



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
HANDELSHÖGSKOLAN

# Mindfulness hos anställda

En beskrivande kvalitativ fallstudie av hur anställda upplever en  
implementering av mindfulness i vardagen

Magisteruppsats Företagsekonomi

Organisation

Vårterminen 2011

Handledare:

Rebecka Arman

Författare:

My Johansson

Johan Karlsson

Ett stort tack,

Inledningsvis vill vi tacka vår handledare Rebecka Arman, för hjälp med bollande av idéer och för den mycket användbara feedback Du gett oss.

Ett stort tack riktas även till det företag och de respondenter som gjort denna studie möjlig. Vi uppskattade Er entusiasm och öppna sätt att berätta om era upplevelser kring kursen.

Vi vill även tacka varandra för samarbetet under uppsatsen och för de dialoger och djupa samtal vi haft.

Göteborg våren 2011

My Johansson & Johan Karlsson

# Sammanfattning

Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, Organisationen, magisteruppsats, VT 11

**Författare:** My Johansson och Johan Karlsson

**Handledare:** Rebecka Arman

**Titel:** Mindfulness hos anställda – en beskrivande kvalitativ fallstudie av hur anställda upplever en implementering av mindfulness i vardagen.

**Bakgrund och problem:** Under 2010 uppgavs stress vara den vanligaste för kvinnor och den näst vanligaste orsaken för män till sjukfrånvaro från arbetet. Samtidigt arbetar endast tre av tio arbetsplatser systematiskt med att förebygga stress. För att undvika de negativa konsekvenser som kan uppstå då anställda är stressade borde det således ligga i organisationernas intresse att öka det stressförebyggande och motverkande arbetet. Under senare år har tidigare österländska metoder, såsom mindfulness, fått ett uppsving i västvärlden varför författarna valt att studera ett av dessa verktyg.

**Syfte:** Syftet med uppsatsen är att förstå mer och utveckla kunskapen om hur stress hanteras av arbetsgivare idag, särskilt i professionella organisationer. För att uppnå detta syfte har vi använt oss av en fallstudie av ett starkt professionaliserat företag som tillhandahållit kurser i mindfulness för sina anställda.

**Metod:** En kvalitativ metod har använts, då ostrukturerade djupintervjuer har skett med sex deltagare i kursen i mindfulness, en hälsokoordinator samt två kursledare. Svaren från dessa gav empirisk data kring hur deltagarna upplevde sin nivå kring stress och kursen de gått, varför kursen implementerats på företaget och hur kursen är uppbyggd. Förutom primärdata har sekundärdata samlats in från böcker och artiklar vilka framförallt behandlar stress och mindfulness.

**Empiri och slutsatser:** Empirin har visat att de flesta av de anställda upplever sig själva som stressade och att mindfulness kan användas som ett bra verktyg för att minska den upplevda stressen. Vidare har empirin visat att mindfulness kan implementeras på en svensk arbetsplats men att förutsättningarna är olika beroende på om det skall implementeras på kort eller lång sikt och i stor eller liten skala.

**Förslag till vidare forskning:** Vi anser att det skulle vara intressant att följa projektet på företaget och dess implementering av mindfulness under en längre period. Det skulle även vara intressant att undersöka hur mindfulness kan användas som verktyg till ledarskapsutveckling i en svensk kontext.

# Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund .....	1
1.2 Problemdiskussion .....	2
1.3 Syfte .....	2
1.4 Frågeställningar .....	2
2. Teori .....	3
2.1 Övergripande om stress .....	3
2.2 Orsaker till stress .....	3
2.3 Konsekvenser av stress.....	5
2.4 Historiskt avsnitt om Mindfulness .....	5
2.5 Vad menas egentligen med Mindfulness?.....	6
2.6 Studier i mindfulness-based stress reduction (MBSR) .....	8
2.7 Studier i Sverige .....	9
2.8 Hur mindfulness och meditation kan leda till personlig utveckling.....	10
2.9 Sammanfattning av teorin .....	11
3. Metod .....	12
3.1 Setting.....	13
3.2 Tillförlitlighet .....	15
3.3 Källkritik .....	16
4. Empiri.....	17
4.1 Kursledarens bakgrund.....	17
4.2 Kursledarens förklaring av mindfulness .....	18
4.3 Kursledarens upplevelser av deltagarnas situation.....	18
4.4 Deltagarnas bakgrund och upplevelser kring stress innan kursen.....	19
4.5 Deltagarnas upplevelser efter kursen .....	20
4.6 Deltagarnas reflektioner kring vilka förutsättningar som krävs för mindfulness.....	24
4.7 Sammanställning av empirin: .....	26
5. Analys.....	27

5.1 Analys av deltagarnas stress.....	27
5.2 Analys av deltagarnas upplevelser av kursen i mindfulness .....	28
5.2.1 Teori: Vad mindfulness är och hur man kan använda sig av den .....	28
5.2.2 Formella & informella övningar .....	29
5.2.3 Hitta sin egen väg.....	31
5.3 Analys av implementeringen av mindfulness på företaget .....	32
6. Slutsatser .....	35
6.1 Sammanfattande modell av slutsatser .....	36
6.2 Förslag till vidare studier.....	37
7. Referenslista .....	38
Bilaga 1 Intervju kursledare mindfulness.....	41
Intervju med hälsokoordinator .....	42
Intervju med anställda .....	43

## **Figurförteckning**

Figur 1: Krav/kontroll-modell utformad av Karasek	4
Figur 2: Sammanställning av empirin	27
Figur 3: Egen modifiering 1 av Krav/kontroll-modell utformad av Karasek	28
Figur 4: Uppdelning av Mindfulnesskursen	29
Figur 5: Egen modifiering 2 av Krav/kontroll-modell utformad av Karasek	33
Figur 6: Sammanfattande modell av slutsatser	37

# 1. Inledning

*Målet med det första kapitlet är att introducera läsaren i ämnet genom att ge en beskrivning av stress och mindfulness. Problemet med att stress inte motverkas inom organisationer och att mindfulness är en mindre beprövad metod kommer att diskuteras i en problemdiskussion. Denna mynnar sedan ut i syfte och frågeställningar.*

## 1.1 Bakgrund

Enligt den Europeiska arbetsmiljöbyrån drabbas 22 procent av arbetstagarna inom EU:s 27 medlemsländer av stress. Samtidigt uppger arbetsmiljöbyrån år 2002 att den uppskattade årliga kostnaden för stress, bara inom EU-15, är 20 miljarder euro (Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2011). Inom Sverige uppges den vanligaste orsaken till sjukfrånvaro från arbetet för kvinnor under år 2010 vara stress. Denna orsak stod för elva procent av sjukfrånvaron medan andelen för män var sex procent. Därmed var stress även den näst högsta orsaken till mäns sjukfrånvaro från jobbet (Arbetsmiljöverket, 2010). År 2009 uppgav 33 procent av kvinnorna och 25 procent av männen verksamma i arbetslivet i Sverige att de är stressade några dagar per vecka eller mer (Parmsund, 2009). Förutom den ekonomiska förlust som uppstår och drabbar samhället då arbetstagare är borta från arbetsplatsen kan stress även ses ur ett humant och slutligen ur ett organisatoriskt perspektiv. En person som upplever stress uppvisar många symptom som kan klassas som obehagliga och farliga för kroppen såsom trötthet, nedstämdhet och muskelsvaghet etcetera (Parmsund 2009).

Organisationen påverkas bland annat genom att de stressade medarbetarna kan visa mindre engagemang, att personalomsättningen ökar och organisationens rykte kan skadas internt och externt (Leka et al, 2003). Det finns en rad olika både beprövade och icke beprövade metoder för att lindra och motverka stress, både ur medicinska och organisatoriska perspektiv. Under senare år har dock gamla traditionella metoder från de östra delarna av världen fått ett uppsving (Åsberg M, Wahlberg K, Sköld C, Nygren Å, 2006).

En av dessa metoder är mindfulness som är ett förhållningssätt till livet där personen aktivt tränar sig i att vara närvarande i stunden, utan att döma eller värdera det som uppmärksammas (Kåver, 2006). Enligt Lyn Hopper (2010) har det aldrig varit svårare att använda sig av mindfulness då människor idag ägnar allt mindre tid till sig själva och till att

reflektera över situationer. Hopper (2010) menar samtidigt att det aldrig varit så viktigt att nå effektivitet och att kunna hantera sin uppmärksamhet i dagens stressade samhälle. Mindfulness härstammar från buddismen men har modifierats av upphovsmannen Jon Kabat- Zinn, som har ett förflutet i den akademiska världen som molekylärbiolog. Enligt Åsberg M, Wahlberg K, Sköld C, Nygren Å (2006) kan detta ha bidragit till att mindfulness är en av de nya stressreducerande metoder som prövats mest i vetenskapliga studier. Enligt förespråkare för mindfulness skall denna metod minska och förebygga stress (Kabat- Zinn, 1996). Även om mindfulness som metod för att reducera stress prövats i vetenskapliga studier råder dock tvetydighet och tillräcklig empirisk data finns inte för att kunna styrka dess stressreducerande förmåga.

## **1.2 Problemdiskussion**

Samtidigt som ovan redovisade studier pekar på att arbetstagare i Sverige är stressade visar studier av fackförbund (Unionen, 2009) att endast tre av tio arbetsplatser systematiskt arbetar med att förebygga stress. För att undvika de negativa konsekvenser som kan uppstå då de anställda är stressade borde det således ligga i organisationernas intresse att öka det stressförebyggande och motverkande arbetet. Hur företag väljer att hantera personalens stress kan skilja sig åt, bland annat ur resurssynpunkt, hur stresshanteringsinsatserna organiseras och om satsningarna sker individuellt eller generellt. Detta är för företagen en operativ fråga men för att veta vilka typer av verktyg som fungerar mot stress krävs fler studier.

## **1.3 Syfte**

Syftet med uppsatsen är att förstå mer och utveckla kunskapen om hur stress hanteras av arbetsgivare idag. För att uppnå detta syfte har vi använt oss av en fallstudie av ett starkt professionaliserat företag som tillhandahållit en kurs i mindfulness för sina anställda.

## **1.4 Frågeställningar**

- Hur används mindfulness som verktyg för att minska stress hos anställda i ett företag och hur upplever de anställda detta?
- Hur kan mindfulness implementeras och tillämpas på en arbetsplats?

## 2. Teori

*Inledningsvis kommer stress att definieras med hjälp av ett antal olika definitioner. Därefter kommer begrepp kring stress, varför stress uppstår samt vilka effekter stress kan ha att förklaras. Efter detta följer en introduktion till mindfulness samt förklaringar till hur mindfulness kan praktiseras samt vilka följder det ger. Teorikapitlet fortsätter med att beskriva vad för studier som har bedrivits inom MBSR och Sverige och vad för resultat dessa studier har uppvisat. Teorikapitlet avslutas med en sammanfattning av teorin.*

### 2.1 Övergripande om stress

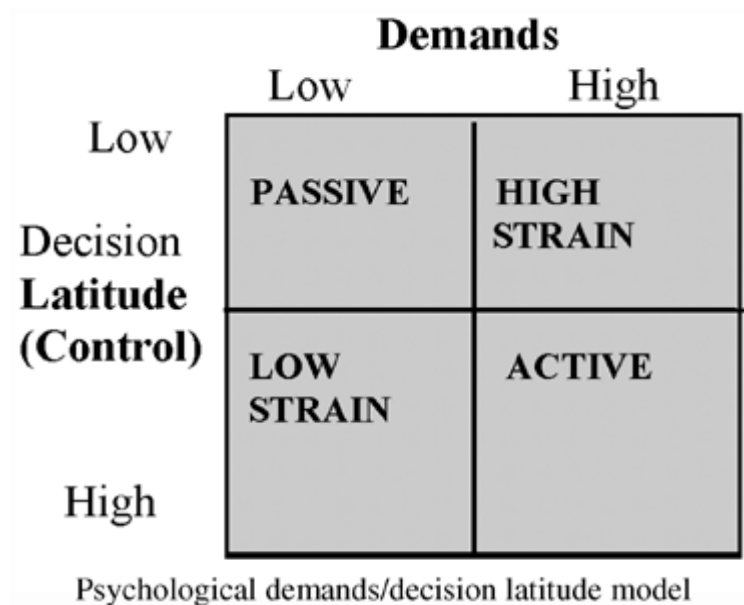
Olika utgångspunkter har olika definitioner av stress. Nationalencyklopedin definierar stress som "inom psykologisk, medicinsk och allmänbiologisk vetenskap de anpassningar i kroppens funktioner som utlöses av fysiska eller psykiska påfrestningar, stressorer (stressfaktorer)." Personen som myntade uttrycket stress hette Hans Selye (Nationalencyklopedin, 2011). Han definierade stress utifrån ett biologiskt perspektiv där han beskrev stress som, fritt översatt; samspelet mellan en kraft och ett motstånd eller mellan något som skadar och försvaret mot det (Selye, 1950).

