det på att man hoppat över träningen. Om man inte blivit tillräckligt intresserad av mindfulness och inte upplevt så stora effekter direkt efter programmet kanske man inte blivit motiverad att fortsätta träna. Det underlättar att ha förförståelse och vara intresserad redan innan, men mindfulness betraktas ibland som lite flummigt och attraherar inte alla. Det är lätt hänt att man tycker att man inte har tid att avsätta för träning eller att något kommer emellan och om inte den gemensamma tiden på morgonen passar blir det ett hinder som gör att man tappar träningen.

För när det är mycket stress omkring en, mycket att göra, då är det ju lätt hänt att lägga det här åt sidan, för det tar ju trots allt tid!

5.3.3 Upplevda effekter på organisationsnivå

De två deltagarna beskriver att det har blivit mer accepterat att gå iväg och utöva mindfulness nu när flera har gått programmet. I början var det en känsla av *vi och de*. Den har försvunnit. Mindfulness har blivit ett större samtalsämne och att få gå på mindfulness gör det attraktivt att arbeta på företaget. Det blir fler och fler *crossover* kontakter. Nya kontakter knyts i organisationen utöver de dagliga så att andra kommunikationsvägar skapas. Konsekvenser av detta kanske kan ses på längre sikt. Mötena har stramats upp, men svårt att säga om detta har med mindfulness att göra eller om det hade skett ändå, då det är svårt att se effekter efter så här kort tid när knappt hälften av de anställda gått programmet. För att det ska få genomslag på organisationsnivå bör de högre cheferna gå, anser de.

Det är ju ett större samtalsämne nu eftersom fler har gått. Annars märker jag det inte annat än att det är andra personer som tränar.

Mer accepterat att man går iväg. Förut var det inte så många som hade gjort det.

6 DISKUSSION

6.1 Resultatdiskussion

Syftet med studien är att undersöka upplevda effekter hos deltagare som genomgått ett mindfulnessprogram i arbetslivet (CBMT) och effekternas hållbarhet på sikt. Studiepopulationen var friska personer på ett större läkemedelsföretag. Frågeställningarna rörde på vilket sätt de beskrev att mindfulness hjälpte dem hälso-, relations- och arbetsmässigt samt hur de upplevde att organisationen påverkades.

Samtliga intervjuade beskriver att de upplevt mer eller mindre positiva effekter av programmet, vilket överensstämmer med de kvantitativa mätningarna som gjordes av FHV-företaget med

positiva effekter såsom minskad upplevd stressnivå, ökad effektivitet och produktivitet, ökad mental flexibilitet, minskade negativa känslor samt ökat fokus. Ytterligare upplevda effekter som beskrivs i studien är ökat välbefinnande, bättre sömn och ökning av flera positiva känslolägen såsom glädje, närvaro, fokus och lugn samt en bättre balans mellan arbete och fritid och en medveten återhämtning. Negativa känslotillstånd som oro, stress och irritation upplevs ha minskat. Ström och Ström (2012) menar att den största förklaringen till ökad effektivitet är förmågan att hålla fokus samtidigt som man kan reglera sin stress, sina negativa känslor och tankar. Resultaten överensstämmer med många andra studier på friska personer som visat hur positiva känslotillstånd ökar och negativa minskar på grund av mindfulnesssträning (Chiesa & Serretti, 2009; Greeson, 2009; Klatt, Buchworth & Malarkey, 2008; Ström & Ström, 2012). Motsvarande förändringar i hjärnan har kunnat visas med magnetkamera (Davidson & Kabat-Zinn, 2003; Lazar et al., 2005).

Forskning har visat att mindfulnesssträning ökar det psykologiska välbefinnandet (Brown & Ryan, 2012), vilket leder till förbättrad effektivitet, kreativitet och kvalitet i arbetet (Greenberg, Reiner & Meiran, 2012). Många i den här studien förvånades över det välbefinnande de fick och upplevelsen av att prestera mer med mindre ansträngning. En teori inom den positiva psykologin, *broaden-and-build theory*, förklarar detta med att positiva känslor breddar vår handlingsrepertoar och bygger nya resurser (Fredrickson, 2001).

