



Mindfulness som främjare av hälsa inom näringslivet

Lovisa Broms, Susanna Hedenborg, Camilo Saenz Moncaleano och Jenny Vikman
Malmö universitet 20260304

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Kort sammanfattning | 3 |
| Inledning | 4 |
| Projektdesign | 6 |
| Del 1: Utbildningsdel | 6 |
| Del 2: Träning | 6 |
| Del 3: Undersökning | 6 |
| Resultat | 9 |
| Resultat från enkätaterialet | 9 |
| Resultat från intervjumaterialet | 11 |
| Slutsatser | 14 |
| Rekommendationer | 15 |
| Åtgärder på organisationsnivå (företagets ansvar) | 15 |
| Åtgärder på individnivå (medarbetarens ansvar) | 15 |
| Referenser | 17 |
| Bilaga 1: Program workshop med CoachEffect AB | 19 |
| Bilaga 2: Enkätfrågor | 21 |
| Bilaga 3: Intervjuguide | 24 |
| Bilaga 4: Etik | 25 |
| Bilaga 5: Forskningspersoner | 26 |

Kort sammanfattning

Under de senaste åren har allt fler fått upp ögonen för hur viktig den psykiska hälsan är på jobbet. I detta projekt, *Mindfulness som främjare av hälsa inom näringslivet*, har effekterna och erfarenheterna av samt uppfattningar om mindfulnessaktiviteter undersökts på tre olika företag. Projektet bestod av tre delar: utbildning, träning och undersökning. Mindfulnessprogrammet hade en tydligt positiv effekt för många deltagare. De började praktisera mindfulness mer regelbundet, utvecklade starkare färdigheter och fick bättre självmedvetenhet. Många upplevde minskad stress, ökat fokus och större närvaro både i arbete och privat. Effekterna påverkades starkt av de organisatoriska förutsättningarna: stöd från ledningen, en kultur som tillåter pauser och tillgång till ostörda miljöer var avgörande. Deltagarna betonade även behovet av flexibilitet i hur mindfulness kan utövas. Resultaten visar att mindfulness kan stärka både välbefinnande och arbetsförmåga, men att långsiktig framgång kräver att metoden ges tid, utrymme och legitimitet i organisationen.

Inledning

Under de senaste åren har allt fler fått upp ögonen för hur viktig den psykiska hälsan är på jobbet. Sedan september 2019 har antalet pågående stressrelaterade sjukfall ökat med 11 procent och uppgår nu till cirka 35 800 personer. Tre av fyra som drabbas är kvinnor. Samtidigt visar statistiken att de som får det stöd de behöver från sin arbetsgivare har 19 procent större chans att återgå i arbete än de som inte får motsvarande stöd. Under 2024 betalades totalt 9,9 miljarder kronor ut i sjukpenning för stressrelaterad psykisk ohälsa (Försäkringskassan, 2026).

Det finns flera olika insatser för att minska psykisk ohälsa. En av de metoder som fått mest uppmärksamhet är mindfulness, enkla övningar som hjälper oss att vara mer närvarande, minska stress och få bättre fokus. Resultaten varierar mellan olika yrken och organisationer. Lomas et al. (2019) visar att effekterna av mindfulnessprogram är tydliga men påverkas av sammanhang och upplägg. Forskningen visar generellt att regelbunden mindfulnesssträning kan minska stress, ångest, nedstämdhet och smärta. Den kan även öka välbefinnandet hos personer som i övrigt mår bra. I takt med digitaliseringens framfart har även online-program blivit vanligare. Studier pekar på att digitala mindfulnesslösningar kan minska stress, ångest och depression (Stratton et al., 2017) och att de är lätta att skala upp.

Forskning visar även att mindfulness kan fungera som en slags mental skyddsväst i stressiga miljöer. Jha et al. (2015) såg till exempel att personer i mycket krävande arbetssituationer, som militär personal, kunde behålla sin koncentration bättre om de gjorde återkommande och praktiska övningar, såsom andningsfokus, kroppsscanning eller korta meditationer. Det viktiga är inte att övningarna är avancerade, utan att de görs regelbundet. Mindfulness har även visat sig vara värdefullt för ledare. När vi ständigt blir avbrutna, multitaskar och hanterar mängder av information blir det svårt att fatta kloka beslut. Genom att träna mindfulness kan ledare bli mer tydliga, mer kreativa och bättre på att skapa goda relationer. Modellen ”mindful leadership” (Ehrlich, 2017) lyfter fram sex byggstenar – bland annat värderingar, känslomässig intelligens och fysisk medvetenhet, som tillsammans stärker både ledaren och medarbetarna.

Forskningen är tydlig med att *hur* programmen genomförs är avgörande. Krishnan (2021) menar att organisationer som integrerar mindfulness på ett genomtänkt sätt kan bli mer innovativa och motståndskraftiga i tider av snabb förändring. Men för att det ska fungera krävs stöd från ledningen och en kultur som uppmuntrar långsiktighet, mindfulness är ingen snabbfix. I stressiga yrken, som vården, finns goda resultat men där finns även praktiska

utmaningar. Burton et al. (2017) visar att mindfulness minskar stress hos vårdpersonal men att tidsbrist och höga avhoppsnivåer ofta står i vägen. Samma sak syns i skolan, mindfulnessprogram kan förbättra lärares välbefinnande och deras förmåga att hantera känslor (Klingbeil & Renshaw, 2018). Däremot är påverkan på klassrumsmiljön mer begränsad. Daniels et al. (2021) understryker att många insatser faller på hur de implementeras, inte nödvändigtvis för att metoderna är svaga. När det gäller psykiskt välbefinnande finns tydliga effekter. Forskning visar att mindfulness minskar stress, stärker empati och ökar arbetsengagemang (Vonderlin et al., 2020). Meta-analyser (Sakuraya et al., 2020) bekräftar att både mindfulness och KBT-baserade program kan förbättra livskvalitet på flera nivåer. Samtidigt vet vi att utbrändhet hänger ihop med försämrad kognitiv funktion, som minne och uppmärksamhet (Renaud & Lacroix, 2023). Därför behövs ofta organisatoriska förändringar parallellt med individuella insatser. Jha et al. (2019) visar att mindfulness kan stärka arbetsminnet, särskilt i miljöer där hjärnan ständigt utmanas.