### 2.2 Orsaker till stress

Att en person blir stressad kan bero på en rad olika orsaker, både kopplat till arbetsliv och privatliv. Att skilja mellan vilken typ av stress personen upplever och vad den beror på kan vara svårt, då olika typer av stressfaktorer kan påverka personen samtidigt och leda till synergieffekter. Även om så är fallet, har forskning kunnat visa på vilka förhållanden som verkar leda till stress. Faktorerna som leder till att yrkesverksamma blir stressade på grund av arbetet, varierar. Enligt Skakon (2011) blir chefer stressade på grund av högre grad av ansvar som arbetet innebär, att obekväma beslut måste fattas och kommuniceras ut i organisationen samt att personen som är chef ofta är synlig och blir granskad. Vidare presenterar Kuchinke (2010) i en studie att stress kan uppstå på grund av tre olika jobbrelaterade konflikter. Dels genom rollkonflikter, där den anställda känner att det finns förväntningar på att den ska ha flera olika, skilda roller. Dels genom en osäkerhetskonflikt där den anställda uppfattar att det finns en tvetydighet av vad som förväntas av de olika



rollerna och vilka plikter som ska uppfyllas. Den slutliga jobbrelaterade konflikten som orsakar stress är när den anställda uppfattar att den har för många roller att fylla och för många plikter att utföra givet de resurser den anställda har. Dessa tre dimensioner sammantaget leder till att stressen hos de anställda ökar och att deras tillfredsställelse på arbetet samt deras välmående minskar (Kuchinke, 2010). Denna studie tar ett något annorlunda perspektiv då den beskriver hur de anställdas olika upplevelser kring vilka roller de *bör* ha orsakar stress.



Figur 1: Krav/kontroll-modell utformad av Karasek, publicerad i Overgaard 2004

Karasek (1990) konstruerade en modell över olika typer av arbetsituationer och hur de i sin tur kan påverka de anställdas stress. Som kan ses ovan utgår modellen från "arbetskrav" samt "kontroll över beslutsfattande". Beroende på vilken arbetsituation den anställda har kan denna känna att den har höga eller låga arbetskrav samt om den har stor eller lite kontroll över beslut som skall fattas. Enligt Karasek (1990) är risken störst för stress om den anställda har höga krav men låga kontrollmöjligheter. Under dessa premisser kan lätt en spänning uppstå vilket gör det svårt med ny inlärning och utveckling för den anställda. Även om situationen förändras kan därmed den anställda ha svårt att anpassa sig. Däremot leder inte höga krav per automatik till en högre stressgrad. Om den anställda samtidigt har höga kontrollmöjligheter över beslut får denna respons tillbaka och kan dra lärdom av situationen. I slutändan kan därmed den anställda använda sig av dessa lärdomar i framtiden. I en organisation där låga krav råder och de anställda har lite kontroll över beslut skapas en

omotiverande kultur enligt Karaseks (1990) modell, detta på grund av att de anställda kommer att känna på brist engagemang då restriktioner på arbetet kommer att hindra dem att utvecklas. Låg risk för stress finns på de arbetsplatser där kraven är låga och de anställda har stor kontroll över beslutsfattandet (Karasek, 1990). Karaseks krav/ kontrollmodell är en av de modeller som fått störst genomslagskraft inom studier för stressforskning då den anses ge en bra bild av hur stress uppstår på arbetsplatser (Overgaard, 2004).

### 2.3 Konsekvenser av stress

Stress kan ha olika påverkan på människan, vilket det för alla inte kommer att redovisas för i denna text. Vår avsikt är i stället att återge vilka områden som kan påverkas av stress och vilka konsekvenser detta kan få, både personligen för den som drabbas samt för organisationen personen verkar i. Stressen kan dels ta sig uttryck i kroppsliga reaktioner där blodtryck, kortisolvärden och hjärtfrekvens kan förändras hos människan. Stress kan även påverka människans reproduktion, ge kroppsliga nedsättningar samt orsaka kronisk smärta och vara upphov till depressioner (Contrada & Baum, 2011). Förutom den påverkan som stress kan ha på människan i sig och dennas välmående, har stress även påverkan på den anställdas prestationsförmåga på arbetsplatsen och på organisationens kultur då dessa snabbt kan sprida sig i organisationen (Concha, 2009).

### 2.4 Historiskt avsnitt om Mindfulness

I följande avsnitt beskriver vi hur mindfulness vuxit fram från ett historiskt perspektiv. För att underlätta för läsaren försöker vi även definiera mindfulness. Det är framförallt inom Buddhismen som mindfulness uttryckligen nämns. Buddhismen bygger på fyra ädla sanningar (Jacobsen, 2002). Den fjärde av de ädla sanningarna benämns den åttafaldiga vägen och ett av dessa steg kallas *rätt uppmärksamhet* vilket i sin tur har översätts till *mindfulness* på engelska. Enligt Buddha innebär rätt uppmärksamhet och mindfulness att man ska vara medveten om sina känslor och bevara sin sinnesro (Jacobsen, 2002).

## 2.5 Vad menas egentligen med Mindfulness?

Mindfulness är svårt att förklara då termen innefattar många olika definitioner. Vi väljer att i detta avsnitt beskriva några av dessa definitioner som har utvecklats från olika skolor. Jon Kabat-Zinn klassas som en av de största pionjerna inom mindfulness. Han började på 1970-talet studera buddhism och praktisera meditation. Han var då professor i medicin och beskriver i efterhand att hans patienter ofta sökte hjälp för stressrelaterade aspekter, som gjorde honom intresserad av att försöka koppla ihop meditation till hans arbete (Kabat-Zinn, 1996). År 1979 startade han en egen stressklinik i Massachusetts för att för lära ut tekniken mindfulness som i efterhand har kallats för mindfulnessprogrammet MBSR. MBSR står för mindfulness-based stress reduction och är utvecklat för att i första hand minska människors upplevda stress men Kabat-Zinn har även gjort studier på effekter av mindfulnesskurser inom en rad andra olika områden, så som kronisk smärta, depression och ångest. I med att Kabat-Zinn har producerat många studier och böcker om mindfulness och ofta klassas som en av de största pionjerna inom området används hans definition av mindfulness flitigt och är därför värd att analyseras djupare. Den lyder:

”The awareness that emerges through paying attention on purpose, in the present moment, and non-judgementally to the unfolding of experience moment by moment” (Kabat-Zinn, 2005, s. 145).

Mindfulness är alltså enligt Kabat-Zinn det medvetande som skapas genom att uppmärksamma med flit, i nuet, och utan att döma den pågående upplevelsen. Vad han menar med att uppmärksamma med flit är en medveten riktning av vad man uppmärksammar och vanligtvis rekommenderas att försöka uppmärksamma sin andning. Oavsett vad det är för tankar, känslor eller förnimmelser som uppstår, så vill Kabat-Zinn att deltagarna övar sig i att tålmodigt styra tillbaka sin uppmärksamhet till önskat fokus, vanligtvis sin andning. Genom att påminna sig själv om att komma tillbaka till här och nu - tillståndet så formar man sinnet och blir mer medveten om hur man fungerar (Kabat-Zinn, 2005). Att uppmärksamma i nuet betyder att vara här och nu och bli medveten om hur saker är och hur tankar, känslor och förnimmelser uppstår och hela tiden förändras. Att uppmärksamma utan att döma den pågående upplevelsen, är enligt Kabat-Zinn svårt. Han menar att vi är vana att konstant döma upplevelser som bra eller dåliga och som något man

gillar eller inte gillar. Enligt Kabat-Zinn (2005) är det först genom att inte döma sina upplevelser som man ser saker som de verkligen är. Avslutningsvis skriver Kabat-Zinn (2005) att genom att uppmärksamma på det här sättet så ger man näring till ökad medvetenhet, klarhet och acceptans av nuets verklighet. Det hjälper även till att öppna upp för kreativitet, intelligens, fantasi, beslutsamhet, valmöjligheter och visdom.

En annan pionjär inom fältet mindfulness är Dr Ellen Langer som har skrivit ett antal böcker och vetenskapliga artiklar inom ämnet. Hon beskriver mindfulness, genom att jämföra det med vad hon beskriver som motsatsen: *mindlessness*. Mindfulness är enligt Langer(2004) ett tillstånd av vakenhet och medvetenhet som präglas av aktiv informationsbehandling, ständigt skapande av nya kategorier, utforskande och uppmärksamhet till flera perspektiv, och en medvetenhet om sammanhang. Hon menar att när en person agerar med mindfulness, så engagerar sig hela personen på ett aktivt och kreativt sätt. Mindlessness däremot, är enligt Langer(2004) ett tillstånd med nedsatt uppmärksamhet där individen ofta agerar på autopilot. Langer(2004) menar att en individ som agerar *mindlessness* beter sig mer passivt, rutinartat och förlitar sig på existerande kategorier och distinktioner.

Kabat-Zinn (2003) använder också begreppet "autopilot" och beskriver det med att agera och reagera mekaniskt utan att lägga märke till vad man gör, tänker eller känner. Kabat-Zinn menar att det kan vara svårt att ha en avsikt med sitt beteende i "autopilot"- tillståndet.

Enligt Åsa Nilssone (2004) som är professor i medicinsk psykologi vid Karolinska institutet, så översätts mindfulness på svenska vanligtvis till medveten närvaro. Den termen används även av Dr Ola Schenström, som är utbildad av Jon Kabat-Zinn och som har forskat i mindfulness genom att bedriva vissa studier på arbetsplatser runt om i Sverige, exempelvis genom studien: *Hälsofrämjande ledarskap och arbetsplatser – ett mindfulnessbaserat projekt i Norrbottens läns landsting* som vi beskriver närmare i avsnittet tidigare forskning.

Eckhart Tolle är en spirituell ledare som har fått mycket uppmärksamhet för sin bok *The power of now, 1997* med vilken han bidragit med kunskap om medveten närvaro. Tolle (1997) beskriver mindfulness som att vara precis här och nu. Tolle (1997) menar att genom att skaffa sig en relation till nuet kan man uppleva vilken relation man har till livet. Han fortsätter med att nuet, momentet i precis det här ögonblicket är livet, och menar att det är det enda vi har. Tolle (1997) beskriver dåtiden som en historia och framtiden som en fantasi och menar att det är få tillfällen under en dag som man befinner sig i nuet. Tolle (1997)

rekommenderar människor att sluta identifiera sig med sina tankar och istället lära sig att vara här och nu.

## 2.6 Studier i mindfulness-based stress reduction (MBSR)

Chang et al (2004) genomförde en empirisk studie i syfte att utreda vilken effekt MBSR-program har på stress, välbefinnande, smärta och i egen-effektivitet/verkan (eng: mindfulness self efficacy) i att vara närvarande. I studien deltog 43 personer, varav 28 fullföljde. Den MBSR-kurs deltagarna deltog i varade i åtta veckor, där de fick två och en halv timme träning i veckan samt en hel dags "retreat". Förutom detta ombads deltagarna att på egen hand träna i 45 min, sex dagar i veckan. Deltagarna fick besvara frågor kring ovan nämnda ämnen som studien avsåg att studera innan och efter kursen. Resultaten visade att deltagarnas upplevda stress hade minskat samtidigt som deras välbefinnande under kursens gång ökat. Efter kursen hade även deras self-efficacy ökat. Någon förändring i hur mycket smärta deltagarna känt innan och efter studien kunde dock inte uppmätas. Chang et al (2004) riktar själva kritik mot denna studie då deras stickprov varit litet och då dessa respondenter självmant valt att anmäla sig till kursen. De menar att deltagarna förmodligen haft förutfattade meningar om mindfulness och inte kan anses objektiva. Dock anser de att denna empiriska data är värd att notera eftersom deltagarnas upplevda stress var signifikant lägre efter kursen än tidigare (Chang et al, 2004). Även denna studie visar således att stressnivån minskar vid praktiseringen av mindfulness. Samtidigt påpekar författaren själv att objektiviteten hos deltagarna kan vara låg då de själva tagit initiativ till deltagande. Detta är något även våra respondenter kan ha gjort och därför är även denna aspekt viktig att förhålla sig till.

Artikeln "What Do We Really Know About Mindfulness-Based Stress Reduction?" skriven av Scott R Bishop (2002) beskriver olika studier av MBSR och menar att de övergående har en brist på forskning samt att det som har publicerats som resultat ofta innefattar metodproblem som begränsar de slutsatser som kan dras av resultaten. Dessa metodproblem inkluderar i vissa fall olämplig användning av statistik samt en icke godkänd användning av åtgärder (Bishop, 2002). Vidare menar Bishop att eftersom MBSR-programmet även ofta innefattar ospecifika faktorer så som terapeuter, uppmärksamhet, socialt stöd och positiva förväntningar vilket kan förbättra utfallet samt gör det svårt att

mäta de förändringar som specifikt MBSR medför. Han poängterar även att uppföljning är nödvändig för att helt kunna utvärdera den långsiktiga effekten av programmet, vilket i dagsläget saknas. Han framhåller dock att det finns dock finns viss forskning och bevis som är mer övertygande än andra (Bishop, 2002). Som exempel på detta nämner Bishop en studie av Shapiro, Schwartz och Bonner i Arizona 1998. Styrkan i denna studie är att den har använt sig av ett slumpvalt urval samt användning av chi-square test för att säkerhetsställa att den slumpmässigt urvalda populationen över kön, etnicitet var framgångsrik. Shapiro, Schwartz och Bonner (1998) valde att undersöka läkarstudenter då de ofta har en enorm press på sig, vilket ofta leder till symtom av stress både på det personliga och yrkesmässiga planet. Syftet med studien var att undersöka kortsiktiga effekterna av en åttaveckors MBSR-kurs på läkarstudenter, för att minska generella negativa psykiska symtom som ångest och depression samt att förbättra läkarens förhållande till patienter genom att höja upp läkarens empati. Med förhoppning att detta ingripande skulle hjälpa studenter att anta ett mer balanserat och humanistiskt förhållningssätt till både sina egna och sina patienters liv, vilket därför blev studiens hypotes. Resultaten visar att deltagandet i MBSR-kursen kan minska självupplevd ångest, minska psykisk påfrestning som depression, samt öka den totala empatin (Shapiro, Schwartz och Bonner, 1998).