Bilden av dagens hektiska arbetsliv bekräftas av intervjupersonerna. De tyckte dock inte stress var ett stort problem innan. De upplevde höga krav i arbetet, men också att de hade stöd och kontroll, vilket enligt Karasek och Theorell fungerar som en buffert mot stress (1990). Ändå minskade den upplevda stressen i självskattningen (37 procent) som gjordes efter programmet. Deras inställning till arbete är prestationsinriktad, vilket kan skapa positiv stress som är en stimulerande kraft men också kan ha negativa konsekvenser på hälsan i det långa loppet (Åborg, 2001). Resultatet kan tolkas som att mindfulnesssträningen har stärkt dem, utvecklat en motståndskraft mot stress och flyttat dem ytterligare några steg på kontinuumet mot hälsa (Hansson, 2004).

En förklaring som anges i forskningen till varför mindfulness visar bättre effekter än andra meditations- och avspänningsmetoder är att mindfulness (MBSR) är ett multimodalt program med många verkningsfulla komponenter (Chiesa & Serretti, 2009). Detta bekräftas av intervjupersonerna som upplever att CBMT-programmet har gett användbara, märkbara effekter på mycket kort tid. Kombinationen av den sittande träningen, teorin, de mentala strategierna och den tillämpade träningen i arbetslivet ser de som den bakomliggande styrkan. De upplever ökat fokus, effektivitet och produktivitet och beskriver att de inte distraheras lika lätt och blivit medvetna om att multitasking inte fungerar, vilket bekräftas i forskningen (Ophir et al., 2009).

Kritik har framförts gällande sekulariseringen och förminskningen av mindfulness till självhjälptekniker för olika områden, bland annat arbetslivet (Purser & Loy, 2013; Holmberg & Olsson, 2013). Intervjupersonerna menar bestämt att avskalningen och arbetslivsanspassningen är en förutsättning för användbarheten i kontorsmiljö och för att budskapet ska nå fram utan att det blir för flummigt. Ett par deltagare efterfrågade snarare mer vetenskaplighet och konkreta exempel. Arbetslivet är en arena som är i stort behov av metoder för att höja hälsan där mindfulness kan bidra. Kabat-Zinns (1990) intention när han utvecklade MBSR var just att anpassa och tillgängliggöra livshanteringsteknikerna för alla.

Annan kritik som har framkommit är att mindfulness har blivit en *quick fix* som löser allt och att ansvaret läggs på individen istället för på organisationen när det gäller ohälsan i arbetslivet (Kropp och själ, 2013). Andra ifrågasätter mindfulness som ännu en trend som kommer tona bort (Holmberg & Olsson, 2013). Intervjupersonerna i studien tror tvärtom att mindfulness har kommit för att stanna och är en nödvändighet för att hantera tempot i dagens arbetsliv. De ser heller ingen motsättning mellan att som individ få verktyg för att hantera arbetslivets utmaningar samtidigt som det löser ett problem för organisationen. De tycker tvärtom att arbetsgivaren tog ett stort ansvar som initierade programmet, och därmed visar företagets medvetenhet om stress i organisationen. Vikten av att följa upp, ge möjlighet till utövande och ledningens deltagande betonas för bestående effekter på organisationsnivå. För långsiktig hållbarhet mot stress behövs en kombination av insatser på individ- och organisationsnivå (Vingård, 2015).

En annan fråga är hur man skall nå alla för att få fullständiga effekter på organisationsnivå. Intervjupersonerna var engagerade i sin personliga- och yrkesmässiga utveckling och såg vinsten i att få verktyg att hantera ett stressat och pressat arbetsliv. De var motiverade och villiga att satsa på sin hälsa, vilket troligen är en förutsättning för att uppleva effekterna. Flera menade också att de som verkligen behövde delta inte hade anmält sig.

En studie har pekat på befarade negativa konsekvenser på organisationsnivå, då man menar att när individen blir mer medveten om sina känslor, tankar och värderingar, finns en risk att de egna behoven prioriteras framför organisationens och beteendet blir kontraproduktivt (Hülshager et al., 2012). Andra hävdar motsatsen, att mindfulnesssträning skapar lojala medarbetare (Reb, Narayanan & Chaturvedi, 2012). Flera intervju personer tog upp att det kändes lyxigt och som en förmån att få delta i programmet och att detta gör arbetsgivaren attraktiv. Det man behöver ha med i beaktande när man utvärderar effekter av en intervention är Hawthorneeffekten som innebär att bara det faktum att arbetsgivaren uppmärksammar personalen ger effekter (Bohgard et al., 2009). Dessutom är kompetensutveckling en av de faktorer som bidrar till friska företag (Stoetzer et al., 2012).