Eftersom *hur* mindfulnessprogram genomförs har konstaterats vara viktigt för om de är lyckade eller inte behövs fler studier som tar sammanhanget i beaktande. Därför syftar projektet *Mindfulness som främjare av hälsa inom näringslivet*, till att undersöka effekterna och erfarenheterna av samt uppfattningar om mindfulnessaktiviteter på olika företag.

Forskningsfrågorna är:

1. Hur erfar och uppfattar deltagare mindfulnessaktiviteter som erbjuds genom deras arbetsplats? Vilka möjligheter och hinder upplever deltagarna?
2. Kan, och i så fall på vilket sätt kan mindfulnessaktiviteter påverka hälsa och effektivitet på arbetsplatsen?

Projektdesign

Projektet omfattade tre olika företag och var uppdelat i tre delar: en utbildningsdel, en träningsdel och en undersökningsdel.

Del 1: Utbildningsdel

Programmet inleddes med en interaktiv workshop över två sammanhängande halvdagar som syftade till att skapa förståelse och ge verktyg för att utöva mindfulness (Bilaga 1).

Utbildningen genomfördes av Catharina Sjögren Froborg, Civilekonom och ICF-certifierad ledarskapscoach på MCC-nivå (ICF: International Coaching Federation; MCC: Master Certified Coach). Sjögren Froborg har över 20 års erfarenhet från näringslivet i flera branscher och har arbetat i ledande roller med personalansvar och ledningsgruppsarbete.

Del 2: Träning

Efter workshoppen följde en träningsperiod på åtta veckor där deltagarna utövade mindfulness själva varje dag (på arbetstid) under tio minuter.

Del 3: Undersökning

Programmets upplevda effektivitet studerades med hjälp av en enkät och intervjuer.

Enkät

Enkäten som användes kallas FFMQ (Five Facets Mindfulness Questionnaire) och brukar användas för att mäta deltagarnas upplevda grad av mindfulness/medvetna närvaro (Baer et al., 2006; översatt och validerad till svenska Lilja et al., 2011, för enkätfrågorna se bilaga 2). Enkäten innehåller 29 frågor. Forskningspersonerna uppmanas att svara på en Likert-skala från 1 (håller inte med alls) till 5 (håller med för det mesta eller hela tiden).

När forskningspersonerna fyllde i enkäten första gången besvarade de även bakgrundsfrågor om utbildningsbakgrund, sysselsättning, kön, ålder, migrationsbakgrund och om tidigare erfarenheter av mindfulness. Slutsatser dras genom statistisk analys av insamlade data från enkäten. Analysen möjliggör en bedömning av effekten av träningsprogrammet när det gäller deltagarnas medvetna närvaro/mindfulness. I studien jämför vi utgångsläge med läge efter kursen för att identifiera eventuella signifikanta förändringar och samband.

Tabell 1: *Respondenter enkät före respektive efter interventionen*

| Företag | Antal respondenter | |
|---------|--------------------|-------------|
| | Före (antal män) | Efter (män) |
| Alera | 20 (5) | 11 (3) |
| Nexora | 21 (12) | 11 (4) |
| Summa | 41 (17) | 22 (7) |

Tabell 1 ovan anger antal deltagare i enkätstudien före respektive efter mindfulnessprogrammet. I enkätstudien ingick 41 medarbetare (24 kvinnor och 17 män) före interventionen och 22 medarbetare (15 kvinnor och 7 män) efter interventionen från två företag (Alera och Nexora). Det tredje företaget, Elora, deltog endast i pilotversionen av enkäten. Därför ingår inte deras resultat i presentationen ovan och inga före- och eftermätningar genomfördes för detta företag. Det bör påpekas att antal respondenter i eftermätningen är lägre (trots flera påminnelser om att svara på enkäten) och därför bör resultaten tolkas med försiktighet. Den minskade svarsfrekvensen i eftermätningen innebär att jämförbarheten mellan före- och eftermätningen begränsas och att eventuella förändringar i skattningarna kan ha påverkats av bortfallsbias snarare än effekterna av interventionen.

Deltagarna var i genomsnitt 42 år gamla, med en spridning från 25 till 60 år. Gruppen bestod av något fler kvinnor än män och hade över lag en hög utbildningsnivå, där en stor majoritet hade minst treåriga universitetsstudier. Drygt hälften av deltagarna var födda i Sverige med svenskfödda föräldrar, medan övriga antingen själva var födda utomlands eller hade minst en förälder född utanför Sverige (se bilaga 5).

Semistrukturerade intervjuer

För att skapa en djupare förståelse för hur mindfulnessprogram upplevs av personer inom näringslivet erbjöds deltagare som medverkat under workshopen och deltagit i träningsprogrammet att ställa upp på enskilda intervjuer. Under intervjuerna gavs de möjlighet att tala om sina erfarenheter av mindfulnessaktiviteterna efter att åttaveckorsprogrammet var genomfört. Alla som deltog i programmet och workshopen (ca 60 personer från tre företag) fick information om forskningsprojektet och tillfrågades om att ställa upp på en intervju (se intervjuguide, Bilaga 3). Deltagandet i studien var frivilligt och även de som inte deltog i studien erbjöds programmet (workshop och träningsdel).

Det var 13 personer som intervjuades (åtta kvinnor och fem män). Dessa arbetade på de tre olika företagen (se tabell 2). De flesta intervjuerna varade mellan 30 och 50 minuter och spelades in. Intervjuerna har transkriberats med hjälp av klang.ai och har därefter bearbetats och analyserats av forskargruppen.