## 2.7 Studier i Sverige

Under 2007-2008 genomfördes en svensk studie i mindfulness på uppdrag av Norrbottens Läns Landsting, NLL. I studien fick två chefer på varje arbetsplats genomgå en kurs i "mindfulnessbaserat hälsofrämjande ledarskap" för att kunna leda och stötta sina arbetskamrater. Under 10 veckor fick sedan de anställda avsätta mellan trettio och sextio minuter i veckan för att träning i mindfulness. Efter kursen uppgav alla deltagare att de hade en positiv inställning till mindfulness. Med hjälp av "Five Facet Mindfulness Questionnaire", FFMQ, uppmättes även att de anställdas medvetna närvaro hade ökat. De kände även mindre stress (minskning från elva procent av respondenterna till sex procent) och mindre trötthet än tidigare (minskning från 18 procent av respondenterna till 6 procent). Cheferna ansåg att de efter deltagande i kursen var mer lyhörda och bättre på att kommunicera med sina anställda.

Åsberg M, Wahlberg K, Sköld C, Nygren Å (2006) menar att en kurs i mindfulness överlag

har positiva kortsiktiga effekter på friska personer men att studierna saknar långsiktig uppföljning. Vid en nyligen genomförd kurs vid Karolinska institutet var den främsta anledningen till att vissa av de utvalda deltagarna valde att tacka nej till kursen eller att inte fullfölja den (Åsberg M, Wahlberg K, Sköld C, Nygren Å, 2006).

## **2.8 Hur mindfulness och meditation kan leda till personlig utveckling**

Bill Joiner och Stephen Josephs har båda en doktorsexamen i ledarskap från Harvard och arbetar nu som konsulter. De har tillsammans skrivit boken *Leadership Agility (2006)* där de beskriver att det finns en relation mellan personlig utveckling och ledarskapsförmåga. Joiner & Joseph (2006) beskriver *Leadership Agility* som förmågan att ta kloka och effektiva åtgärder bland komplexa, snabbt föränderliga villkor. Joiner & Joseph (2006) menar att reflektion har en stor betydelse i sin personliga utveckling. De betonar vikten av att ta ett steg tillbaka från nuvarande fokus och menar att det möjliggör förmågan att kunna ta visare beslut och prioritera bättre. Joiner & Joseph (2006) poängterar i sin bok att det som gör det möjligt att uppnå medskaparnivån är om förmågan att uppmärksamma tankar, känslor och beteenden är tillräckligt utvecklade. För att utveckla sin uppmärksamhet framhåller de meditation som en mycket användbar teknik. De framhåller att det inte spelar någon roll vilken teknik av meditation som används, så länge det förbättrar uppmärksamheten och praktiseras regelbundet. Enligt (Joiner & Joseph, 2006) är det först som tekniken praktiseras regelbundet som en ny nivå av medvetande kan utvecklas och förbättra ens mentala och emotionella intelligens.

En annan person som betonar vikten av emotionella kapaciteter och emotionell intelligens, är Daniel Goleman som är doktor i psykologi och specialist i ämnena beteendevetenskap och hjärnforskning vid Massachusetts, USA. Goleman (2000) menar att emotionell intelligens är förmågan att kunna upptäcka ens egna och andras känslor och hantera dem väl. Han menar att dagens hårda företagsklimat, som ofta präglas av nedskärningar, gör de som är kvar på företaget allt mer synliga och att egenskaper som att klara av att hantera sina känslor och kunna bemästra möten med sin omgivning därför blir ännu viktigare.

Goleman (2000) menar att emotionell intelligens är förmågan att kunna upptäcka ens egna och andras känslor och hantera dem väl. Han menar att dagens hårda företagsklimat, som

ofta präglas av nedskärningar, gör de som är kvar på företaget allt mer synliga och att egenskaper som att klara av att hantera sina känslor och kunna bemästra möten med sin omgivning därför blir ännu viktigare.

Psykologerna (Brown, Ryan, & Creswell, 2007) som bedrivit studier om mindfulness har funnit ett samband mellan att använda sig av mindfulness och utveckling av emotionell intelligens och empati. Detta säger oss därför att mindfulness kan leda till emotionell intelligens och en förmåga att förstå våra egna och andras känslor bättre vilket enligt (Goleman, 2000) blir en allt viktigare del i dagens samhälle och företagsklimat.

## **2.9 Sammanfattning av teorin**

I teorikapitlet har vi beskrivit att stress är det tillstånd personen upplever då hon blir påverkad av olika påfrestningar. Vi har beskrivit att stress kan uppstå på grund av jobbrelaterade konflikter vilket är viktigt för oss att känna till, då den hjälper oss att analysera de anställdas egna upplevelser kring varför de har känt/ eller inte känt stress på arbetsplatsen, i enlighet med syftet med uppsatsen. Vidare är Karaseks teorier om krav och kontroll användbara för oss, då de hjälper oss att analysera den bakgrundsbild som behövs för att förstå hur de anställda upplevt sin situation på arbetsplatsen innan och under kursen i mindfulness.

I teorikapitlet har vi även beskrivit hur mindfulness vuxit fram och hur pionjärer inom området beskriver och försöker definiera termen. Teorier från Joseph & Joiner (2006) berättar även för oss att meditation är en användbar teknik för att reflektera och utveckla sin uppmärksamhet vilket gör att man kan utöka sin emotionella intelligens vilket i sin tur utgör möjligheter att bli en bättre medarbetare. Alltsammans hjälper detta oss att utveckla kunskapen om hur stress hanteras av arbetsgivare idag och vår fallstudie bidrar till att förstå hur en implementering av mindfulness kan gå till.

Vår förhoppning med denna sammanfattning är att läsaren nu enklare ska kunna följa med och förstå uppsatsen bättre.



## 3. Metod

*I metodkapitlet kommer de metodval vi gjort att presenteras och motiveras. För att läsaren skall få en större inblick i implementeringen av kursen i mindfulness och för att förstå hur det är uppbyggt kring friskvård, kommer den kontext i vilken personerna vi intervjuat befinner sig i, att presenteras. Vidare kommer vi att förklara hur urvalet av respondenter gått till och hur intervjuerna genomförts. Slutligen kommer även studiens tillförlitlighet, i form av validitet och reliabilitet, att diskuteras.*

Som skrivits i tidigare stycke är syftet med denna uppsats att utreda hur mindfulness kan användas som verktyg för att minska stress hos arbetstagare. För att kunna ta reda på om de upplevt att deras beteende förändrats och om deras stress har minskat bestämde vi oss för att använda en kvalitativ metod. En kvalitativ metod är bäst lämpad då det finns intresse av respondentens egen uppfattning kring attityder, motivation och beteende och kan, om den är rätt utformad, ge omfattande svar på vad respondenten känner, tycker och tror på (Hakim, 2000), vilket därmed kunde hjälpa oss fylla syftet med uppsatsen. När detta val gjorts kontaktade vi ett stort företag inom läkemedelsindustrin som har tillhandahållit kurser i mindfulness till sina anställda i friskvårdssyfte. Vi bestämde att intervjuer skulle hållas med anställda på företaget under ett senare skede då vi tillförskaffat oss mer kunskap och information. Förutom detta bestämde vi även att en intervju skulle hållas med kursledaren för att få mer empirisk information kring hur kursen varit uppbyggd och vilka metoder denna person använt för att lära ut mindfulness. Vi intervjuade även hälsokoordinatören på läkemedelsföretaget som är personen bakom beslutet att tillhandahålla kursen. Anledningen till detta var att vi ville veta hur beslutsunderlaget såg ut, få en bättre bakgrundsbild samt få reda på hur företagets egen uppföljning såg ut. När vi fått större inblick i teorin kring stress och mindfulness diskuterade vi vilken typ av metod vi skulle använda då intervjuerna skulle genomföras. Vårt mål med intervjuerna var dels att få svar på ett antal förutbestämda frågor (se bilaga) som i stort behandlade hur respondenten resonerat kring mindfulness innan kursen, varför man valt att gå kursen, vilka upplevelser som funnits under tiden och om man upplevt en förändring efter kursen jämfört med innan. Förutom detta ville vi även få svar på

hur respondenterna upplevde stress, kopplat till arbete och/ eller privatliv. Även om dessa frågor var primära för att nå upp till uppsatsens syfte ville vi ge respondenterna utrymme att kunna prata om fler relaterade ämnen och känslor för att på så många plan som möjligt förstå vilken påverkan en kurs i mindfulness kan ha. Vi valde därför att använda oss av djupintervjuer, som enligt Hakim (2000) är en ostrukturerad intervju där intervjuaren har färdiga frågeämnen men inget frågeformulär. Genom att använda denna typ av intervju kan intervjuaren styra intervjun mot de önskade frågeämnena samtidigt som respondenten kan vara med och styra konversationen (Hakim, 2000). Vi utformade därför ett formulär med lösa frågor kopplade till de ämnen vi ville ha svar på. När dessa val var gjorda bokade vi in sju intervjuer med anställda från läkemedelsföretaget. Sex av dessa var personer som arbetar på företaget och har gått kursen som tillhandahållits, en av dem var personen bakom beslutet att tillhandahålla detta som friskvård. Dessutom intervjuade vi ledaren för kursen som arbetar på ett externt företag. Förutom detta intervjuade vi även en kursledare för en öppen kurs som hålls för anställda på företaget. För att pröva vårt val av intervjumetod valde vi att intervju varandra och spela in intervjun. På så sätt kunde vi undersöka och reflektera över hur lång tid intervjun tog och hur frågorna upplevdes samt få godkännande att de praktiska detaljerna fungerade.

Av de sex deltagarna vi intervjuade var två kvinnor och fyra män. De hade olika utbildning, från apotekare och läkemedelsforskare till processingenjör. Anledningen till att vi valde att intervju just dessa personer var att de gått den stängda kurs företaget tillhandahåller. Dessa personer valdes ut slumpmässigt från ett register med det senaste årets deltagare. För att få gå denna kurs krävs en remiss från företagets sjuksköterska. Den information vi tillförskaffade oss från dessa intervjuer utgjorde därmed primärdata i uppsatsen.

### **3.1 Setting**

Vi intervjuade företagets hälsokoordinator som är ansvarig för hälsa på företaget och personen bakom beslutet att tillhandahålla kursen i mindfulness. Enligt hälsokoordinatören finns i dagsläget en stor mångfald, då företaget har en egen sporthall med gruppträningar, gym och kurser i mental träning. Gällande preventivt och proaktivt arbete mot stress tillhandahåller företaget yoga, kognitiv beteendeterapi mot stress, träning för stressorsakade problem med axlar och nacke, samt kurser i mindfulness. Anledningen till

detta är enligt koordinatören att personalen på företaget är prestationsinriktade: ” åttio procent av alla som arbetar här har en akademisk examen, 400 personer har disputerat och det finns över fyrtio professorer på arbetsplatsen. Har man läggningen att alltid prestera är det svårt att säga nej”. Vidare har data från ett webbaserat verktyg, där cirka 1800 anställda varannan vecka deltar i en hälsoundersökning, visat att företagets största hälsoproblem rör utmattning och utbrändhet. Detta leder, enligt koordinatören, i de flesta fall till längre sjukskrivningar och är därför viktigt att motverka. Förutom att personalen på företaget kan klassas som högpresterande berättar koordinatören även att stora förändringar har skett de senaste åren då vissa arbetsplatser lagts ner med mera, vilket kan vara en anledning till att fler anställda upplever sig som stressade. Även den platsbaserade sjuksköterskan slog larm om att hon upplevde att fler personer meddelade att de var stressade jämfört med tidigare år. Med detta som bakgrund valde företaget att lägga mer resurser på stressförebyggande arbete. Kurser i mindfulness har erbjudits de anställda de senaste tre åren.

När kursen i mindfulness startar får deltagarna följande information:

**Målgrupp:** Personer med stressrelaterade problem som till exempel utmattning, nedstämdhet, sömnsvårigheter och spänningsrelaterade värk.

**Syfte:** Ge deltagarna verktyg för att minska sin stress och att öka sitt fysiska och psykiska välbefinnande med hjälp av medveten närvaro.

**Upplägg:** 8 tillfällen á 90 minuter där teori kombineras med dialog och formella och informella övningar. Mellan kurstillfällena får deltagarna till uppgift i att öva på egen hand.

**Kursmaterial:** Mindfulness i vardagen av Doktor Ola Schenström och medföljande CD-skiva. På informationsbladet står även följande citat: ”När vi är medvetet närvarande stannar vi upp och observerar vad som pågår i oss själva och i omgivningen. Vi använder vår medvetenhet så att vi inte lika ofta hamnar i stressfyllda situationer”.