En viktig nyckel till om de upplevda effekterna ska hålla på sikt verkar vara ett regelbundet och ihållande utövande eftersom mindfulness är en färskvara. Resultaten utifrån intervjuerna efter tio månader visade att de upplevda effekterna hade fördjupats och integrerats, tack vare utövandet. Detta motiverade fortsatt träning förutsatt att det tillhandahölls tid och plats på arbetsplatsen. Tio minuter per dag är en liten investering för arbetsgivaren som verkar räcka för att underhålla effekterna. Enligt Potential Projects (2015) utvärderingar fortsätter 10-15 procent träna efter programmet om de får en ljudfil med hemövningar. Om företaget tillhandahåller ett rum blir andelen 70 procent och efter ett halvår fortsätter ungefär hälften utövandet. Intervjupersonerna menar att den dagliga sittande träningen ger ökat fokus och lugn, vilket leder till en effektivare arbetsdag och en stund för reflektion. Forskning stöder att tid för reflektion förbättrar arbetsprestationen på sikt och hävdar att det råder en reflektionsbrist i arbetslivet (Gino, Pisano & Staats, 2012).

Ytterligare forskning kring effekter på organisationsnivå behövs. De intervjuade kunde initialt inte återge några tydliga effekter för hela organisationen. För kort tid har förflutit och andelen som har deltagit kan vara för låg för att påverka helheten, men effektivare möten och kommunikation skulle kunna bli en följd på sikt. Redan nu har gemenskap skapats med nya kontaktvägar i organisationen hänförliga till programmet. Intervjupersonerna tog upp effekter som bättre sammanhållning och öppenhet. Vid de uppföljande intervjuerna konstaterades att

nya tydligare mötesstrukturer hade skapats, dock kan detta inte enbart hänföras till programmet, då mycket annat påverkar. Det visar dock på möjligheten att mindfulness kan bidra till en frisk arbetsplats med effektiv kommunikation, delaktighet socialt stöd som sänker stressen och förbättrar den sociala arbetsmiljön (Karasek & Theorell, 1990; Stoetzer et al., 2012; Thornblad, 2009).

6.2 Metoddiskussion

Forskningen som görs på mindfulness har oftast en kvantitativ ansats. Den här kvalitativa studien beskriver intervjupersonernas upplevda effekter av mindfulness i en arbetskontext och möjliggör en djupare undersökning av intervjupersonernas upplevelser och verifiering av tidigare forskningsresultat. Studien har styrkor såväl som begränsningar.

Rapportförfattaren arbetar som mindfulnessinstruktör och har en förförståelse och positiv inställning till mindfulnessmetodiken. En medvetenhet om att detta kan skapa bias har funnits med och objektivt synsätt eftersträvats gällande datainsamling, analys, tolkningar och att dra slutsatser. Förhållningssättet har varit självreflekterande och egna kunskaper, erfarenheter och intressen har inte fått påverka utan ett *nybörjarsinne* har eftersträvats. Kunskaperna möjliggör dock fördelar för studien såsom att ha kännedom om centrala begrepp, kunna ställa relevanta frågor och få en djupare förståelse. En ytterligare möjlighet att uppnå objektivitet hade varit att låta en neutral person bedöma intervjuutskriftena.

Intervjuerna förbereddes väl och rapportförfattaren var påläst om intervjuteknik och medveten om klädval för möte i kontorsmiljö. Dessutom är författaren van att samtala kring hälsofrågor i sitt klientarbete. Intervjuguiden testades på två personer och omformulerades något för att uppfattas på det sätt som var avsett för att säkerställa frågornas validitet. En intervjudagbok fördes för noteringar kring avvikelser och andra reflektioner. Uppföljande intervjuer gjordes med två av personerna efter tio månader för att undersöka effekternas hållbarhet på sikt, vilket får anses vara en tillfredställande tid för ett trovärdigt resultat. Populationen är för liten för att ge ett överförbart resultat men tillsammans med resultatet i första intervjuomgången indikerar det ändå vad som är av betydelse för hållbarheten på sikt.