Tabell 2: *Deltagare i workshops och intervjuer*

| Antal deltagare workshop och intervju | | |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| Företag | Deltagare workshop | Deltagare intervju (antal män) |
| Elora | 20 | 5 (4) |
| Alera | 21 | 6 (1) |
| Nexora | 20 | 2 (0) |
| Summa | 61 | 13 (5) |

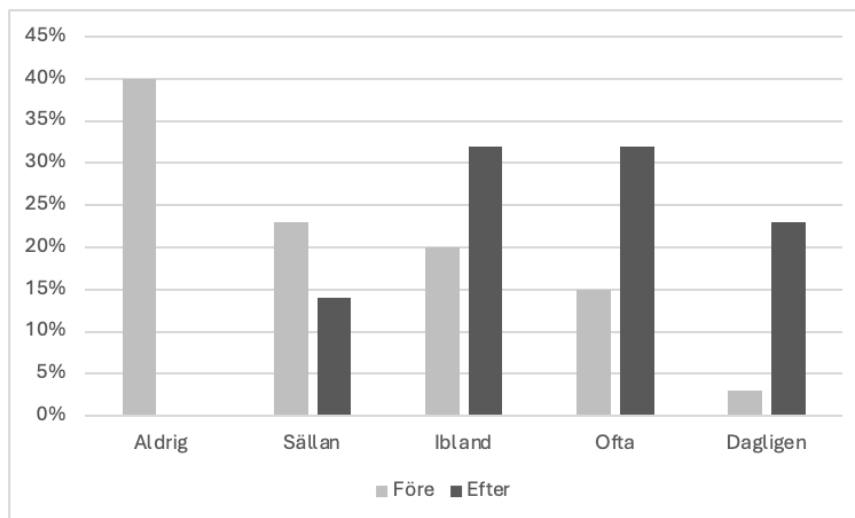
Resultat

Resultat från enkätaterialet

Sammantaget visar resultaten från enkätundersökningen att interventionen ledde till ökad mindfulnesspraktik, förbättrade mindfulnessfärdigheter och stärkt självmedvetenhet, alla faktorer som är viktiga för långsiktig psykisk hälsa, välbefinnande och effektivitet i arbetet.

Före interventionen var mindfulness inte något som deltagarna brukade göra. Fyrtio procent uppgav att de aldrig praktiserade mindfulness, och endast en deltagare gjorde det dagligen. Efter interventionen förändrades detta tydligt, nästan alla deltagare rapporterade att de nu praktiserade mindfulness åtminstone ibland, och en betydande andel gjorde det ofta eller dagligen (se Figur 1). Det är möjligt att denna ökning till viss del speglar att deltagarna genomförde de hemuppgifter som ingick i det åtta veckor långa programmet. Samtidigt är det väldigt positivt att se att så många faktiskt engagerade sig i övningarna, eftersom aktivt deltagande är en central del i att utveckla mindfulnessfärdigheter.

Figur 1: Förändringar i frekvensen av mindfulnessövningar före och efter interventionen.



När man tittar på de psykologiska utfallsmåtten syns flera viktiga förändringar. Den totala FFMQ-poängen ökade tydligt, från ett genomsnitt på 125,94 poäng till 133,39 efter mindfulnessinterventionen. Vilket innebär att deltagarnas övergripande mindfulnessförmågor stärktes (se Tabell 3). De mest framträdande förbättringarna återfanns i delskalorna *Observing* och *Non-reactivity*. *Observing* handlar om att lägga märke till tankar, känslor, kroppsliga signaler och omgivningen på ett mer närvarande sätt (se Tabell 3). *Non-reactivity* beskriver förmågan att kunna iaktta sina upplevelser utan att automatiskt dras med i dem eller reagera impulsivt. Båda dessa färdigheter ökade på ett sätt som är typiskt för lyckade

mindfulnessinsatser. Övriga delskalor (*Describe, Acting with Awareness* och *Non-Judging*) visade inga statistiskt säkra förändringar, men låg stabilt eller något högre jämfört med före programmet (se Tabell 3).

Tabell 3: Förändringar i de viktigaste variablerna före och efter mindfulnessinterventionen.

| Mått | Före | Efter | Kort tolkning |
|-----------------------|--------|--------|--|
| Stress | 3,41 | 3,27 | I stort sett oförändrad stressnivå. |
| Fokus (svårigheter) | 2,82 | 3,27 | Ökade svårigheter, troligen p.g.a. ökad självmedvetenhet. |
| Observing | 24,90 | 26,90 | Bättre förmåga att lägga märke till tankar, känslor och omgivning. |
| Describe | 28,15 | 29,00 | Liten ökning i förmågan att sätta ord på upplevelser. |
| Acting with Awareness | 24,68 | 24,50 | I stort sett oförändrad närvaro i handling. |
| Non-judging | 28,36 | 29,59 | Något minskad tendens att döma egna upplevelser. |
| Non-reactivity | 19,76 | 21,95 | Märkbar ökning i förmågan att inte fastna i tankar/känslor. |
| Minfulness (Total) | 125,94 | 133,39 | Tydlig förbättring i total mindfulnessförmåga. |

Stressnivåerna låg relativt stabilt över tid, utan någon tydlig nedgång (se Tabell 3). Ett mer intressant resultat är att deltagarna rapporterade något större svårigheter med fokus efter interventionen (se Tabell 3). Detta ska dock inte tolkas som försämrad koncentrationsförmåga. Vid mindfulnesssträning blir personer ofta mer medvetna om sina egna tanke- och uppmärksamhetsmönster, vilket kan leda till att de noterar bristande fokus oftare än tidigare. Det är alltså troligt att den observerade ökningen i fokusproblem speglar en ökad självinsikt snarare än faktiska försämringar.

För Alera låg stressnivån i stort sett stabilt över tid, med endast en mindre ökning i snittvärdet. Däremot rapporterade deltagarna något fler svårigheter med fokus efter programmet. Det behöver inte tolkas negativt. När man tränar mindfulness blir man ofta mer observant på hur koncentrationen varierar under arbetsdagen. Ökningen kan därför ses som ett tecken på större självmedvetenhet, snarare än en faktiskt försämrad förmåga att fokusera. Samtidigt bekräftar förbättringarna i centrala mindfulnessfärdigheter att gruppen tog steg i rätt riktning.