I början av kursen håller även kursledaren individuella samtal med deltagarna, då han anser att det är viktigt att sätta sig in i deltagarnas situation. Innehållsmässigt lägger han upp de tillfällen de träffas med att inleda med en lätt formell övning för att få deltagarna att stanna upp. Det sker vanligtvis i form av en meditationsövning. Efter detta diskuterar de ett tema som övergripande behandlar hur man kan använda sig av och träna mindfulness. För att få deltagarna motiverade betonar han även anledningen till att träna mindfulness. Ett tidigt

inslag är att förklara vad mindfulness är, vilket han gör genom att berätta att människans tankar och att intellektet är ett fantastiskt instrument för att kunna analysera historiska erfarenheter och förutspå framtida scenarion. Samtidigt förklarar han dock faran med att hela tiden försöka se framåt i tiden samtidigt som man är stressad. Han berättar att det kan resultera i att tankarna konstant kretsar kring potentiella händelseförlopp som kan komma att hända. Han förklarar vidare för sina deltagare vad det är som händer i kroppen när man är stressad och att "Det är onödigt att uppleva stressmomenten innan de har hänt".

Han förklarar även risken med att tänka åt det andra hållet, det vill säga över saker som redan har hänt. Han förklarar att vissa människor lever kvar i det förflutna och ältar händelser vilket kan leda till nedstämdhet och i sin tur depression och betonar att mindfulness i det här fallen kan hjälpa till att acceptera situationen och släppa taget om det genom att istället medvetet uppmärksamma det som händer här och nu. Första steget i mindfulnesskursen menar kursledaren är att bli medveten om ovanstående och försöka vara så närvarande i nuet som möjligt genom att träna koncentrationen på att vara fokuserad på det som är här och nu. Andra steget i mindfulnesskursen menar kursledaren övergår mer i övningar i hur man kan få hjälp att träna mindfulness. Han delar upp de övningar som har tränat deltagarna i formella och informella. De formella övningarna består av meditation och yoga medan de informella övningarna gäller moment i det dagliga livet.

### **3.2 Tillförlitlighet**

Under arbetet med uppsatsen begrundade vi kontinuerligt studiens tillförlitlighet. För att kunna ha en tillförlitlig uppsats var det viktigt att vi genomförde intervjuerna på ett i förhållande till syftena korrekt sätt. Därför utarbetade vi intervjufrågor med vars svar vi skulle kunna besvara uppsatsens frågeställningar. Denna typ av tillförlitlighet benämns inom metodvetenskapen som validitet, där en god validitet kännetecknas av att studien undersöker det som avsett att undersökas (Patel och Tibelius, 1991). Patel och Tibelius (1991) poängterar även att det vid en kvantitativ studie kan vara svårt att säkerställa validiteten då det är abstrakta fenomen, såsom uppfattningar, som ska mätas. Enligt Hakim (2000) kan dock detta problem undvikas vid en korrekt genomförd djupintervju. Anledningen till detta skall vara att man vid djupintervjuer kan ställa detaljfrågor kring respondenternas åsikter, perspektiv och erfarenheter och återges detta sanningsenligt kan författarna ge en

sann och korrekt bild (Hakim, 2000). För att kunna uppnå detta la vi, som skrivits tidigare, stor vikt vid intervjufrågorna men förutom detta vidtog vi även en del åtgärder kring svaren vi fick in. Först och främst spelade vi in intervjuerna och sedan transkriberades dessa. När intervjuerna genomfördes var vi även väldigt noggranna med att försöka vara så objektiva som möjligt och inte förleda respondenterna. Detta gjorde vi genom att ställa öppna frågor och utan att ge egna exempel etcetera. Den typ av tillförlitlighet vi försökte uppnå i detta skede har med studiens reliabilitet att göra, vilket behandlar själva mätinstrumentets tillförlitlighet, i det här fallet intervjun (Patel och Tebelius, 1991).

### 3.3 Källkritik

Vi har fört en diskussion kring om vårt empiriska urval är för litet. Ambitionen var att intervjua fler personer som gått en kurs i mindfulness på företaget. Då vi endast intervjuat sex kursdeltagare diskuterade vi om vi skulle intervjua andra personer som deltagit i andra kurser. För att kunna få ett jämförbart urval, det vill säga empiriskt material från personer som deltagit i samma kurs valde vi att inte göra det. De personer vi nu har intervjuat har samma bakgrund och vi kan tolka deras svar på ett mer nyanserat sätt då de berättar om stress och kursen i mindfulness med utgångspunkt från samma arbetsplats och kurs. Eftersom vi har haft djupgående intervjuer med dessa anställda anser vi dock att vi fått en mycket bra beskrivning av ämnena kopplat till uppsatsens syfte. Dessutom har vi intervjuat kursledare och hälsokoordinator vilket vi anser gett extra bredd. Vi är dock medvetna om att detta urval och svaren därifrån inte är tillräckligt stort för att vi ska kunna dra allmänt generaliserbara slutsatser. Dessutom är vi medvetna om att deltagarnas upplevelser är subjektiva och inte kan sägas utgöra en "sanning" för alla anställda eller kursdeltagare.

Vi anser även att en del kritik kan riktas mot uppsatsens teoretiska referensram. Mindfulness är ett relativt nytt begrepp. Även om en del stora studier har gjorts och deras tillförlitlighet kunnat bli bevisad råder fortfarande en del oklarheter kring om dess effekter kan bevisas. Detta är även något vi tar upp då vi riktar kritik mot MBSR-programmet i slutet av det teoretiska kapitlet. Förutom detta presenterar vi även till exempel en studie gjord av Norrbottens Läns Landsting, som inte är kritiskt granskad av andra forskare. Vi valde att ändå presentera denna då det är en av de få studier som gjorts i Sverige och vi tyckte att det var viktigt att visa hur mindfulness kan fungera i en svensk kontext.

## 4. Empiri

*I detta kapitel kommer det empiriska underlaget från intervjuer med respondenter, kursledare och hälsokoordinator att presenteras. Först presenteras kursledarens bakgrund och syn på mindfulness och hur han upplever deltagarnas situation och utveckling. Efter detta redovisas för deltagarnas upplevelser kring stress innan kursen, vilket följs av ett avsnitt kring hur deltagarna uppfattade kursen i mindfulness och vilka delar de kommer ihåg/fortfarande använder sig av. Under detta avsnitt presenteras även hur deltagarna tycker att deras stress påverkats. Till sist följer ett avsnitt kring vilka förutsättningar deltagarna känner att de behöver för att kunna fortsätta öva mindfulness. På sista sidan har vi sammanställt det empiriska materialet i en tabell.*

### 4.1 Kursledarens bakgrund

Kursledaren berättar om att han för sex år sedan precis hade köpt nytt hus, fått barn och upplevde livet som "superstressat". Under samma period fick han tinnitus och kraftig huvudvärk och kontaktade sjukvården. Det visade sig vara en hjärntumör. Tiden som följde beskedet var fylld av oro, stress och osäkerhet då han behövde avvakta besked från läkare i månader. Han upplevde detta som en tuff period och hade svårigheter att hantera situationen. Han fick hjälp av en sjukgymnast som hjälpte honom med olika övningar för att öka upp sin kroppskänedom. Upplevelsen av detta var något som han i efterhand beskriver som en "awakening-känsla". Han tror att kontrasten mellan att ha varit stressad och fylld av osäkerhet och förtvivlan under en lång tid till att intensivt fokusera på sin kropp, gjorde att han upplevde ett lugn och att han kunde "andas igen". Upplevelsen gjorde att han förstod att det fanns någonting som gjorde att han kunde uppleva vila som han mådde bra av. Efter detta ville han prova fler kroppsövningar och prövade därför yoga där han i sin tur fick tips om mindfulness som fångade hans intresse. Han säger hans primära mål med mindfulness var att uppleva den tidigare nämnda vilan. Intresset ökade successivt till att handla mer om medvetenhet, vilket han kunde lära sig genom att vara närvarande. Hans intresse växte vidare och efter ett par år av egen träning bestämde han sig för att utbilda sig i mindfulness. Våren 2006 deltog han därför i en utbildning utvecklad av Doktor Ola Schenström, en kurs vars upplägg bygger på Jon Kabat-Zinns program, utvecklat på universitetet i Massachusetts.

## 4.2 Kursledarens förklaring av mindfulness

Kursledaren ser olika fördelar med mindfulness och medveten närvaro. Man kan vila i nuet, hantera en stressad situation och upplever saker starkare. Han menar att när man inte är närvarande så blir det man upplever bara en tolkning, färgad av erfarenheter och förväntningar då man förenklar väldigt mycket. Genom att vara mer medveten om sina egna förväntningar och erfarenheter som medverkar när situationer tolkas kan förståelsen öka gentemot andra då man förstår att de har andra förväntningar och erfarenheter. Han fortsätter med att mindfulness kan hjälpa personer att bli mer medveten om vad det är de egentligen uppskattar vilket medför att man vill vara uppmärksam i dessa situationer och ta vara på de ögonblicken. Kursledaren citerar Dalai Lama med meningen: "Happiness is a skill" och menar att det handlar om att ta reda på vad det är som gör en lycklig och sedan styra sin uppmärksamhet mot det. Han menar att mindfulness kan hjälpa en att komma fram till dessa saker men poängterar att det man upplever är unikt. Han kan bara ge tips på övningar på vad som har fungerat för honom sen få deltagarna själva testa på och prova sig fram för att hitta sin egen väg. Gällande stresssymptom vill kursledaren ge deltagarna verktyg att kunna hantera situationen bättre och kunna bryta stressspiralen. Han menar att stressreaktionen i sig inte är farlig men att det är när man lever kvar i det som det kan bli farligt. Genom att uppmärksamma i vilka situationer som man blir stressad kan man bli mer medveten om det och förstå att man kanske vill förbereda sig på ett annat sätt inför nästa tillfälle. Att träna sig på känna igen situationerna menar kursledaren kan förebygga stressmedvetenhet. Att man genom att ta ett steg tillbaka och ta ett lugnt andetag kan fråga sig hur situationen ser ut egentligen och förstå att bara för att jag tolkar situationen så här just nu behöver inte betyda att det verkligen är så.

## 4.3 Kursledarens upplevelser av deltagarnas situation

Kursledaren berättar för oss att han är medveten om den stora organisationsförändring som ägt rum på företaget och säger att de flesta anställda upplever det som jobbigt när de inte har kontroll över situationen och vetskap om framtiden. Han förklarar att deltagarna ofta berättar om att de fått byta arbetslag eller avdelning. Vissa har fått för mycket att göra men

sen finns det även de som har fått för lite att göra. Kursledaren menar att vi människor vill ha det tryggt och säkert, känna kontroll över situationer och att vi generellt är dåliga på att hantera förändringar. Kursledaren förklarar även att han kan skildra två typer av deltagare. Det är dels de resultatnriktade som har hört lovande saker om kursen av andra deltagare och nu kavlar upp tröjarmarna för att också få uppleva detta, samtidigt som de finns de deltagare som inte har hört talas om det tidigare och därför inte har så höga förväntningar. De resultatnriktade deltagarna gör övningarna ofta noggrant och kontinuerligt men som ofta blir förtvivlade då de upplever det som att kursen inte ger det resultat de vill ha. Han menar att om man är för prestationsinriktad så kan man missa hela intentionen med mindfulness och förklarar det med följande citat: "Då är man för inriktad på resultatet som ligger där framme, vilket gör det svårt att träna på det som är här och nu"

Han menar att det är enklare att jobba med de som inte har så höga förväntningar, med de deltagarna som går in med tanken att vi får se vad som händer och menar att resultaten vanligtvis också brukar vara som tydligast bland dessa deltagare. Ofta är det även deltagare som berättar för honom att de ibland lägger sig ner och upplever det som att det bara snurrar och de nu vill ha hjälp med att kunna stänga av sina tankar. Han menar att det här är ett återkommande problem, att deltagarna är vana att använda sig av hjärnan så mycket och de nu inte kan stänga av dem och tappat förmågan att bara vara.

#### **4.4 Deltagarnas bakgrund och upplevelser kring stress innan kursen**

Den första personen vi intervjuade har en bakgrund som apotekare och arbetar på en av företagets mer administrativa avdelningar där hon tillhandahåller ärenden gentemot myndigheter och kontrollorgan. Under intervjun berättar hon om hur hon mådde under våren före hon gick kursen. Hon beskriver att hon hade huvudvärk alla dagar i veckan och att ingenting hjälpte. Efter att ha försökt att bota sig själv med hjälp av värktabletter och motion gick hon till slut till sjuksköterskan på företaget. En annan deltagare arbetar som processingenjör på företaget och upplevde ett annat problem, han hade en "speciell situation hemma" och ville hitta ett verktyg som kunde göra honom mer fokuserad, både i privatlivet och på arbetet. Även han besökte till slut sjuksköterskan på arbetsplatsen som gav de båda deltagarna remisser till att delta i en kurs i mindfulness. Den tredje personen vi intervjuade beskriver att det var nödvändigt för honom att gå kursen; "det var som en



överlevnadsstrategi, ett sätt att hålla sig flytande”. Denna deltagare, som arbetat på företaget i fem år, beskriver även sig själv som prestationsinriktad och att han vill jobba mycket och göra bra ifrån sig men att han kommer till en punkt när han måste ta en paus och fundera och reflektera. En annan deltagare beskriver att han kände en inre ängslan eller oro och ofta ältade djupa frågor om livet. Han fick information genom företaget och blev intresserad av att testa mindfulness, då han tidigare hyst ett intresse för buddhism. Den femte deltagaren vi intervjuade arbetar som forskare och hade under många år praktiserat yoga och lättare former av meditation. Han beskriver att han redan visste att han behövde denna typ av träning för att kunna känna sin kropp och må bra. Även denna deltagare hade således ett intresse sedan tidigare.