För att säkerställa studiens trovärdighet gjordes en respondentvalidering, där intervjupersonerna fick ta del av en delrapport efter en första resultatsammanställning, för försäkran om god överensstämmelse mellan resultaten och deras uppfattningar (Bryman, 2011). Möjlighet att ge återkoppling gavs och två personer svarade per mail att de kände igen sig i studien, vilket får anses acceptabelt med tanke på deras tidspressade vardag.

Ett bekvämlighetsurval gjordes då, alla som anmälde sig fick vara med i studien. Deltagarna har en pressad arbetssituation, vilket kan ha inneburit att de mest motiverade och positiva till mindfulness är de som tog sig tid att vara med i studien. Inget bortfall förelåg. Då resultaten visade sig mycket positiva eftersöktes även mer kritiska deltagare för att utesluta bias. Endast en person anmälde sig och det kan tyda på att kritiska personer inte är motiverade att delta och avsätta tid för en studie eller att de flesta var positiva. Personen intervjuades men materialet ledde inte till några nya fynd, vilket styrker studiens trovärdighet.

Studiepopulationen kom att utgöras av fler kvinnor än män, men med en representativ fördelning av chefer och medarbetare i ett kunskapsföretag med hög utbildningsnivå. Detta begränsar resultatens överförbarhet. Studiepopulationen var liten men en tydlig mättnad i studien nåddes, varför resultaten kan anses pålitliga. I kvalitativa studier kan överförbarheten vara svår då studiepopulationen är liten. Detta är därför inte huvudintentionen utan istället är detta ett försök att producera *thick descriptions* och en fördjupning av ett fenomen där läsaren kan göra en egen bedömning av överförbarheten till sin miljö (Bryman, 2011).

7 KONKLUSIONER

Studien beskriver upplevda effekter av mindfulness i arbetslivet hos tio medarbetare och chefer på ett läkemedelsföretag samt effekternas hållbarhet på sikt. Studien visar att mindfulnesssträning kan ge ett nytt förhållningssätt och stärka motståndskraften mot stress och samtidigt ge en upplevelse av ökat välbefinnande. De intervjuade upplever ett ökat fokus, dels genom att de fått konkreta redskap för arbetet som gör dem effektivare, dels genom tekniker för att styra uppmärksamheten. Mindfulness har bidragit med verktyg för att reglera känslor, distansera sig och göra medvetna val, vilket ger en upplevelse av att prestera mer med mer energi kvar. Upplevda sociala effekter är gemenskap, färre konflikter samt effektivare kommunikation och därtill bättre balans mellan arbete och fritid.

Regelbunden, helst daglig, mindfulnesssträning är grunden för att uppleva så god effekt som möjligt och träningsmöjligheter på arbetstid möjliggör hållbara effekter. För effekter på organisationsnivå bör också ledningen delta. Företagsanpassning av mindfulness anses nödvändigt i en arbetskontext för att det ska gå att ta till sig och inte bli för flummigt.

I dagens arbetsliv där den psykiska ohälsan ökar är mindfulness, enligt studien, ett användbart redskap för att förebygga ohälsa och bidra till hälsofrämjande arbetsplatser och till stor nytta i FHV:s arbete jämte andra metoder för stresshantering, medarbetar- och ledarutveckling. CBMT är ett program som fokuserar på att minska stress och öka effektivitet och produktivitet, medan MBSR används mer i rehabiliterande syfte. Därmed kan mindfulness vara ett användbart verktyg för FHV för att stödja organisationens behov: att minska produktivitetsförluster och sjukskrivningskostnader för arbetsgivaren och öka hälsan för individen.

7.1 Vidare forskning

Den här studien liksom många andra redovisar resultat på individnivå. Vidare forskning på organisationsnivå föreslås för att utvärdera effekter av mindfulness gällande produktivitet, hälsa och arbetsklimat för en hel arbetsplats.

