

Bacheloroppgave i Reiselivsledelse

Norsk Hotellhøgskole

Omfang: 20 sp



Universitetet
i Stavanger

“Hvordan kan mindfulness bidra til en mindre stressende arbeidshverdag?”

Forfattere:

Victoria Engebretsen

Ylva Fjestad

15. mai 2023

Antall ord: 9565



**NORSK HOTELLHØGSKOLE
BACHELOROPPGAVE**

STUDIUM:

Reiselivsledelse

**OPPGAVEN ER SKREVET INNEN
FØLGENDE FAGOMRÅDE:**

Personalledelse

TITTEL:

Hvordan kan mindfulness bidra til en mindre stressende arbeidshverdag?

ENGELSK TITTEL:

How does utilising the practice of mindfulness facilitate a less stressful experience in the workplace?

FORFATTERE: Victoria Engebretsen & Ylva Fjestad

Kandidatnummer:

8112

.....

8157

.....

Studentnummer:

260061

.....

260107

.....

Navn:

Victoria Engebretsen

.....

Ylva Fjestad

.....

VEILEDER: Kristin Engh

Førord

Norsk Hotellhøgskole har gitt oss bred forståelse innen mange fagområder og vi er spente på hva fremtiden vil bringe. Å skrive bacheloroppgave har vært tidkrevende og vanvittig lærerikt. Vi har hatt et godt samarbeid gjennom hele skriveprosessen og har gitt hverandre god støtte da den ene har kjent på stress som nesten ble humoristisk med tanke på tema for oppgaven.

Vi vil takke Hana, Anna, Sarah og Herman for tre fine studieår, vi vil savne dere!

Vi vil også takke familie for god moralsk støtte gjennom dette semesteret, spesielt Mette som ga oss inspirasjon til valg av tema.

Videre vil vi takke Lene og Jake for god hjelp til rettskriving og oversetting.

Til slutt vil vi takke veileder Kristin Engh, som har gitt oss verdifull informasjon.

Sammendrag

Formålet med denne litteraturstudien er å undersøke hvordan ulike effekter av mindfulness kan bidra med å redusere stress på en arbeidsplass. I et arbeidsliv i stadig endring, ny teknologi og høyt tempo er det ikke overraskende at ansatte kan bli stresset. Mindfulness kommer inn som et hjelpemiddel hvor hensikten er å stresse ned og leve i nuet. Vi har forsøkt å finne svar på om mindfulness har den effekten som behøves for å la ansatte få en lettere jobbhverdag, med tanke på stress. Vi undersøker hvilke positive effekter mindfulness kan ha på ansatte og om det er noe som kan bli tatt i bruk i en organisasjon på lang sikt. Med vår problemstilling, *“Hvordan kan mindfulness bidra til en mindre stressende arbeidshverdag?”* drøfter vi ulike effekter og analyserer forskningsartikler som til slutt ledet oss frem til en konklusjon.

Vi har tatt i bruk litteraturstudie med systematisk søk som metode. Artikkene vi anvendte baserer seg på Jon Kabat-Zinns definisjon av mindfulness. Hovedfunn i studien er at mindfulness har innvirkning på stressnivå, emosjonsregulering og selvmedfølelse. Det ble også funnet at mindfulness har langvarige effekter i etterkant av mindfulnesskurs. Noen av deltakerne fra de ulike studiene beskrev at mindfulness hadde blitt en del av deres nye hverdag fordi mindfulness hadde positive innvirkninger.

Ut ifra funnene, har vi diskutert og drøftet effektene av mindfulness med et kritisk blikk. Til slutt konkluderer vi med at mindfulness har positive effekter for ansatte på en arbeidsplass, men det er nødvendig å være klar over at mindfulness ikke er for alle.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	1
1.1. Valg av tema	1
1.2 Aktualitet og formål	2
1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål	3
2.0 Teori	4
2.1 Definere stress	4
2.2 Ulike typer stress	4
2.3 Jobbstress og ulike stressorer	5
2.3.1 Jobbstressorer	6
2.4 Konsekvenser av jobbstress	7
2.5 Hva er mindfulness?	8
2.6 Effekter av mindfulness	10
2.6.1 Emosjonsregulering	10
2.6.2 Multitasking og tilstedeværelse	11
2.6.3 Grensesetting	12
2.6.4 Selvmedfølelse	12
2.6.5 Økt bevissthet	13
2.7 Kritikk mot mindfulness	13
3.0 Metode	15
3.1 Valg av metode	15
3.2 Systematisk litteratursøk og søkeprosess	16
3.3. Fremgangsmåte for analyse av artikler	17
3.4 Inklusjons- og eksklusjonskriterier	17
3.5 Vurdering av fagartiklenes kvalitet	18