#### **4.5 Deltagarnas upplevelser efter kursen**

Vidare fick deltagarna berätta hur de upplevt kursen och vilka delar de fortfarande kom ihåg. En deltagare berättar skrattande om en övning med russin. Varje kursdeltagare fick varsitt russin som de skulle titta, känna och lukta på. I början av historien använde hon sig av ord som ”roligt” och ”kul” men efter tag börjar hon beskriva upplevelsen med ord som ”avslappnande” och ”yoga-lik”. Hon berättar att hon nu förstår att meningen med övningen var att man skulle koncentrera sig på en sak och sluta tänka. Vidare säger hon att anledningen till att hon kommer ihåg övningen med russin var att hon försöker använda sig av den i vardagen genom att koncentrera sina sinnen till något föremål i närheten. Dock påpekar hon ”men det är svårt, när man har bråttom börjar man ju inte tänka på russin”. Hon berättar även med egna ord vad mindfulness betyder för henne ”det är att leva här och nu. Att leva i situationen och inte bli påverkad av alla tankar som kommer hela tiden. Att kunna känna sig själv och hur det känns här ”inne” säger hon och pekar mot hjärtat. Vidare frågar vi henne om hon upplever sig själv som stressad i dagsläget, ett år efter kursen. Hon säger att hon är stressad i perioder. Precis efter kursen upplevde hon sig själv som mindre stressad men att hon tyvärr fallit tillbaka i gamla vanor. Hon beskriver även att hennes stress yttrar sig genom snabbare hjärklappning, svett och att hon upplever ångest. Stressen uppkommer av flera olika anledningar enligt henne. Dels upplever hon att hon hela tiden befinner sig i en osäker situation då hon aldrig vet vilka frågor som kommer att ställas till henne från bland annat myndigheter, dels innebär hennes arbete strikta deadlines och hon

känner att hon alltid måste leverera. Den sista anledningen hon berättar om, rör förändringar, när de ändrar om inom hennes team och de anställda får nya roller. Hon säger att det inte bara är hennes egen personliga stress som ökar av detta utan att det även märks på arbetskamraterna och i slutändan hela avdelningen. Under slutet av intervjun ber vi henne berätta om hur hennes liv sett ut efter kursen. Hon säger att hon inte tillämpar övningarna längre men att hon förändrat förhållningssätt till vissa delar av livet. Hon och hennes sambo diskuterar mycket kring att de ska försöka leva här och nu och det påminner han även henne om. Hon säger att även om de vet att livet kan bli turbulent framöver så försöker de stanna upp och tänka att "nu är allt fortfarande ganska bra, då kan man njuta av det ett tag". Hon avslutar med att berätta att huvudvärken, som var anledningen till att hon gick kursen, försvunnit. Dock kan hon inte gå i god för att det var kursens förtjänst, "men kanske berodde värken på stress och att jag genom kursen kunde gå ner en nivå och det försvann".

Den andra deltagaren vi intervjuar beskriver hur han under de senaste åren befunnit sig i en "svacka" och att det har varit en turbulent tid rörande privatlivet. Med egna ord förklarar han att mindfulness innebär att vara medveten om automatiken som styr det man tänker och gör. Han säger att mindfulness innebär att komma tillbaka till nuet, tänka på vad man gör och fokusera. I början av kursen uppfattade han tempot som väldigt lågt och att varje övning tog lång tid. Efter andra tillfället förstod han dock att det var meningen och att dessa övningar lärt honom något, "jag blir mer medveten om att jag inte är medveten". Genom att veta detta säger han att han lättare kan komma tillbaka och fokusera jämfört med innan kursen. Detsamma gäller hans upplevda stress. Han förklarar att han fortfarande är stressad och att det beror på arbetet, där arbetsuppgifterna inte är tillräckligt konkreta och att han kan ha svårt att förstå vad som förväntas av honom. Han tycker även att han måste utföra en del "onödiga" arbetsuppgifter som tar tid och ökar stressnivån. Sen han gick kursen i mindfulness har han dock kunnat använda sig av tekniker, såsom att fokusera på andningen, för att få kroppsfunctionerna att fungera normalt, vilket hjälper honom.

Ytterligare en deltagare berättar att hans erfarenheter har lärt honom att han måste prioritera sig själv vilket medverkandet i kursen hjälpte honom att göra. Vidare beskriver han sig själv som en person som är väldigt öppen för att lära sig något nytt och att han därför tog till sig många nya intryck från kursen. När vi ber honom förklara hur han valde att göra detta

berättar han att han genom kursen fått en "verktygslåda" från vilken han använder sig av vissa verktyg. Bland annat noterade han hur snabbt han går och har efter kursen börjat gå långsammare. Genom att göra det säger han att man "upptäcker nya saker, hur snabbt hjärtat slår och vad de luktar runt omkring en". Han har även börjat genomföra en kroppsscanning vissa morgnar innan han stiger ur sängen, "jag är lite mer katt på morgonen, försöker ligga kvar och inte kasta mig ur sängen som en maskin" – säger han. Slutligen berättar han även om att en kollega noterat att han såg lugnare och mer harmonisk ut. Det tycker han är ett bra betyg till kursen eftersom han i dagsläget går igenom den hittills mest hektiska perioden på företaget. En deltagare berättar utförligt om övningarna han fått utföra under kursen och känslorna kopplade till dessa. Han uppskattade den sittande meditationen och förklarar att han genom den kan andas fritt och få ner luft i lungorna. Vidare berättar han om kroppsscanningen och att han, då han efter ett tag klarade att fokusera på en kroppsdel i taget förstod att allting är föränderligt. Han säger att han började acceptera vilken värld han lever i, att livet inte varar för evigt och att det därmed är värt att ta tillvara på. Dock poängterar han att han tycker att man måste uppnå en hög grad av fokus för att klara av kroppsscanningen. Denna deltagare gjorde övningarna hemma under kursens gång och fortsatte även att praktisera då den var slut. Detta gör han under kvällstid genom sittande meditation. Han säger "jag brukar ha en penna och ett block bredvid mig. Det är så många tankar som gör loopar och när jag skriver ner dem känns det som att looparna minskar. Som att jag tar ett steg från tanke till handling". Vidare förklarar han att arbetsdagarna bjuder på många förväntningar och så vidare som gör honom spänd men att meditationsövningarna gör att spänningarna försvinner. Dock vill han poängtera att övningarna inte ger lika mycket resultat längre då han inte känner sig lika fokuserad men det gör honom lugnare. Han vet även hur han ska hantera upplevelser under dagarna vilket han gör genom att ta lugna andetag och tänka att allt är föränderligt. Han säger att han idag har en klocka inom sig som säger: "det här är det du har" medan han tidigare kände att han "bara sprang och sprang men visste inte vart".

När vi frågar honom om han upplever sig själv som stressad berättar han att känner sig stress inför framtiden då han vill bli framgångsrik och lyckas. Han säger att stress för honom är "ett tillstånd av att vilja vara någon annanstans men inte veta hur man ska ta sig dit". Samtidigt funderar han över om det skulle kännas som att han sänkte kraven på sig själv om

han vore mindre stressad. Stressen över att bli framgångsrik kopplar han både till arbetslivet där han vill att hans arbetsuppgifter skall vara utvecklande men även till privatlivet då han i framtiden vill bilda familj. När han blir stressad säger han att det känns som att hans handlingar inte är rationella utan att tankarna har tagit över. Fysiskt uttrycker det sig i magont. Vidare berättar samma deltagare att han känner sig mindre stressad i dagsläget jämfört med innan han gick kursen. Han anser att han är mer medveten om sina egna tankar nu vilket gör att han känner sig själv bättre och att det i sin tur skänker ett inre lugn. Han säger också att han upplevt andra typer av förändringar i livet. Tidigare lät han saker ske spontant medan han nu ifrågasätter sina egna handlingar och gör medvetna val. Dock tror han inte att någon i hans närhet har märkt av detta men att det även kan bero på att det inte är något han brukar prata om, "det känns som att mina vänner tycker att jag flummar om jag pratar om det och att ingen hög förståelse finns". Han avslutar med att säga att "mindfulness handlar mer om en inre upplevelse, att känna att mina inre hästar springer åt olika håll men att jag är medveten om det".

En annan deltagare menar att kursen behandlade intressanta teman samtidigt som det var roligt att träffa sina arbetskamrater och lära känna dem på ett annorlunda och nytt sätt. Vidare var det yoga-övningarna som deltagaren framförallt gillar vilket är det moment han har mest erfarenhet av men framhåller även att han mer och mer gillar meditationen. Han har även utvecklat en rutin av ett tips han fick av kursledaren. Det var hur han kände igen sig själv när kursledaren beskrev hur vanligt det är att anställda släpper det de håller på med så fort det kommer ett mail istället för att hålla kvar sitt fokus på det då håller på med. Deltagaren berättar för oss att han nu är mer medveten om det här och försöker att inte bara kasta sig in i de inkomna mailen utan att göra det lite mer eftertänksamt. På frågan om han känner sig mindre stressad efter kursen så undrar han först vad vi menar med stress. Efter att diskuterat kring det, svarar han att när han känner sig stressad så kommer tankar hela tiden och att han liksom aldrig kan släppa dem. Så som svar på frågan om han känner sig mindre stressad efter kursen så svarar han ja, men att han inte kan säga att det specifikt är kursens förtjänst. Vidare berättar deltagaren att han stött på teorin förut och han upplevde den här kursen mer som en repetition. Han anser att dagens människor lever i en splittrad tid med många bollar i luften och att vi är så pressade av hur vi tänker oss att livet skall vara och menar att mindfulness kan vara ett sätt att få lite andra perspektiv på vad vi

håller på med och vad meningen faktiskt är. Ännu en anledning till att en person deltog i kursen, var att hon ville ha hjälp med att sin periodvis förhöjda stressnivå som har med de deadlines arbetet innebär. Hon gick kursen hösten 2010 och menar i efterhand att kursen har hjälpt henne att hantera den förhöjda stressnivån bättre och att hon nu har fått bra redskap för stresshantering. Vi frågar om övningarna och hon berättar att hon tyckte det var spännande i början och att hon tyckte alla övningarna under kursen var bra. Hon menar att kroppsscanning passade henne bäst för att den är enkel och tidseffektiv kroppsövning som gör henne lugn. Hon menar att det nu är upp till henne själv att göra övningarna hemma, vilket hon berättar inte sker särskilt ofta, men att hon gärna hade sett någon form av uppföljning. Hon säger att trots att hon vet att hon blir lugnare av kroppsscanning använder hon sig av tekniken lite. Hon säger att det är svårt att ta till sig tekniken när den kanske som bäst behövs. Vidare berättar hon att hon försöker vara lite mer i nuet, att vara här och inte tänka på tankarna som kommer upp när hon gör eller umgås med personer som är viktiga för henne.

#### **4.6 Deltagarnas reflektioner kring vilka förutsättningar som krävs för mindfulness**

Vi frågar även deltagarna vilka förutsättningar de tror krävs för att de skall kunna fortsätta praktisera mindfulness. En deltagare förklarar att han tycker att det är mycket viktigt att få stöd under processen, vilket han tycker att han fick under kursens gång från bland annat kursledaren. Dock tror han att de olika deltagarna hade väldigt olika erfarenheter och därför. Vidare förklarar han att olika personer kan behöva olika typer av stöd beroende på vilka förutsättningar de har. Därmed kan han tycka att kursen han gick skulle kunnat ha individanpassats mer. En deltagare uttrycker att hon skulle vilja att företaget anordnade en fortsättningskurs. Under första kursen och den närmaste tiden därefter kände hon sig väldigt motiverad att fortsätta men den motivationen tynade bort med tiden. Hon menar att det skulle vara lättare om någon följde upp vad hon gjort och vad hon lärt sig. En annan deltagare önskar att det funnits någon typ av uppföljning och att han kunnat fortsätta öva i grupp även efter kursens gång, ”det är skillnad på att göra det själv och i grupp, jag blir mer uppmärksam och gör det ordentligt när jag är en del av gruppen”. Vidare anser en deltagare att handledning är en förutsättning för att bedriva mindfulness och att hon är nöjd med hur

kursledaren på företaget höll i kursen. Det gjorde att hennes motivation fortsatte och att hon gick dit varje gång. Koordinatörn förklarar att meningen bakom kurserna i mindfulness är att ge anställda kunskap och verktyg för att kunna praktisera mindfulness. Han berättar vidare att företaget vill kunna erbjuda kursen till så många som möjligt och att mindfulness kommer att vara en viktig pusselbit framöver men att han inte vet om några fortsättningskurser kommer att erbjudas.