Resultat från intervjumaterialet

Intervjuerna visar att deltagarna genomgående upplevde workshoppen som positiv och värdefull. Många beskrev att de fick med sig konkreta och praktiska verktyg, samtidigt som de uppskattade den tydliga kopplingen till vetenskapliga studier. Kombinationen av teori och praktik lyftes som central för att skapa förståelse och legitimitet kring mindfulness som praktik. När deltagarna under intervjun fick frågan om vad mindfulness är för dem beskrev de det på olika sätt. Exempelvis så här:

- ...att kunna ta ett djupt andetag och ladda om (Alex, Alera)
- ...mindfulness hjälper mig att förstå mina egna reaktioner bättre, att se varför jag känner som jag gör (Kim, Alera)
- ...jag trodde det var något för hippies, men det är faktiskt väldigt praktiskt och hjälper mig att fokusera (Simon, Elora)

Medarbetare vid alla tre företag uppgav att mindfulnessprogrammet hjälpte dem att hantera stress, öka sin förmåga att vara närvarande och skapa bättre fokus under arbetsdagen. Likt tidigare forskning (jfr. Jha et al., 2015; Vonderlin et al. 2020) var effekterna särskilt tydliga under perioder med hög arbetsbelastning. Flera deltagare beskrev hur de, just i intensiva eller pressade situationer, använde mindfulness som ett konkret sätt att hantera stress. Några exempel:

- Det har hjälpt mig att bli lugnare och inte lika stressad. Jag känner att jag kan hantera pressade situationer bättre nu. (Simon, Elora)
- ...jag vill faktiskt säga att det har ändrat sig. För jag tror att jag är uthålligare i stressammanhang. (Alma, Elora)
- Så det är väl det som jag har och det har jag nog inte reflekterat över innan utan innan har jag bara gjort det. Och det är väl i så fall att jag märker att jag har lättare att fokusera och vara. här, tillgänglig, så att säga.” (Anna, Alera)

Några deltagare var sedan tidigare bekanta med mindfulness och hade praktiserat det tidigare. Resultaten pekar på att det var lättare att komma in i praktiken igen om man hade tidigare erfarenheter. Flera berättade även att de märkte en tydlig (negativ) skillnad i stressnivå när de inte hade utövat mindfulness på ett par dagar:

- Jag känner att stressen kommer på snabbare. När det har gått ett par tre dagar utan att jag har gjort mindfulness så känner jag hur det blir lite svårare att reglera stressen och pressen. (Alex, Alera)

Samtidigt betonade flera att effekterna av mindfulnessprogrammet kunde vara svåra att exakt beskriva, men att ”det kändes skönt i stunden”. För flera gav övningarna en känsla av att ”starta om”:

- När man har gjort det är det ganska skönt i huvudet och i kroppen. Det är precis som man startar om hjärnan och börjar om från början. (Nora, Alera)

Det framkom även att flera initialt mötte mindfulness med viss skepsis. Det beskrevs som ”flummigt” eller ”hokus pokus” innan de fått prova övningarna själva. Denna första tveksamhet är viktig att beakta, då den kan påverka både mottagligheten och hur väl metoden implementeras i en arbetsplatskontext. Intervjuerna visar dock att upplevelsen förändrades när deltagarna under workshopen fick både en forskningsbaserad bakgrund och praktiska verktyg. Detta skapade legitimitet och ökade öppenheten för metoden, särskilt i organisationer där vetenskapliga arbetssätt är norm. En deltagare uttryckte detta tydligt:

- Jag tycker det är bra som det är. Men jag tror det är väldigt bra att man kopplar det till evidensbaserat. [...] För vårt företag där vi håller på med evidensbaserade fakta [...] är det väldigt viktigt att det man håller på med inte är något hokus-pokus, utan att där finns forskning bakom. Och jag tycker också att det är viktigt att man har många olika verktyg, för vi är olika individer.” (Kim, Alera)

I linje med tidigare forskning (jfr. Burton et al., 2017) var det även tydligt att det behövs en flexibilitet och olika typer av verktyg för att mindfulness ska fungera. Att meditera i tio minuter passade inte alla; några beskrev att det till och med kunde skapa stress att avsätta så mycket tid mitt i arbetsdagen. En teknik som lyftes på alla tre företag var prestationspausen, en kort övning på en eller ett par minuter som används för att andas och ställa om. Så här beskriver några deltagare effekten av en kortare övning:

- Det var det verktyget jag behövde [...] den minuten räckte för att bryta den cirkeln och jag kunde sedan gå ut och säga: okej, nu är det bra igen. (Max, Elora).

- ”Performance breaks” har jag fortsatt med. När det behövs. Det är så enkelt, för det är bara en minut. (Ellie, Alera)

Likt tidigare studier visar denna att ledningens engagemang var avgörande för hur väl mindfulness kunde integreras i arbetsvardagen. När chefer eller personer i ledande position deltog eller visade stöd upplevde medarbetarna att det blev mer legitimt att avsätta tid för övningarna. Samtidigt blev det tydligt att det kändes svårare att genomföra mindfulness när ledningsstöd saknades eller när kollegor inte visste vad man gjorde. En deltagare beskrev känslan så här:

- Det känns inte så socialt accepterat att gå undan i ett rum när folk ser. [...] Det är okej att säga att jag måste gå på toaletten, men inte att jag ska göra mindfulness. [...] Det har känts lite pinsamt, och det upplever nog mina kollegor också. (Liv, Nexora)

Deltagarna betonade även vikten av att ha tillgång till en lugn och privat plats för att kunna genomföra övningarna. Avsaknaden av en ostörd miljö, oavsett om det gällde kontorslandskap eller produktionsmiljö, lyftes som ett hinder. Det blev tydligt att förutsättningarna att hitta tid och plats varierade mellan företagen. På Elora, där många arbetar i produktion, var det svårare att genomföra längre övningar, men kortare prestationspauser fungerade bättre. På Alera och Nexora var det enklare att hitta tid, men svårare att hitta avskildhet.

Sammanfattningsvis visar resultaten att mindfulnessinterventionen mottogs positivt, att den gav konkreta effekter för flera deltagare och att vetenskaplig förankring var viktig för att skapa acceptans och engagemang. Workshopen tycks ha fungerat både som introduktion, legitimering och praktiskt stöd i användningen av mindfulness i arbetslivet. Samtidigt framgår det att långsiktiga effekter i hög grad beror på organisatoriska förutsättningar, såsom ledningsstöd, tid och möjlighet att skapa hållbara rutiner. Många deltagare uttryckte en önskan om att mindfulness skulle bli en naturlig del av arbetsdagen, men betonade att detta kräver både struktur och prioritering.