3.6 Metode og kildekritikk	19
4.0 Diskusjon	21
4.1 Definisjoner	21
4.2 Redusering av jobbstress	22
4.3 Emosjonsregulering og bevissthet	25
4.4 Selvmedfølelse	27
4.5 Langvarige effekter	28
5.0 Konklusjon	30
6.0 Referanseliste	33
7.0 Vedlegg	40
7.1 Søkedokumentasjon	40
7.2 PRISMA flytdiagram	41
7.3 Artikkel resultat	42

1.0 Innledning

1.1 Valg av tema

Etter nøye diskusjon og vurdering, ble vi enige om at personalledelse ville være det mest relevante temaet for oss. Dette området inneholder viktige temaer som vil være nyttige for oss i vår fremtidige karriere.

Samtidig interesserer vi oss for mindfulness og har parallelt med denne oppgaven drevet med mindfulness på egenhånd for å få en dypere forståelse av hvordan dette kan bidra til å håndtere stress og øke velvære i ulike arbeidssituasjoner.

Personalledelse omfatter utfordringer og muligheter innen ledelse av medarbeidere, rekruttering, opplæring og utvikling, samt forbedring av arbeidsmiljøet (Egerdahl, 2021, s. 47-48). Gjennom valgt tema har vi som fremtidige arbeidstakere fått et dypt innblikk i mindfulness på arbeidsplassen og ser viktigheten av å ta vare på egen mental helse i forhold til utfordringer som en fast jobb i voksenlivet kan komme med.

Vi har begge jobbet innenfor servicebransjen og fått en smakebit på hvordan det er å jobbe i høyt tempo hvor vi fikk kjenne på utfordringer som stress. Med høye krav til effektivitet og prestasjon skulle vi gjerne hatt kunnskap om mindfulness tidligere. Det kunne hjulpet oss å håndtere utfordringer bedre, som stress og høyt tempo. Med denne oppgaven ønsker vi å gi andre innsikt i hva mindfulness er og hvordan det kan bidra til å senke skuldrene i en arbeidssituasjon. Vi mener det er viktig å øke bevisstheten rundt teknikker som kan hjelpe ansatte å håndtere stress på en sunn og produktiv måte. Vi håper denne oppgaven kan bidra til å inspirere arbeidsgivere og ansatte til å ta i bruk mindfulness på arbeidsplassen og i hverdagen.

1.2 Aktualitet og formål

Formålet med denne oppgaven er å undersøke om mindfulness kan ha en stressreducerende effekt på arbeidsplassen. Stress medfører sykefravær og økte kostnader for arbeidsplasser og staten. Det økende tempoet i samfunnet vårt gir en økt opplevelse av tidsklemma og gjør det viktigere enn noen gang å finne måter å redusere stress og øke trivsel på arbeidsplassen.

Stressmestring i form av mindfulness har fått økt oppmerksomhet de siste årene (Solhaug, 2023) som en måte å håndtere jobbrelatert stress på og samt forbedre den helhetlige livskvaliteten. Flere og flere organisasjoner har innført mindfulness-baserte programmer for sine ansatte (Vehler, u.å.) og mange individer har funnet stor nytte av teknikken i hverdagen. Mindfulness har vist seg å ha positive effekter på både hjerne og kropp, og det hjelper mennesker å håndtere stress og bevare en følelse av velvære - selv under press.

Derfor er det viktig å undersøke om mindfulness bør ha en plass i arbeidslivet, ettersom dette kan føre til en stressreducerende og trivselsfremmende arbeidskultur. Imidlertid har mindfulness blitt møtt med kritikk og enkelte hevder at mindfulness kan være en form for "hjernevasking" og at det har blitt til en uetisk "hype" som utnytter teknikken for økonomisk gevinst (Dawson, 2021, s. 142).