8 REFERENSER

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete*. Malmö: Liber.
- Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Birkler, J. (2012). *Vetenskapsteori. En grundbok*. Stockholm: Liber.
- Bohgard, M., Karlsson, S., Lovén, E., Mikaelsson, L-Å., Mårtensson, L., Osvalder, A-L., Rose, L., Ulfvengren, P. (Red.). (2010). *Arbete och teknik på människans villkor*. Stockholm: Prent.
- Brown, K.W., & Ryan, R.M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822-848.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Chiesa, A., & Serretti, A. (2009). Mindfulness-based stress reduction for stress management in healthy people: a review and meta-analysis. *Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 15, 593-600.
- Cropanzano, R. & Wright, T. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: practice and research*, 51 (4), 252-265.
- Davidson, R.J. & Kabat-Zinn, J.(2003). Alterations in Brain and Immune Function Produced by Mindfulness Meditation. *Psychosomatic Medicine*, 65 (4), 564-570
- DiCiccio-Bloom, B., & Crabtree, B.F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40, 314–321.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56 (3), 218-226.
- Gino, F., Pisano, G., & Staats, B. (2014). Learning By Thinking: How Reflection Improves Performance. *HBS Working Knowledge*. HBS Working paper, 14-093. Hämtad 15-05-05 från: <http://hbswk.hbs.edu/item/7498.html>
- Glomb, T.M., Duffy, M. K., Bono, J. K., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30, 115-157.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24 (2), 105-112. doi:10.1016/j.nedt.2003.10.001

- Greenberg, J., Reiner, K., & Meiran, N. (2012). Mind the trap: Mindfulness Practice reduces cognitive rigidity. *PLoS ONE*, 7(5), 36206. Doi:10.1371/journal.pone.0036206
- Greeson, J.M. (2009). Mindfulness Research Update: 2008. NIH Public Access. Author Manuscript. *Complement Health Pract Rev*, 14(1), 10-18. doi:10.1177/1533210108329862.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S. & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits. A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57, 35-43.
- Hansson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Holmberg, L., & Olsson S. (2013). *Mindfulness as business. Vad några instruktörer anser att mindfulness kan tillföra arbetslivet* (Kandidatuppsats). Södertörn: Institutionen för samhällsvetenskaper. Södertörns högskola
- Hultman, S., & Ström, M. (2014). *Fokus på jobbet. Hur mindfulness gör dig effektivare, lugnare och gladare*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Hülshager, U.R., Alberts, H.J.E.M., Feinholdt, A. & Lang J.W.B. (2012). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 0021-9010/12/doi:10.1037/a0031313.
- IVA. (2000). *Ett friskt arbetsliv. Humankapitalets strategiska betydelse för företag*. Stockholm: IVA.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. New York, NY: Delacorte Press.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical psychology review*, 31(6), 1041-1056.
- Klatt, M. D., Buckworth, J., & Malarkey, W. B. (2008). Effects of low-dose mindfulness-based stress reduction (MBSR-ld) on working adults. *Health education & behavior: the official publication of the Society for Public Health Education*, 36(3), 601-14.
- Kropp och själ, Sveriges Radio P1.(12 februari, 2013). *Mindfulness lösningen på allt?* [Poddradio]. Hämtad från: <http://sverigesradio.se/sida/avsnitt/153304?programid=1272>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Leopardi, R. (2014). *Stress, exhaustion & depression*. [PowerPoint-presentation]. 5 februari, 2014. Karolinska Institutet, Department of Clinical Neuroscience.