Det framgår även att mindfulness inte bara påverkar arbetssituationen utan även spiller över i privatlivet. Flera beskrev hur övningarna hjälpte dem att hantera stress och

känslor på ett mer konstruktivt sätt och att de upplevde en bättre balans mellan arbete och fritid:

- Det har hjälpt mig att släppa jobbet när jag går hem. Jag känner mig mindre stressad och mer närvarande med min familj. (Nexora)

Sammantaget indikerar intervjuerna att mindfulness skapar positiva effekter både i arbetsrelaterade och privata sammanhang. Resultaten ligger helt i linje med tidigare forskning som visar att långsiktig framgång för mindfulness kräver organisatoriskt stöd, tydliga praktiska förutsättningar och möjlighet till regelbunden praktik (jfr. Lomas et al., 2019). På samma sätt visar denna studie att mindfulness kan vara en kraftfull resurs i arbetslivet, men endast när den införs långsiktigt, strategiskt och med stöd från både ledning och organisationskultur (Vikman, 2026).

Slutsatser

Sammanfattningsvis visar både enkätundersökningen och intervjuerna att mindfulnessprogrammet hade en tydligt positiv inverkan för många av deltagarna. Deltagarna började utöva mindfulness mer regelbundet, utvecklade starkare mindfulnessfärdigheter och ökade sin självmedvetenhet. Flera beskrev att de upplevde minskad stress, bättre fokus och en ökad förmåga att vara närvarande, både i arbetet och privat. Trots den initiala skepsisen upplevde deltagarna att metoden blev mer begriplig och legitim när den presenterades med forskningsstöd och praktiska övningar, vilket gjorde det lättare att ta till sig verktygen. Dessa förbättringar är centrala för att främja långsiktig psykisk hälsa, ökat välbefinnande och bättre förutsättningar att fungera effektivt i arbetet.

Samtidigt framgår det att effekterna och möjligheten att praktisera mindfulness hänger nära samman med de organisatoriska förutsättningarna. Deltagarna återkom till att stöd från ledningen, en kultur som accepterar pauser och möjligheten att hitta en ostörd plats är avgörande för att övningarna ska kunna bli en naturlig del av arbetsdagen. Utan detta riskerar praktiken att kännas påklistrad eller svår att genomföra i praktiken, även för dem som upplevde att den hjälpte.

Det var även tydligt att behovet av variation i hur mindfulness kan utövas är stort. För vissa fungerade längre meditationer bra, medan andra upplevde att korta

prestationspauser på en till två minuter gjorde störst skillnad. Den flexibiliteten verkar viktig för att metoden ska fungera för fler, oavsett arbetsroll eller miljö.

Deltagarnas berättelser visar dessutom att mindfulness inte stannar inom arbetslivet. Många upplevde att övningarna också underlättade övergången mellan arbete och fritid och bidrog till större närvaro hemma. Denna överförbarhet förstärkte känslan av att mindfulness gav ett värdefullt stöd i vardagen.

Tillsammans pekar resultaten på att mindfulness kan vara ett effektivt verktyg för att stärka både välbefinnande och arbetsförmåga, men att dess långsiktiga framgång beror på att praktiken får tid, utrymme och legitimitet i organisationen. När dessa förutsättningar finns – och när medarbetarna får möjlighet att hitta det arbets sätt som passar dem – ökar chanserna betydligt för att mindfulness ska integreras och ge varaktiga effekter.

Rekommendationer

Åtgärder på organisationsnivå (företagets ansvar)

- Ledningen bör aktivt legitimera och uppmuntra återhämtning, exempelvis 10-minuters mindfulnesspauser under arbetstid, för att underlätta regelbunden praktik och minska upplevelsen av stigma eller tvekan.
- Säkerställ strukturella förutsättningar genom att tillhandahålla ostörda och lättillgängliga utrymmen för korta återhämtningsmoment.
- Integrera återhämtning i policy och rutiner, exempelvis som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och i riktlinjer för hållbart arbete.
- Erbjud flexibel tillämpning av mindfulness, såsom både längre meditationer och kortare prestationspauser, för att möjliggöra anpassning till olika arbetsroller och arbetsmiljöer.

Åtgärder på individnivå (medarbetarens ansvar)

- Skapa en regelbunden vana att använda återhämtningspauser för att stärka medveten närvaro och hantera arbetsrelaterad belastning.

- Anpassa övningarna efter individuella behov, exempelvis genom att välja mellan korta eller längre övningar beroende på situation och personliga förutsättningar.
- Reflektera över pausernas effekt på fokus och stress samt tillämpa de strategier som bäst stödjer hållbarhet i det egna arbetet.
- Uppmärksamma egna förutsättningar för genomförande, inklusive om mindfulness upplevs fungera bäst individuellt eller i grupp, och välja den form som skapar störst upplevd nytta.

Referenser

- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27–45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Burton, A., Burgess, C., Dean, S., Koutsopoulou, G. Z., & Hugh-Jones, S. (2017). How effective are mindfulness-based interventions for reducing stress among healthcare professionals? A systematic review and meta-analysis. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 33(1), 3-13.
- Ehrlich, J. (2017). Mindful leadership: Focusing leaders and organizations. *Organizational Dynamics*, 46(4), 233-243. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.05.002>
- Försäkringskassan. (2026). Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv: Försäkringskassans lägesrapport 2026:1. <https://www.forsakringskassan.se/download/18.9fd5de919ac9bfb0a5395/1768298356577/psykisk-ohalsa-i-dagens-arbetsliv-forsakringskassans-lagesrapport-2026-1.pdf>
- Jha, A. P., Denkova, E., Zanesco, A. P., Witkin, J. E., Rooks, J., & Rogers, S. L. (2019). Does mindfulness training help working memory ‘work’ better? *Current Opinion in Psychology*, 28, 273-278. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2019.02.012>
- Jha AP, Morrison AB, Dainer-Best J, Parker S, Rostrup N, Stanley EA (2015) Minds “At Attention”: Mindfulness Training Curbs Attentional Lapses in Military Cohorts. *PLoS ONE* 10(2). [doi:10.1371/journal.pone.0116889](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0116889)
- Klingbeil, D. A., & Renshaw, T. L. (2018). Mindfulness-based interventions for teachers: A meta-analysis of the emerging evidence base. *School Psychology Quarterly*, 33(4), 501-511. <https://doi.org/10.1037/spq0000291>
- Krishnan, H. A. (2021). Mindfulness as a strategy for sustainable competitive advantage. *Business Horizons*, 64(5), 697-709. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.023>
- Lilja, J. L., Frodi-Lundgren, A., Hanse, J. J., Josefsson, T., Lundh, L.-G., Sköld, C., Hansen, E., & Broberg, A. G. (2011). Five Facets Mindfulness Questionnaire—Reliability and Factor Structure: A Swedish Version. *Cognitive Behaviour Therapy*, 40(4), 291–303. <https://doi.org/10.1080/16506073.2011.580367>
- Lomas, T., et al., The impact of mindfulness on the wellbeing and performance of educators: A systematic review of the empirical literature. *Teaching and Teacher Education*, 2017. 61: p. 132-141.