## 4.7 Sammanställning av empirin:

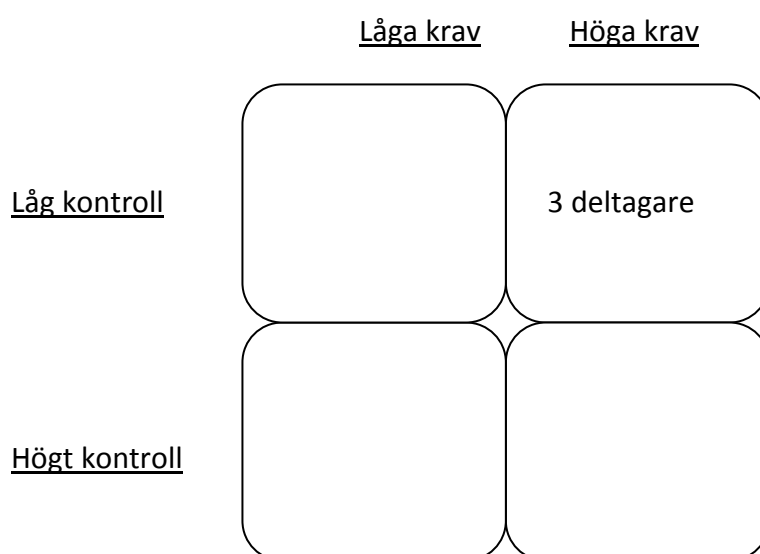
Deltagare	Situation innan	Varför stressad?	Formella övningar	Informella övningar	Hur har MF hjälp	Situation efter kurs
1	Huvudvärk	Deadlines Osäkerhet inför förändringar	Nej	Ja, uppmärksammar föremålet innerligt	Accepterar osäkerheten mer	Huvudvärk borta
2	"speciell situation hemma"	Oklarheter kring sina arbetsuppgifter	Nej	Ja, Riktat medvetet mer uppmärksamhet till sin kropp och sitt barn	Förstått vad det är som händer när han blir stressad	Upplever sig mer fokuserad
3	Kände sig behöva en överlevnadsstrategi	Höga krav både från arbets- och privatliv	Nej	Ja, stannar upp efter intensiva perioder för att reflektera. Gärna en lång promenad	Tar det lugnare.	Upplever sig själv som mer harmonisk vilket även en kompis har uttryckt
4	Inre ångslan, ältade djupa frågor om livet	Upplevde sig inte vara speciellt stressad innan	Ja, Mediterar nästan varje kväll	Ja, Stannar upp dagligen och tänker: "det här är nu"	Fått ta del av en intressant filosofi till livet	Upplever sig själv vara lugnare
5	Upplever sig splittrad	För många roller och plikter	Ja, Utövar yoga regelbundet	Ja, Övar att hålla kvar sitt fokus trots inkomna mail varje dag	Övar sitt fokus	Övar fortfarande men svårt att koppla specifikt till MF
6	Periodvis förhöjd stressnivå	Deadlines	Nej	Ja, mer medveten om här och nu	Reflekterar och njuter mer	Upplever sig själv kunna hantera den förhöjda stressnivån bättre

## 5. Analys

I detta kapitel kommer det empiriska materialet att analyseras med hjälp av tidigare presenterade teorier kring stress och mindfulness. Vi kommer här försöka utröna om de empiriska upplevelserna är samstämmiga med teorin och varför eller varför inte så är fallet. Det analyserande kapitlet ligger även till grund för det sista kapitlet där slutsatser dras kopplade till frågeställningarna.

### 5.1 Analys av deltagarnas stress

När vi ställde frågor kopplade till stress och hur deltagarna känt kring det innan kursen, svarade flera av de personer vi intervjuat att de ofta kände stress när de var tvungna att vara färdiga med sitt arbete vid en viss tidpunkt. Förutom detta säger även en deltagare att hon känner stress över inte ha kontroll på vilka frågor som kommer att dyka upp från myndigheter etcetera medan en annan deltagare berättar att han inte har kontroll över vilka arbetsuppgifter han skall utföra. Som tidigare skrivits i den teoretiska delen av denna uppsats är risken för stress störst om den anställda har höga krav men låga kontrollmöjligheter (Karasek, 1990).



Figur 3: Egen modifiering 1 av Krav/kontroll-modell utformad av Karasek

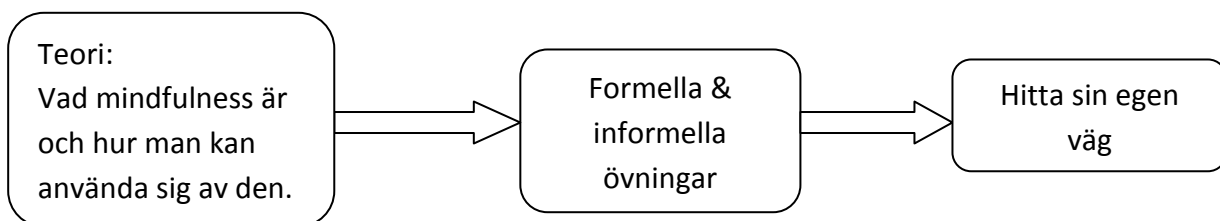
Vidare går det även att koppla deltagarnas berättelser om varför de känner stress till Kuchinkes (2010) studier kring att stress uppstår på grund av jobbrelaterade konflikter. Bland annat en deltagares berättelse kring att inte ha kontroll över vilka arbetsuppgifter som



skall utföras kan även diskuteras med hjälp av Kuchinkes (2010) teorier kring att den anställda känner stress om den har för många roller att fylla och för många plikter att utföra givet de resurser den anställda har. Deltagaren uttrycker specifikt att han önskar att någon kunde ta över alla hans "onödiga" uppgifter, det vill säga uppgifter som han egentligen inte tycker tillhör hans arbetsuppgifter och uppgifter han inte anser sig ha tid med. Även en annan deltagare säger att vi, inklusive honom själv, lever i en splittrad tid där många bollar ska vara i luften samtidigt. Ytterligare en deltagare berättar om att hon, och även kollegorna, tycker att det är stressande när förändringar sker och de får nya roller på avdelningen. Likaså koordinatören påpekade att stress uppstod inom hela organisationen när förändringar skedde och de anställda fick nya arbetsuppgifter och ett förändrat ansvarsområde. Dessa typer av stressorer kan kopplas till de osäkerhetskonflikter Kuchinke (2010) beskriver, att de anställda uppfattar att det finns en tvetydighet av vad som förväntas av de olika rollerna och vilka plikter som ska uppfyllas.

## 5.2 Analys av deltagarnas upplevelser av kursen i mindfulness

Enligt vår analys av respondenternas utsagor så följer kursen en process och för att analysera hur deltagarna tar till sig kursen har vi valt att dela upp kursen i tre områden:



Figur 4: Uppdelning av Mindfulnesskursen

### 5.2.1 Teori: Vad mindfulness är och hur man kan använda sig av den

Kursledaren som vi intervjuat berättade för oss att det primära målet med kursen är att få deltagarna nyfikna på mindfulness. Därför börjar han ofta med att berätta och betona hur vi som människor med vårt intellektuella innehar förmågan att analysera scenarion från historiska händelseförlopp och planera i potentiella framtida vägar, men beskriver faran av att göra detta under en allt för lång tid i ett stressat tillstånd. Enligt kursledaren är detta något som många deltagare känner igen sig i.

Samtliga deltagare som vi har intervjuat använder sig av orden *här* och *nu* på ett eller

annat sätt, när de beskriver mindfulness med egna ord. Eftersom det finns klara likheter i hur kursledaren och deltagarna beskriver mindfulness med sina egna ord, verkar kursledaren ha lyckats med uppgiften att lära ut teorin. Deltagarna beskriver vidare att de tycker teorin är intressant och inspirerande. Kursledaren menar att vetskap om teorin är en förutsättning för att deltagarna ska förstå syftet med varför de gör övningarna och på så sätt bli motiverade. Kabat-Zinn (2003) menar att syftet med kursen och dess övningar är att bli medveten om här och nu och att komma till insikt över hur flyktigt vårt medvetande faktiskt är och hur få tillfällen under en dag som vi faktiskt är här och nu.

### **5.2.2 Formella & informella övningar**

Under intervjuerna frågade vi deltagarna hur de valde att använda sig av de formella och informella övningarna under kursens gång och hur detta användande har utvecklat sig. Kursledaren delar alltså upp sina övningar i formella; i form av meditation och yoga, och informella övningar; i form av dagliga aktiviteter. Av vårt urval av respondenter svarar 4 av 6 deltagare att det framförallt var de övningar som var kopplat till kroppen som de föredrog. 3 av 6 deltagare beskriver även att det tog ett tag innan de förstod den stilla övningen och att det var först då som intresset för den växte. Detta tyder på en process som många verkar gå igenom. Det vill säga att först med hjälp av övningar få en större kroppskännet för att sedan utveckla förmågan att kunna fokusera på sin andning och få ro att meditera. Kursledaren förklarar att detta är normalt, att de flesta deltagarna är vana vid fysisk träning och menar att det är ett medvetet val. Även om yoga-ställningarna för många är nya, så känns momentet att träna kroppen igen. Kursledaren berättade även för oss att han vanligtvis även väljer att beskriva mindfulness som att träna sinnet. Detta är även något som koordinatören nämnde i vår intervju. Han beskriver att fokus i sitt arbete är att deltagarna ska må bra, trivas och att prestera och att sinnet är en viktig del i detta. Vidare uppmuntrar kursledaren deltagarna att vara nyfiken på övningarna och att våga prova dem hemma. Samtidigt vill han få deltagarna att hitta sin egen väg vilket han förklarar att man inte ska träna övningarna gå för hårt. Han menar att om man känner frustration till en övning och att den inte passar en själv, så ska man inte utöva övningen, att det är då är bättre att göra en annan övning man tycker om. En deltagare berättar för oss att han har hittat sin väg. Han menar att han blir lugn av att meditera varje kväll och att spänningar i magen på så sätt

upplöses vilket fortsätter hålla honom motiverad och praktisera övningen. En annan deltagare berättar för oss att han numera praktisera yoga regelbundet. Fyra av sex deltagare väljer att inte använda sig av formella övningar efter kursen. Varför man väljer att inte fortsätta med de formella övningarna kan ha olika anledningar. Deltagarna beskriver teorin som något som de förstår och tycker är intressant och givande men väljer att inte använda sig av de formella övningarna på grund av brist på tid. Åsberg M, Wahlberg K, Sköld C, Nygren Å (2006) menar att just tidsbrist är den främsta anledningen till att vissa deltagarna väljer att tacka nej till en kurs i mindfulness eller att inte fortsätta den.

Enligt Joiner & Joseph (2006) så kan en ny nivå av medvetande utvecklas genom att träna sig i meditation vilket kan förbättra den mentala och emotionella intelligensen. De framhåller att det inte spelar någon roll vilken typ av meditation som praktiseras så länge det förbättrar uppmärksamheten och praktiseras regelbundet. Mot bakgrund av detta anser vi det viktigt att kursledaren betonar vikten av att träna någon form av meditation regelbundet, för att kunna dra nytta av kursen så mycket som möjligt. Vi undrar även om kursledarens syfte att få deltagarna nyfikna, hitta sin egen väg och att inte tvinga sig in i formella övningar går ut över Jon Kabat-Zinns teorier, vars klassiska upplägg innehåller större omfattning, regelbundenhet och att träna övningarna mer strukturerat.

Det är intressant att diskutera hur kursledaren får deltagarna att hålla kvar vid de formella övningarna och praktisera dem regelbundet. Självklart består dygnet av begränsad tid och de deltagare som inte väljer att använda formella övningar benämner just detta som den främsta faktorn. Tid handlar dock om prioriteringar och vi tolkar det som att i och med att de prioriterar bort de formella övningarna så upplever de antagligen att de inte får ut tillräckligt i förhållande till den tid som krävs. Enligt kursledaren handlar de informella övningarna om moment i det dagliga livet där teorin kan praktiseras. Kursledaren menar att de informella övningarna inte följer ett speciellt upplägg men att de vanligtvis innefattar moment i att uppmärksamma ett föremål innerligt. Samtliga av våra respondenter säger att de använder sig av informella övningar på ett eller annat sätt. Att de på något sätt påminns om teorin vilket gör att de stannar upp och reflekterar. Exempelvis berättar en deltagare att han efter kursen börjat fundera på när nästa dag egentligen börjar. Att han förstätt att han ofta är väldigt stressad på morgonen vilket han nu försöker förändra, exempelvis genom att planera dagens aktiviteter på kvällen innan. På samma sätt beskriver en annan deltagare hur han har

utvecklat en rutin av ett tips han fått av kursledaren. Deltagaren berättar för oss att han nu är mer medveten och hur han tidigare kastade sig på inkomna mail för att idag göra det med mer eftertänksamhet och behålla fokus på det han håller på med just nu. Dessa båda exempel tyder på vad en utvecklad medvetenhet som både Jon Kabat-Zinn och kursledaren nämner som effekt av mindfulness. Genom att tydligare uppmärksamma i vilka situationer som man blir stressad kan man bli mer medveten om det och förstå att man kanske vill förbereda sig på ett annat sätt inför nästa tillfälle. Att träna sig på känna igen situationerna menar kursledaren kan förebygga stress. Två av deltagarna berättar att de efter kursen ger sig själva mer tid och vila efter stressiga perioder. En deltagare berättar att han gärna tar en lång promenad för att reflektera. En deltagare berättar att han nu lättare kan fokusera på det han vill. Att han blivit mer medveten om när hans tankar kommer vilket gör att han försöker styra sin uppmärksamhet mot exempelvis den han talar med.