- Lazar, S. W., Kerr, C. E., Wasserman, R.H., Gray, J.R., Douglas, N., Greve, D.N., ... Fischl, B. (2005). Meditation experience is associated with increased cortical thickness. *Neuroreport* 28:16 (17), 1893-1897.
- Lindberg, P., Vingård, E. De friska. [SOU] 2002:5. *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*. Hämtad från URL.
- Löfgren, K. (2013, 9 maj). *Qualitative analysis of interview data – a step by step guide*. [Videofil] <https://www.youtube.com/watch?v=DRL4PF2u9XA>
- Nhat Hanh, T. (2002). *Mandelträdet i din trädgård – uppmärksamhetens under*. Lund: Attusa förlag.
- Nilsson, Å. (2009). *Mindfulness i hjärnan*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Nygren, Å., Sköld, C., Wahlberg, K., Åsberg, M. (2006). Mindfulnessmeditation – nygammal metod för att lindra stress. *Läkartidningen*, nr 42, volym 103, s. 3174-3177.
- Ophir, E., Nass, C., & Wagner, A. D. (2009). Cognitive control in media multitaskers. *Proceedings in the National Academy of Sciences*, 37 (106), 15583-15587.
- OECD (2013). *Mental Health and Work: Sweden*. Paris: OECD Publishing.
- Potential Project. (2015). Hämtad 2015-05-05 från: <http://potentialproject.se/working-harder-or-just-working-smarter>
- Purser, R., & Loy, D. (2013, 7 januari). Beyond McMindfulness. *Huffington Post*. Hämtad 2015-04-24, från: http://www.huffingtonpost.com/ron-purser/beyond-mcmindfulness_b_3519289.html
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2012). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5, 36-45.
- Rosen, H., & Olsson, H., (2015, 19 april). Krismöte ska tygla skenande sjukkostnad. *Dagens Nyheter*.
- SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Shonin, E., Van Gordon, W., Dunn, T.J., Singh, N.N., & Griffiths, D. (2014). Meditation Awareness Training (MAT) for Work-related Wellbeing and Job Performance: A Randomised Controlled Trial. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12 (6), 806-823. doi: 10.1007/s11469-105-9513-2
- Sockoll, I., Kramer, I., & Bödeker, W. (2009). *Effectiveness and economic benefits of workplace health promotion and prevention. Summary of the scientific evidence 2000 to 2006*. (IGAREport 13e. BKK Bundesverband, Federal Association of Company Health Insurance Funds). Hämtad 2015-03-24 från:

http://www.igainfo.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga-Report_13e_effectiveness_workplace_prevention.pdf

Statens offentliga utredningar [SOU] 2011:63. *Framgångsrik företagshälsovård – möjligheter och metoder*. Stockholm: Regeringskansliet.

Stoetzer, U., Bergman, P., Åborg, C., Johansson, G., Ahlberg, G., Parmasund, M., & Svartengren, M. (2012). Organizational factors related to low levels of sickness absence in a representative set of Swedish companies. *Work*, 47 (2), 193-205. doi: 10.3233/WOR-2012-1472.

Ström, M., & Ström, M. (2012). *Effects of Corporate Based Mindfulness Training on Employee Well-being and Performance – a pilot study*. (Master's thesis). Stockholm: Stockholms Universitet, Psykologiska institutionen.

Tan, C-M. (2012). *Search Inside Yourself. The Unexpected Path to Achieving Success, happiness (and World Peace)* New York, NY: Harpers Collin

Thornblad, H. (2009). *Nycklar till friska företag*. Stockholm: Prevent.

Tuvhag, E. (2013, 8 oktober). Chefen är avgörande för din hälsa. *SvD Näringsliv*. Hämtad från http://www.svd.se/naringsliv/chefen-ar-avgorande-for-din-halsa_8595692.svd

Vingård, E. (2015). *En kunskapsöversikt. Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*. Stockholm: Forte.

Åborg, C., (2001). Hämtad 2015-03-24:
<http://www.it.uu.se/edu/course/homepage/hcinet/ht04/library/docs/Stress-bakgr.pdf>

Bilaga 1 Informationsbrev



Hej,

Jag heter Marie Swartling och läser ett magisterprogram vid Karolinska Institutet, ”Arbete och hälsa”. Min inriktning är beteendevetenskap. De intervjuer som jag kommer göra med er är en del av min magisteruppsats. Uppsatsen kommer handla om Mindfulness i arbetslivet. Jag är mycket intresserad av hur Mindfulness kan vara ett stöd att hantera utmaningarna i dagens arbetsliv – att skapa välbefinnande för medarbetarna såväl som lönsamhet för företagen. De frågor som jag kommer ställa er handlar om era upplevelser av Mindfulness och de effekter som ni upplever efter att ha gått CBMT-programmet. Frågeområden som berörs är:

- Bakgrund och motivation till att delta i programmet
- Upplevda effekter av programmet (hälsa, i arbetet, relationer på arbetsplatsen etc.)
- Främjande och hindrande faktorer för att använda Mindfulness i arbetet

Intervjuerna kommer att spelas in och därefter transkriberas och kodalas. All information kommer att behandlas konfidentiellt och ni kommer att användas anonymt i min uppsats. Deltagandet är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta ditt deltagande. När uppsatsen är avslutad kommer du givetvis att få ta del av resultatet och uppsatsen i sin helhet.