- Renaud, C., & Lacroix, A. (2023). Systematic review of occupational burnout in relation to cognitive functions: Current issues and treatments. *International Journal of Stress Management*, 30(2), 109-127. <https://doi.org/10.1037/str0000279>
- Sakuraya, A., Imamura, K., Watanabe, K., Asai, Y., Ando, E., Eguchi, H., Hidaka, Y., Komase, Y., & Kawakami, N. (2020). What kind of intervention is effective for improving subjective well-being among workers? A systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *Frontiers in Psychology*, 11, 528656. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.528656>
- Stratton, E., Lampit, A., Choi, I., Calvo, R. A., Harvey, S. B., & Glozier, N. (2017). Effectiveness of eHealth interventions for reducing mental health conditions in employees: A systematic review and meta-analysis. *PLOS ONE*, 12(12), e0189904. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189904>
- Vonderlin, R., Biermann, M., Bohus, M., & Lyssenko, L. (2020). Mindfulness-based programs in the workplace: A meta-analysis of randomized controlled trials. *Mindfulness*, 11(7), 1579-1598. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01328-3>
- Vikman, J (2026). *En kunskapsöversikt om mindfulness i arbetslivet*. Malmö universitet.

Bilaga 1: Program workshop med CoachEffect AB

Ett samverkansprojekt för hållbar framgång

Vill du och ditt team utvecklas, minska stress och öka fokus på jobbet?

I detta samverkansprojekt vill vi erbjuda dig och din personal en unik möjlighet att delta i ett forskningsbaserat samverkansprojekt med Catharina Sjögren Froborg från CoachEffect AB. Genom utbildning och träning ger vi era medarbetare konkreta verktyg för effektiv stresshantering och ökat fokus, vilket ger långvariga resultat både på individ- och gruppnivå. Vi som är forskare vid Malmö Universitet vill undersöka de kortsiktiga och långsiktiga effekterna av utbildningen och träningen, och hur det påverkar stress och fokus på er arbetsplats. Catharina ansvarar för utbildnings- & träningsdelen och Malmö Universitet ansvarar för forskningsdelen.

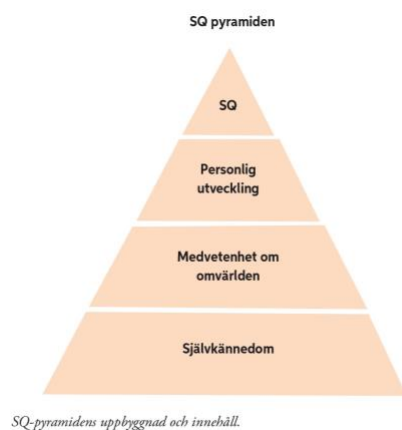
Modeller som vi utgår ifrån vid forskningsstudien och i workshopen

I vårt projekt bygger vi på två effektiva modeller:

- **Hjärnans Tallriksmodell**



- **SQ-Pyramiden**



Hjärnans Tallriksmodell är ett lättanvänt verktyg som hjälper deltagarna att skapa en balanserad och hållbar vardag. Tillsammans med **SQ-Pyramidens fyra nivåer** – som omfattar det holistiska perspektivet för balans och välmående – kan vi skapa varaktiga förändringar. Mindfulness är en central del i denna process och är en av de 7 mentala aktiviteterna som vi fokuserar på. Sammantaget ger detta deltagarna verktyg, kunskap och helhetsperspektiv för ökad fokus, prestation och resultat.

Förklaring av de 7 mentala aktiviteterna i Hjärnans Tallriksmodell:

Våra dagliga aktiviteter påverkar direkt hur vi mår och presterar. Här är de 7 aktiviteterna som hjälper till att skapa balans och öka produktiviteten:

- ♥ **Kreativitet (Playtime):** Aktiviteter där du känner meningsfullhet (SQ) och lust.
- ♥ **Avkoppling (Downtime):** När vi gör saker utan krav, prestation och specifika mål. När vi slappnar av hjälper vi vår hjärna att laddas.
- ♥ **Mindfulness (Time-in):** När vi riktar vår fokus inåt, då hjälper vi hjärnan till ökad närvaro. Det vill säga vi stärker förmågan till att öka fokus och minska stress.
- ♥ **Sömn:** Avgörande för vår hälsa. Ta dig tid till sömn och sköt ditt arbete under arbetstiden.
- ♥ **Motion:** Fysisk rörelse har positiv inverkan på kropp och sinne.
- ♥ **Fokustid:** Att göra EN sak i taget för att öka effektiviteten och minska stress. Undvik multitasking.
- ♥ **Relationer/Umgås:** Känslan av social trygghet och tillhörighet. Vi behöver känna tillhörighet och känna oss viktiga för andra. Vikten av att vara en del av ett sammanhang.

Kort fakta om neuroplasticitet och hur vi påverkas av mindfulness (den övningen deltagarna ska utföra):

- Stärker **arbetsminne & uppmärksamhet**
- Ökar **medvetenhet** om kroppen
- Tunnar ut grå celler i amygdala, **minskar oro & stress**
- Stärker förmågan att **reglera känslor**

Upplägg

Projektet består av tre delar:

1. **Workshop/Utbildning (2 sammanhängande halvdagar)**

Vi startar med en interaktiv workshop där Hjärnans Tallriksmodell introduceras, deltagarna testar mindfulness och vi går igenom SQ-pyramiden. Fokus på att stärka självledarskapet för ökad effektivitet, närvaro och utveckling. Vilket skapar starkare resultat. Viktiga aspekter som stresshantering och work-life balans är också i fokus. Workshoparna syftar till att skapa förståelse, ge verktyg samt skapa resultat och varaktighet hos deltagarna.