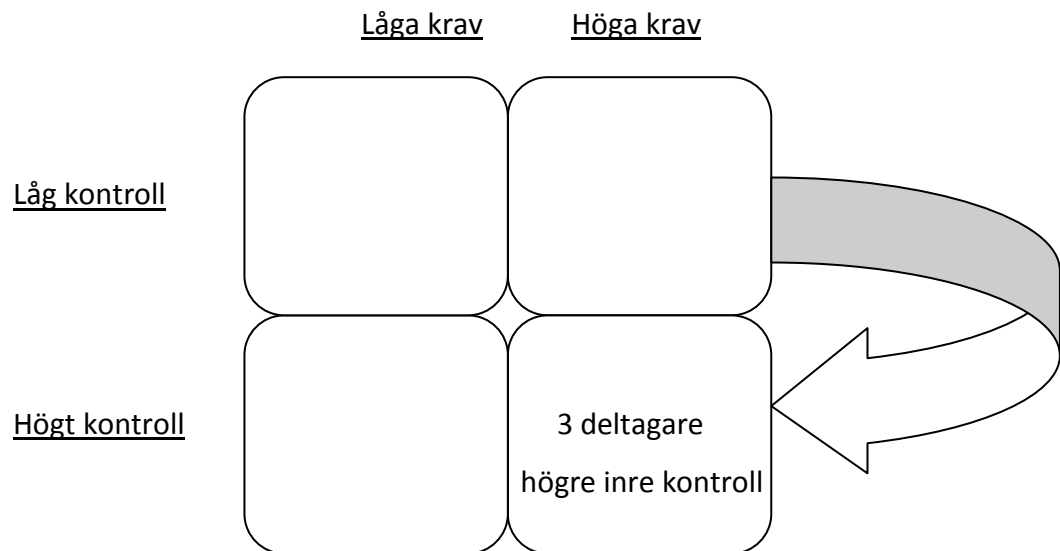
Sammanfattningsvis så har alltså två av sex deltagare fortsatt med de formella övningarna och samtliga har fortsatt med de informella övningarna på ett eller annat sätt. Fyra av sex deltagare känner sig idag mindre stressade. Anledningarna till det är olika. En deltagare säger sig nu ha bättre verktyg för att hantera sin stress på ett bättre.

### **5.2.3 Hitta sin egen väg**

Två deltagare har ökat upp sin medvetenhet vilket medfört att det ändrat om sitt beteende i ett specifikt sammanhang. En deltagare går idag promenader för att reflektera över sin situation. Dock kan ingen av dessa situationer bestämt säga att det är tack vare mindfulness som de känner sig stressade men påpekar att de uppskattat kursen och dess teori. Många av kursdeltagarna säger under intervjun att de efter kursen i mindfulness är bättre på att känna vad som händer i kroppen. De poängterade att de nu känner när stressrelaterade symptom uppstår i kroppen och blev mer medvetna om det. Samtidigt har de genom kursen även lärt sig att leva här och nu och lärt sig att acceptera att de inte kan göra någonting åt allt.

Exempelvis poängterar en deltagare att "mindfulness det är att leva här och nu. Att leva i situationen och inte bli påverkad av alla tankar som kommer hela tiden". En av orsakerna till att de anställda känner mindre stress skulle kunna vara att acceptansen resulterar i en känsla av kontroll över situationen. Vidare skulle detta faktum relaterat till Karaseks (1990) modell

innebära att de anställda känner både hög kontroll och höga krav, vilket inte är en källa till stress utan snarare en situation som bidrar till nya lärdomar.



Figur 5: Egen modifiering 2 av Krav/kontroll-modell utformad av Karasek

### 5.3 Analys av implementeringen av mindfulness på företaget

Kursledaren berättar för oss att han kan skildra två typer av deltagare. Han menar att det finns en risk med att resultatnriktade deltagare går in för övningarna alltför mycket vilket kan medföra att de blir förtvivlade då de upplever det som att kursen inte ger det resultat de vill ha. Han menar att ett alltför stort fokus på prestation och resultatet som ligger långt fram i tiden kan göra det svårare att träna på det som är här och nu och i värsta fall resultera i att man missar hela intentionen med mindfulness. Hälsokoordinatorn menar att företagets anställda till allra största del består av högskoleutbildade, högpresterande människor och även vi ser just det här som något centralt hos företagets anställda efter att ha pratat med dem. De är vana att kunna utveckla förmågor genom att fokusera mer och träna hårdare men möts här av en metod som går ut på att göra det motsatta. Detta torde få konsekvenser i hur deltagarna tar till sig i kursen mindfulness exempelvis genom hur deltagarna tar till sig till metoden och hur de blir motiverade att fortsätta praktisera övningarna. Många av de formella övningarna innebär dessutom en extra moment i vardagen vilket borde kunna få redan stressade människor att tveka. Att organisera och implementera mindfulness i denna

kontext, det vill säga i en organisation med högpresterande människor, kan således stöta på ytterligare hinder.

Enligt koordinatören valde företaget som skrivits i empirin att tillhandahålla kurser i mindfulness till sina anställda då de via olika kanaler fått indikationer på att de anställda upplevde stress. Dessa indikationer kom från både sjuksköterskan och från enkäten de anställda besvarar varannan månad. Då vi även var intresserade av hur ett system som innefattar mindfulness implementeras inom ett företag frågade vi även koordinatören hur han såg på framtiden och kring uppföljning med mera.

Som kunde utläsas i det empiriska kapitlet i denna uppsats är intresset för kursen mycket stor enligt koordinatören och företaget har därför startat ännu en kurs, som är öppen för alla intresserade. Enligt kursledaren fungerar även denna kurs bra, han poängterar att deltagarna är mycket ivriga i början och att vissa till och med övar för intensivt och gör övningarna för rigoröst, då de är ivriga att nå resultat. Deltagarna själva uttrycker att de varit positiva under kursens gång och att stressnivån i många fall gått ner.

Alla deltagare uttrycker att det skulle vara önskvärt med någon typ av uppföljning eller fortsättningskurs då detta ökar chansen för att de ska göra de informella övningarna. Enligt kursledaren fungerar mental träning likadant som annan typ av träning; regelbunden träning krävs för att effekt skall uppstå. Koordinatören som är en av de som tar beslut kring vilka kurser som ska erbjudas de anställda ser det dock ur en annan synvinkel där hans ambition är att erbjuda kursen och dess verktyg till så många som möjligt. Om man ser det ur koordinatörens perspektiv verkar implementeringen av mindfulness på företaget gå bra, då allt fler anställda får medverka under tioveckorsutbildningen. Implementering av mindfulness kan dock även ses ur ett längre perspektiv. Detta är vad många av de anställda verkar göra när de uttrycker en önskan om ett längre och fördjupat lärande. Samtidigt uppger även koordinatören att företagets största orsak till sjukfrånvaro (utbrändhet mm) är stressorsakat. Därmed borde en implementering kanske vara långsiktigt inriktad då detta är problem som inte löses på kort tid. För att implementera mindfulness på en arbetsplats på längre sikt krävs andra förutsättningar, vilka inte endast borde vara ekonomiska. För att det skall kunna genomföras måste ett strategiskt beslut att bistå och stötta ett projekt som detta finnas innan de operativa lösningarna kan diskuteras. Vår uppfattning är att företaget skulle kunna välja att både satsa långsiktigt och djupgående på den personal som har riktiga

stressproblem och kortsiktigt och brett för alla, ur ett preventivt syfte.

Perspektivet kring implementering kan även ses ur ett större organisationsperspektiv och inkludera framtiden. Hittills har diskussionen handlat om huruvida företaget bör erbjuda fortsättningskurser eller inte för att kunna fördjupa de anställdas, som gått kursen, medveten närvaro och kunskap inom mindfulness. Eftersom företagets anställda till allra största del består av högskoleutbildade, högpresterande människor som arbetar i en mycket stressande miljö skulle en implementering kunna innebära att företaget bestämmer sig för att skapa något som vi har valt att benämna en mindful organisation eller en mindful arbetsplats. Redan idag har ett stort antal anställda gått kurs i mindfulness, då kursen genomfördes redan 2008 och sedan dess har erbjudits till cirka 40 personer varje år, vilket ger en summa av cirka 240 personer. Det senaste året har även den öppna kursen hållits för sammanlagt 150 personer. Sedan företaget lagt grunden för att så många som möjligt skall kunna lära sig mindfulness har intresset för denna öppna kurs ökat explosionsartat. Antalet anmälningar från hösten 2010 till våren 2011 ökade med 50 procent. Koordinators syfte och intentioner att erbjuda ett verktyg till de anställda kan därmed sägas vara på god väg att lyckas.

## 6. Slutsatser

*I detta sista kapitel kommer vi att återkoppla till uppsatsens syften och se om dessa uppnåtts. Detta gör vi genom att med hjälp av tidigare analys utröna om frågeställningarna kan besvaras. Slutligen presenterar vi de slutsatser som har kunnat dras. Uppsatsen avslutas med att vi presenterar vad för vidare forskning som skulle vara intressant att bedrivas i framtiden.*

### **Frågeställning 1: Hur kan mindfulness användas som verktyg för att minska stress hos anställda i ett företag och hur upplever de anställda detta?**

Mindfulness kan användas som ett verktyg för att minska stress genom att kursledaren lär kursdeltagarna teorier om hur mindfulness fungerar och formella och informella övningar kring hur man kan öva sig i att använda mindfulness i sin vardag. Deltagarna tränar sig på så sätt att vara i nuet och att uppmärksamma och acceptera verkligheten som den är, vilket medför en känsla av kontroll. Samtidigt blir deltagarna mer medvetna om sin situation vilket också ökar kontrollen och minskar stressnivån. Denna medvetenhet tränar sig deltagarna i att använda sig av vid osäkra situationer. De tränar sig även i att acceptera att de vissa gånger inte kan påverka situationen och att de därför gör bäst i att inte oroa sig för utfallet alternativt förändra deras beteende om situationen går att påverka.

De anställda upplever överlag en kurs i mindfulness som väldigt positiv. De tycker att teorin är intressant och givande och att det får en att börja reflektera över sin situation, uppmärksamma när man känner sig stressad och bli medveten om det.

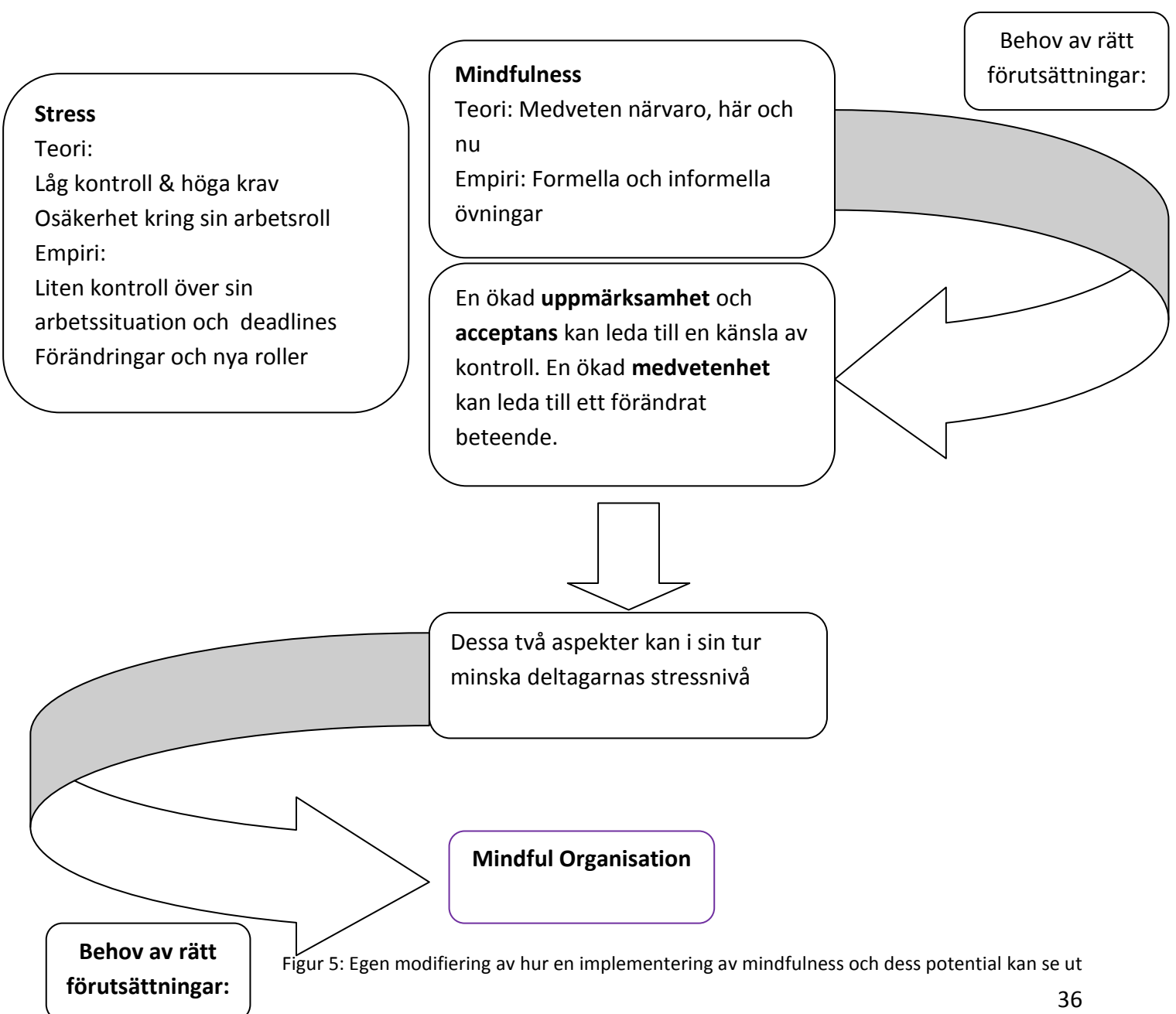
### **Frågeställning 2: Hur kan mindfulness implementeras och tillämpas på en arbetsplats?**