Är det något du undrar så tveka ej att höra av dig!

Tack för din medverkan och vi ses!

Vänliga hälsningar

Marie Swartling

0704-678 679

Bilaga 2 Informerat samtycke



Hej,

Jag heter Marie Swartling och läser ett magisterprogram vid Karolinska Institutet, ”Arbete och hälsa”. Min inriktning är beteendevetenskap. De intervjuer som jag kommer göra med er är en del av min magisteruppsats. Uppsatsen kommer handla om Mindfulness i arbetslivet. Jag är mycket intresserad av hur Mindfulness kan vara ett stöd att hantera utmaningarna i dagens arbetsliv – att skapa välbefinnande för medarbetarna såväl som lönsamhet för företagen. De frågor som jag kommer ställa er handlar om era upplevelser av Mindfulness och de effekter som ni upplever efter att ha gått CBMT-programmet. Frågeområden som berörs är:

- Bakgrund och motivation till att delta i programmet
- Upplevda effekter av programmet (hälsa, i arbetet, relationer på arbetsplatsen etc.)
- Främjande och hindrande faktorer för att använda Mindfulness i arbetet

Intervjuerna kommer att spelas in och därefter transkriberas och kodalas. All information kommer att behandlas konfidentiellt och ni kommer att användas anonymt i min uppsats. Deltagandet är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta ditt deltagande. När uppsatsen är avslutad kommer du givetvis att få ta del av resultatet och uppsatsen i sin helhet.

Är det något du undrar så tveka ej att höra av dig!

Marie Swartling, Tel: 0704-678 679

Jag har tagit del av och samtycker till informationen ovan:

Datum:

.....

.....

Namnförtydligande:

.....

Bilaga 3 Intervjuguide – tillfälle 1

Bakgrund

Vilken befattning har du? Beskriv dina arbetsuppgifter.
Vilka är de största utmaningarna i ditt arbete? (Krav/kontroll/stöd)
Vad fick dig att anmäla dig till mindfulnessprogrammet?
Har du någon tidigare erfarenhet av mindfulness eller något liknande?

Effekter

Har du upplevt några effekter av programmet? Vilka? Vad är annorlunda?
Vad i programmet har varit speciellt avgörande?

Har du upplevt några effekter på din hälsa? (fysiskt, psykiskt, mentalt)
Hur var det innan? Hur är det nu?

Har något förändrats i ditt sätt att arbeta? (Förhållningssätt, beteende, konkret)
Hur gjorde du innan? Hur gör du nu?

Upplever du några effekter socialt i arbetsgruppen eller på arbetsplatsen? (relationer med kollegor, konflikthantering, stöd, gemenskap, samarbete)
Hur var det innan? Hur är det nu?

Har du som person förändrats? (Värderingar, förhållningssätt, beteende, mål)

Hinder och möjligheter

Vad har varit lätt att tillämpa/fungerat bra?
Vad tror du är orsaken till detta?
Vad har varit svårt att tillämpa/inte fungerat så bra?
Vad är orsaken till detta?

Tror du mindfulness är en hållbar metod för dig i ditt arbete på längre sikt?
Vad gör du för att behålla mindfulness som förhållningssätt?

Hur tror du att mindfulness skulle påverka hela organisationen om alla fick gå programmet?

Har du fått några reaktioner från dem som inte gått programmet?

Bilaga 4 Intervjuguide – tillfälle 2

Nu är det 10 månader sedan du gick mindfulnessprogrammet - vad har du fått ut av programmet på lite längre sikt?

Vilka effekter kvarstår? (hälsa, sätt att arbeta, förhållningssätt, relationer, värderingar)

Vad är nyckeln till detta? Vad har varit speciellt avgörande?

Om inga eller mycket få effekter kvarstår - vad hade behövts för att behålla effekterna?

Har du fortsatt med mindfulnesssträning/sitta? Hur mycket?

Nu har ju fler i organisationen gått programmet. Märks det på något sätt? Hur?
(Organisationsnivå, stämning, mötesteknik osv)

Något ytterligare du vill ta upp?

Tack!