2. **Träning (8 veckor)**

Direkt efter workshopen följer en träningsperiod på 8 veckor där deltagarna utövar mindfulness varje dag (på arbetstid) under 10 minuter. Mindfulness övningar är en av de dagliga 7 aktiviteterna i Hjärnans tallriksmodell (där mindfulness är en av de viktiga aktiviteterna som mäts).

3. **Undersökning**

Innan träningsdelen kommer i gång vill vi att deltagarna fyller i ett kortare frågeformulär (tar max 15 minuter att fylla i) som handlar om hur deltagarna upplever sin mindfulness (FFMQ: Five facets mindfulness questionnaire) samt vad de vet om mindfulness sedan innan, om de provat mindfulness och om de upplever stress på arbetet. Efter träningsdelen av projektet kommer vi att be deltagarna att återigen fylla i ett kortare frågeformulär (FFMQ) som handlar om huruvida träningen påverkat deras närvaro/fokus och hur de upplever träningen (tar max 15 minuter att fylla i). Vi kommer även fråga om några av deltagarna kan tänka sig att ställa upp på en intervju och berätta om sina upplevelser. Deltagande i studien är frivilligt och du som deltar är anonym. Det betyder att deltagare kan ingå i träningsdelen utan att ingå i studien.

Uppskattad tidsåtgång max 30 minuter per person för att fylla i båda frågeformulären och 30 minuter till en timme för intervjun per person. Vill ni titta på frågeformuläret redan nu (FFMQ) klicka här: <https://www.mindfulnesscenter.se/mindfulnessstest-ffmq/>

Vad kommer undersökningsdelen att leda till?

Vi hoppas att du som deltagare kommer att få mycket nytta av utbildningen och parallellt är vår ambition att kunna använda insamlade data för ett viktigt forskningsprojekt. Detta projekt syftar till att ta fram kunskap om mindfulness i arbetslivet och avser leda till vetenskapliga och populärvetenskapliga publikationer. Givetvis är du som deltagare anonym.

Vad får deltagarna/företaget ut av medverkan?

- **Ökat Självledarskap & Självkänedom:** Stärk din förmåga att leda både dig själv och andra enligt SQ metodik.
- **Ökad Fokus och Effektivitet:** Bättre förmåga att fokusera och prestera på topp.
- **Bättre Stresshantering:** Lär dig hantera stress och undvik utbrändhet. ”Stadigt brinnande låga istället för att brinna ut.”
- **Förbättrad Work-Life Balance:** Mer balans i livet, både på jobbet och privat.
- **Starkare Krishantering:** Bli mer resilient i svåra situationer, både på jobbet och privat.
- **Attraktivt bolag** som ligger i framkant när det gäller ledarskap och personalhälsa. Ett företag som arbetar proaktivt för välmående personal med en starkt brinnande låga.

Vad innebär detta för ditt team?

Genom att medverka får både individer och företag tillgång till:

- Verktyg för bättre fokus, närvaro och stresshantering.
- Ökad produktivitet och minskad stress.
- En bättre balans mellan arbete och fritid.

Bilaga 2: Enkätfrågor

Bakgrundsfrågor

Ålder (Ange din ålder i siffor XX)
Utbildningsnivå (SCB:s definitioner, skalan består av 7 steg)
Vilken är din högsta genomförda utbildning?
Grundskola, folkskola, realskola eller liknande
2-årigt gymnasium eller yrkesskola
3-4 årigt gymnasium
Folkhögskola eller liknande
Universitet eller högskola kortare än 3 år
Universitet eller högskola, 3 år eller längre
Vet ej/inget svar
Kön (kvinna, man, icke binär, vill inte svara)
Nuvarande sysselsättning (fritext)

MigrationsbakgrundAnge din migrationsbakgrund

Jag är född utomlands
Jag är född i Sverige och en eller båda föräldrarna är födda utomlands
Jag är född i Sverige och båda föräldrarna är födda i Sverige.
Vet ej /inget svar

Mindfulness (generellt)

Begreppet mindfulness brukar översättas med "medveten närvaro" på svenska och Mindfulness är ett förhållningssätt som utvecklar uppmärksamhet, medvetenhet och medkänsla. Man brukar även tala om formell eller informell träning av mindfulness, där den förra (formell träning) kan göras exempelvis genom meditation och där den senare (informell träning) kan äga rum inom andra vardagliga praktiker där kan öva medveten närvaro (som att diska, ta en promenad).
Beskriv hur ofta du utövar minidfulness, (Skala "aldrig" till varje dag).
Hur länge har du utövat mindfulness (fritext)
På vilket sätt utövar du mindfulness (fritext)
Varför utövar du mindfulness? (fritext)

Mindfulness: Fem aspekter av medveten närvaro FFMQ

Här används de fyra skalorna observera, handla med medvetenhet, icke-dömande, icke-reaktivt, med följande items: Skatta följande påståenden genom att ringa in den siffra (1-5) som stämmer bäst med din egen uppfattning om hur det i allmänhet är för dig.

- När jag går, lägger jag med avsikt märke till hur det känns att röra kroppen
- Jag kritiserar mig själv för att ha känslor som är irrationella eller olämpliga
- Jag lägger märke till mina känslor utan att behöva reagera på dem
- När jag gör saker vandrar mina tankar iväg och jag blir lätt distraherad
- När jag tar en dusch eller ett bad så är jag uppmärksamhet på upplevelsen av vatten på min kropp
- Jag är inte uppmärksam på vad jag gör, på grund av att jag dagdrömmer, oroar mig eller är distraherad på andra sätt
- Jag kan iaktta mina känslor utan att bli uppskakad av dem
- Jag säger till mig själv att jag inte borde känna som jag gör
- Jag lägger märke till hur mat och dryck påverkar mina tankar, känslor och hur det känns i kroppen