I uppsatsen har vi kommit fram till att mindfulness på kort sikt kan implementeras på en arbetsplats genom att en kurs hålls och att de anställda på så sätt ges verktyg för att öva sig i mindfulness i vardagen. Dock hävdar vi att om företaget vill att den kortsiktiga effekten skall bibehållas och tillämpas på längre sikt krävs rätt förutsättningar. Med kortsiktig effekt menar vi det deltagarna beskriver då de pratar om vad de upplevt under kursens gång, bland annat att de känt en större medveten närvaro och minskad stressnivå. På längre sikt menar många deltagare att de alltmer slutar använda sig av de formella övningarna. Förutsättningar för att de ska fortsätta med formella övningar och bibehålla den medvetna närvaron kan fås i form



av fler kurser, avsatt tid för meditation och andra gruppträffar etcetera. Om intentionen är att mindfulness ska implementeras inom hela organisationen krävs att ledningen fattar detta strategiska val och att kursen erbjuds till ett stort antal eller alla medarbetare. Genom våra respondenters berättelser har vi förstått att det från början var ett mindre antal personer som deltog men att sedan den öppna kursen startade har antalet deltagare ökat mycket. Därmed tror vi att kunskapen om mindfulness kan spridas inom företaget och att anställda på så sätt känner mer medveten närvaro och mindre stress vilket kan hjälpa till att bidra till vad vi kallar en mer mindful organisation.

## 6.1 Sammanfattande modell av slutsatser



Figur 5: Egen modifiering av hur en implementering av mindfulness och dess potential kan se ut

I modellen på föregående sida kopplar vi samman teori och empiri och visar vad det analytiska kapitlet resulterat i. Enligt teorin beror arbetsrelaterad stress dels på att de anställda känner att det ställs höga krav på dem men att de har låg kontroll över sin arbetssituation och över beslut (Karasek, 1990). Förutom detta kan stress även bero på olika konflikter kopplat till de anställdas roller (Kuchinke, 2010). Enligt empirin i uppsatsen tycker deltagarna att de har lite kontroll över sin arbetssituation och kring deadlines. Dessutom upplever många en problematik kring förändringar då de inte vet vad som förväntas av dem när de träder in i nya roller.

Enligt teorin är mindfulness förmågan till medveten närvaro och att kunna vara i nuet. Enligt empirin nås detta genom informella och formella övningar. För att detta skall fungera i praktiken behövs rätt förutsättningar i form av kurser och stöttning. När dessa förutsättningar finns kan mindfulness resultera i en större acceptans och i sin tur leda till en känsla av kontroll. Dessutom kan den ökade medvetenheten leda till ett nytt beteende, vilket både empiri och teori visar på. Dessa två aspekter, den ökade känslan av kontroll och det nya beteendet kan minska deltagarnas upplevda stressnivå. Om ytterligare förutsättningar ges för uppföljning och större implementering i organisationen skulle de anställda kunna skapa något vi kallar en mindful organisation. Med detta menar vi en organisation där de anställda innehar en medvetenhet och kontroll och på så sätt känner sig mindre stressade. Förutsättningarna kan ges i form av fler utbildningar och mer uppföljning.

## **6.2 Förslag till vidare studier**

Vi anser att det skulle vara intressant att utföra en fördjupad undersökning i vilka skillnader som finns mellan utformning och resultat, vad gäller MBSR-programmet och programmet utformat av Ola Schenström, som har använts i denna uppsats. Det skulle även vara intressant att följa projektet på företaget och dess implementering av mindfulness under en längre period. Avslutningsvis anser vi det intressant att undersöka hur mindfulness kan användas som verktyg till ledarskapsutveckling i en svensk kontext.

## 7. Referenslista

- Arbetsmiljöverket och Statistiska Centralbyrån (2010). Arbetsorsakade besvär 2010, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2010:4.
- Blumberg B. (2008)- *Business Research Methods*. (2.uppl.). London: McGraw-Hill Higher Education.
- Bishop, R. (2002). What Do We Really Know About Mindfulness-Based Stress Reduction? *Psychomatic Medicine*, vol 64, s 71-84.
- Brown , KW & Ryan, RM. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, vol 84, n 4, s 822-848.
- Chang, V. (2004).The effects of a mindfulness-based stress reduction program on stress, mindfulness self-efficacy and positive states of mind. *Stress and Health*, vol 20, s 141-147.
- Contrada & Baum. (2011). *The handbook of stress: biology, psychology and health*. Elektronisk resurs. New York: Springer publishing company.
- Concha, A. (2009) The impact of role stress on workers' behaviour through job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of psychology*, vol 44, n 3, s 187-194.
- Europeiska arbetsmiljöbyrån. (2011). Elektronisk resurs.  
<http://osha.europa.eu/sv/topics/stress/> (2011-04-19)
- Fackförbundet Unionen. (2009). Rapport arbetsmiljöbarometern.
- Fjellman- Wiklund, A & Waling, K. (2009). Hälsofrämjande ledarskap och arbetsplatser – ett mindfulnessbaserat projekt i Norrbottens läns landsting. Slutrapport maj 2009. *Norrbottens Läns Landsting*.
- Goleman, D. (2000). *Känslans intelligens och arbetet- emotionell intelligens och social kompetens i arbetslivet* Stockholm : Wahlström & Widstrand

- Hakim C. (2000) *Research Design- succesful designs for social and economic research*. (2.uppl). London: Routledge
- Hede, A. (2010) The dynamic of mindfulness in managing emotions and stress. *Journal of management development*, vol 29, n 1, s 94-110.
- Hopper, L. (2010) *Mindful leadership*. Georgia: Library Quarterly Spring
- Jacobsen, K. (2002) *Buddhismen: Religion, historia, liv*. Stockholm: Natur och kultur
- Karasek R, Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kabat-Zinn, J. (2005). *Wherever you go, there you are- Mindfulness Meditation in Everyday Life*. New York: Hyperion.
- Kabat-Zinn, J. (1996). *Full Catastrophe Living- How to cope with Stress, Pain and Illness using Mindfulness Meditation*. London: London Piatkus
- Kuchinke, K. (2010). All work and no play? The meaning of work and work stress of mid-level managers in the United States, Brazil, and Korea. *Human Resource Development International*, vol 13, n 4, s 393-408.
- Leka, S. (2003). Work organisation and stress. Systematic Problem Approaches For Employers, Managers and Trade Union Representatives. *World Health Organization. Institute of work, health and organisations, University of Nottingham*.
- Nationalencyklopedin. (2011). Elektronisk resurs.  
[http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/lang/stress?i\\_h\\_word=selye](http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/lang/stress?i_h_word=selye) (2011-04-28)
- Nationalencyklopedin. (2011). Elektronisk resurs.  
<http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/sok/stress?type=NE> (2011-04-28)
- Nilsonne, Å. (2004). *Vem är det som bestämmer i ditt liv?* Helsingborg: Natur och Kultur

Overgaard D. (2004). Psychological workload is associated with weight gain between 1993 and 1999: analyses based on the Danish Nurse Cohort Study. *International Journal of obesity*, vol 28, s 1072-1081.

Patel R, Tebelius U. (1991). *Grundbok i forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur

Parmsund, M. (2009). Stress i arbetet. Stockholms Läns Landsting, Karolinska Institutet .

Seyle, H. (1950). Stress and the general adaption syndrome. *British medical journal*, s 1384-1392.

Skakon, J. (2011) Do managers experience more stress than their employees? Results from a Danish study. *Work*, vol 38, n 2, s 103-109.

Segal ZV, Willilams JMG, Teasdale JD. (2002) Mindfulness-based cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse. New York & London: The Guilford press

Shapiro SL, Schwartz GE, Bonner G. (1998) Effects of mindfulness-based stress reduction on medical and premedical students. *Journal of behavioral medicine*

Tolle, E. (1997). *The power of now: a guide to spiritual enlightenment* Vancouver: Namaste

W.B Joiner, S.A Josephs , (2006). Leadership Agility- A Guide to Realizing Your Leadership Potential. Chichester: John Wiley & Sons Inc.

Åsberg M, Wahlberg K, Sköld C, Nygren Å (2006) Tema psykoterapi. Mindfulness- meditation – nygammal metod för att lindra stress. *Läkartidningen* nr 42. vol 10, s 3174.

# Bilaga 1

## Intervju kursledare mindfulness

1. Hur är kursen i mindfulness som du tillhandahåller för läkemedelsföretagets anställda uppbyggd?
  - Tidsmässigt (gemensamma träffar, egen träning för deltagarna etcetera)
  - innehållsmässigt (övningar etcetera)
  - tidigare kurser (Kabat-Zinn, Schenström etcetera)
  - förändras kursen utifrån deltagarna eller följer den ett givet schema (vet du något om deltagarnas bakgrund position mm ).
  
2. Hur beskriver du mindfulness och den typ av mindfulness du vill att dina deltagare ska uppnå efter avslutad kurs och träning?
  - skiljer sig denna beskrivning från grundaren Jon Kabat-Zinns
  - skiljer sig denna beskrivning från andra typer av mental träning
  
3. Hur skulle du beskriva att mindfulness är kopplat till stress?
  - på vilket sätt ska det förändra stressnivån
  - hur kan det påverka anställda på ett företag, arbetsrelationer, ledaregenskaper etcetera.
  - hur är mindfulness kopplat till deltagarnas egenkontroll
  
4. Har du gjort några egna empiriska studier över dina deltagare? Vad är i så fall utfallet från dessa?
  - enkäter mm.
  
5. Hur ser din egen bakgrund ut?
  - var uppstod intresset i mindfulness
  - vilken typ av utbildning har du gått

## Intervju med hälsokoordinator

1. När började företaget tillhandahålla kurser i mindfulness för sina anställda?
2. Varför togs detta beslut och vad ville man uppnå?
  - fanns det några bakomliggande faktorer etcetera
3. Hur togs beslutet?
  - vilka fattade beslutet. Låg några bakomliggande studier bakom. Har man tillhandahållit liknande kurser, i mental träning, tidigare?
4. Hur stort är intresset för mindfulnesskursen?
  - jämfört med annan typ av friskvård. Vilken annan typ av friskvård tillhandahåller företaget?
5. Har ni haft någon egen uppföljning av programmet?
  - enkäter? Studier?
  - har ni velat undersöka huruvida programmet gett någon effekt. Kort sikt / lång sikt.
  - får deltagarna någon stöttning från företaget att fortsätta praktisera mindfulness? Avsatt arbetstid, vidareutbildning /träning.
6. Hur ser din bakgrund ut?
  - vad är du ansvarig för på företaget?
  - har du själv någon erfarenhet av mindfulness? Annan mental träning?

## Intervju med anställda

1. När gick du kursen?

- årtal

-längd (antal träffar). Gick du på alla träffarna?

2. Varför valde du att gå kursen? Är det något du varit intresserad av sedan tidigare?

3. Fick du någon teoretisk bakgrund?

- var mindfulness kommer ifrån? Hur det är teoretiskt är meningen att det ska verka? Vilka effekter det kan ge?

- beskriv med egna ord vad mindfulness är och vilka effekter det kan ge

4. Hur uppfattade du övningarna?

- Vilka övningar provade ni på?

- Var det något utav övningarna som passade dig bättre? Varför då i så fall tror du?

- praktiserade du hemma under perioden du gick kursen?

5. Fortsatte du att använda dig av mindfulness efter kursens avslutande?

- om ja, på vilket sätt? Hur ofta? Har du på något sätt förändrat din teknik?

-om nej, varför inte?

6. Upplever du dig själv som stressad?

- Om ja, hur? Vilka uttryck tar det sig? Beror det på arbete, privatliv, något annat? Varför? Förklara och ge exempel.

- Skiljer sig den upplevda nivån gentemot innan du gick kursen?

- om nej, känner du att stressnivån är samma nu som innan du gick kursen? Känner du att du har kontroll över arbete mm ?

7. Har du märkt av några förändringar i ditt liv sedan du gick kursen? Om ja, hur?

- I det dagliga arbetet på arbetsplatsen? Hur?

- Som privatperson? Hur?

- har dina närstående eller kollegor uttryckt att de märkt någon skillnad? Om ja, på vilket sätt?

8, Vilka förutsättningar tror du krävs för att kunna praktisera mindfulness?

- på arbetsplatsen?

- på fritiden?

- känner du att du har fått ytterligare stöd från arbetsplatsen att praktisera mindfulness efter avslutad kurs?