- Jag är uppmärksam på känselintryck, till exempel av vinden i mitt hår eller solen på mitt ansikte
- Jag gör bedömningar av om mina tankar är bra eller dåliga
- Jag tycker att det är svårt att hålla kvar min uppmärksamhet på det som händer i nuet
- När jag har känslomässigt upprörande tankar eller inre bilder tar jag "ett steg tillbaka", och är medveten om tanken eller bilden utan att överväldigas av den
- Jag är uppmärksam på ljud, som t ex klockors tickande, fågelkvitter och passerande bilar
- När jag har tankar eller inre bilder som får mig att må dåligt, blir jag lugn igen snart efteråt
- Jag säger till mig själv att jag inte borde tänka som jag gör
- Jag lägger märke till hur saker luktar och smakar
- Jag hastar igenom aktiviteter utan att vara riktigt uppmärksam på dem
- När jag har tankar eller inre bilder som får mig att känna mig illa till mods, kan jag lägga märke till dem utan att behöva göra något
- Jag lägger märke till detaljer i konstverk och i naturen, som färger, former, eller mönster av ljus och skugga
- När jag har tankar eller inre bilder som jag mår dåligt av, noterar jag dem bara och släpper dem sedan
- Jag kommer på mig själv med att göra saker utan att vara uppmärksam
- Jag ogillar mig själv när jag har konstiga eller ologiska tankar

Svarsalternativ: Påståendet stämmer: Aldrig/ nästan aldrig, sällan, ibland, ofta, alltid

Bilaga 3: Intervjuguide

Frågeområden om bakgrund

- Ålder cirka
- Utbildning inklusive eventuella mindfulnessrelaterade utbildningar
- Yrke/yrkesroll
- Familjesituation

Arbetsituation

- Berätta om din arbetsituation...

Frågeområden om mindfulness

Vi sitter här för att du har deltagit i workshop med CoachEffect och genomfört ett träningsprogram under 8 veckor.

Generellt/erfarenheter innan träningsprogrammet

- Hur skulle du beskriva vad mindfulness är för dig?
- Har du utövat mindfulness innan du deltog i workshopen och träningsprogrammet. I så fall berätta mer.
- Brukar du träna på mindfulness hemma – och om du gör det, vad brukar du göra då? Om du inte tränar hemma - varför gör du inte det?
- Vad visste du om SQ självledarskap innan workshop & träningsprogrammet?

Erfarenheter om själva träningsprogrammet

- Hur upplevde du workshopen
- Hur upplevde du SQ självledarskap?
- Hur upplevde du träningsprogrammet
- Varför valde du att vara med i mindfulnessaktiviteterna?
- Berätta om ditt deltagande och om något varit extra roligt eller svårt.
- Övrigt

Erfarenheter efter träningsprogrammet

- Har du sett/upplevt några positiva resultat av mindfulness? Vilka /På vilket sätt?
- Negativa aspekter?
- Har du sett/upplevt några positiva resultat av ökat SQ självledarskap? Vilka /På vilket sätt?
- Negativa aspekter?
- Har du upplevt utmaningar? Vilka/På vilket sätt?
- Har du fortsatt att utöva mindfulness efter avslutat träningsprogram, i så fall berätta mer..
- Är du något övrigt som du vill tillägga?

Mindfulness och digitala verktyg

- Använder du något/några digitala verktyg/plattformar
- Berätta om varför du använder just detta verktyg?
- Vad är fördelarna med detta verktyg?
- Ev. nackdelar?

Vill du lägga till något?

Bilaga 4: Etik

Deltagandet i programmet och studien bygger på frivillighet. De som valde att endast delta i workshop eller träningsdel ingick inte i studien. Alla personuppgifter hanterades med skydd av deltagarnas integritet och är endast åtkomliga för behöriga inom forskargruppen. Uppgifter som samlades in pseudonymiserades under bearbetning och rapportering.

Mindfulnessbaserad träning har i tidigare forskning visat positiva effekter på psykiskt välbefinnande, men en mindre andel deltagare kunde uppleva kortvarigt obehag, såsom oro eller nedstämdhet. Eftersom programmet bestod av kortare övningar bedömdes risken som låg. Träningen leddes av en ICF-diplomerad coach med lång erfarenhet av att hantera obehagsreaktioner. Deltagarna informerades om att övningar kunde väcka obehag och uppmanades att avbryta vid behov samt ta kontakt med coach eller huvudansvarig forskare. Eventuella svårigheter kunde även lyftas vid intervjutillfället. Vid behov skulle deltagare hänvisas till vårdenhet, även om detta bedömdes som osannolikt.

I studien hanterades vissa känsliga personuppgifter, såsom uppgifter om hälsa och migrationsbakgrund. Under intervjuer kunde även andra former av känsliga uppgifter förekomma, exempelvis religiösa eller filosofiska uppfattningar. Dessa uppgifter efterfrågades inte men kunde uttryckas spontant. Integriteten skyddades genom pseudonymisering vid transkribering och vid presentation av resultat.

Projektets nytta bedömdes överväga riskerna. Studien gav möjlighet att undersöka om deltagarna utvecklade ett mer närvarande förhållningssätt och därmed ökat välbefinnande. Den gav även utrymme för reflektion kring mindfulness och företagets hälsoinsatser, vilket kunde stärka upplevelsen av delaktighet. Resultaten kunde bidra till ökad kunskap om hur hållbara hälsofrämjande insatser kunde utvecklas i arbetslivet.

Bilaga 5: Forskningspersoner

I fas 1 tillfrågades deltagare som redan genomfört workshop och träning under våren 2025. I fas 2 ombads alla deltagare i programmet att besvara enkäten före och efter programmet samt erbjudas intervju. I fas 1 förväntades 20–25 personer genomföra enkäten och 4–6 delta i intervju. I fas 2 förväntades 30–60 besvara enkäten och 10–15 delta i intervju. Inklusion omfattade alla som deltog i workshop och träningsdel; exklusion gällde de som inte deltog i dessa eller som tackade nej till studien. Forskarna hade ingen tidigare relation till deltagarna. Vid oväntade bifynd eller påverkan på hälsa fanns det en beredskap för att hänvisa forskningspersoner till vårdenhet. Inga uppgifter om hälsa eller annan känslig information har delats med arbetsgivaren.

Information och samtycke

Deltagarna informerades skriftligt två veckor före studiestart i respektive fas och muntligen vid varje datainsamlingsmoment. De informerades om studiens syfte, frivillighet, rätten att avbryta, samt hur data hanterades. Skriftligt eller muntligt samtycke inhämtades innan deltagande. Deltagarna informerades om databehandling under projektet, om personuppgiftsansvarig (Malmö universitet) och var frågor kunde ställas.