Gjennom denne oppgaven vil vi bidra til økt forståelse for hvordan mindfulness kan bidra til en mindre stressende arbeidshverdag, men samtidig inkludere kritikk som har blitt rettet mot mindfulness og diskutere ulike synspunkter og resultater.

Selv om det finnes en rekke forskningsartikler rettet mot mindfulness på arbeidsplassen, påpeker allikevel flere artikler at det er behov for mer forskning på dette området. Det fantes også få norske bachelor- og masteroppgaver innen feltet. På grunnlag av dette ønsket vi å bidra med å fylle dette gapet i forskningen.

1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål.

Det å skulle komme frem til en problemstilling er en krevende prosess fordi du gjerne skulle hatt kunnskap om temaet på forhånd, noe en oftest ikke har (Johannessen et al., 2021, s. 61).

Det er en kreativ prosess hvor en diskuterer frem og tilbake, gjerne med andre, for å komme frem til en problemstilling (Johannessen et al., 2021, s. 61). Ut ifra problemstillingen hentes det ut forskningsspørsmål. Dette innebærer å stille spørsmål en vil finne svar på for å besvare problemstillingen (NTNU Biblioteket Gjøvik, 2021, 1.03). I dette tilfellet har problemstillingen blitt endret flere ganger. I utgangspunktet fokuserte vi på mindfulness spesifikt rettet mot lederrollen, men under søkeprosessen fant vi relativt få artikler rettet mot dette segmentet. I tillegg fant vi det mer interessant å skrive om folk flest siden det bare er et fåtall som har lederroller.

Stress er en utfordring som kan påvirke ansattes jobbkvalitet og livskvalitet negativt. Høye krav, mange forventninger, tidspress og ansvar er noen av årsakene til jobbrelatert stress (NHO, 2023). Sykemeldinger har blitt et samfunnsproblem som en konsekvens av fysiske og mentale helseproblemer forårsaket av stress og utbrenthet (NHO, 2023). Mindfulness innebærer øvelser som pusteteknikker og meditasjon og kan gjennom slike teknikker forhindre sykefravær og øke livskvaliteten. I lys av dette vil vi besvare følgende problemstilling: *Hvordan kan mindfulness bidra til en mindre stressende arbeidshverdag?*.

Gjennom oppgavens teoridel blir dette konkretisert gjennom følgende forskningsspørsmål:

1. Hva er de vanligste stressorene på en arbeidsplass?
2. Hvilke effekter kan teknikker for mindfulness ha på arbeidsplassen for hver enkelt ansatt?

For å finne ut av dette og få en oversikt over eksisterende forskning har vi gjennom litteraturstudie med systematisk søk som metode funnet artikler vi mener er mest relevant for vår bacheloroppgave.

2.0 Teori

2.1 Definere stress

Stress er noe alle kan relatere til, i en eller annen form. Noen opplever stress mer enn andre, og graden av stress kan variere fra person til person. Det vi har til felles er at vi alle kommer til å oppleve stress i ulike sammenhenger gjennom livet. Stress kan beskrives som en blanding av alle ytre miljøer som påvirker hvert individ. Hvordan individet svarer på disse faktorene, både psykologisk, fysisk og atferdsmessig, vil være avgjørende for stressnivået (Gangster & Rosen, 2013, s. 1088). Når det er en blanding mellom psykologiske, fysiske og atferdsmessige faktorer, kan stress bli sett på som at det er de ytre faktorene som får frem kognitive og fysiske reaksjoner. Det er med på å bestemme hvordan en person føler seg. Jobbstressorer kommer av de ytre faktorene, mens anstrengelsen kommer av hvordan personen reagerer på det (Gangster & Rosen, 2013, s. 1088). Det finnes ulike jobber hvor stressnivået vil kunne variere med tanke på både arbeidsmengde og nivå, og hvordan mennesker håndterer stress ulikt. For eksempel vil en sykepleier og en kontormedarbeider kjenne på stress, men i ulik grad ettersom de har ulike arbeidsoppgaver. Mest sannsynlig har det blitt stilt krav som en kan ha følt har vært for store, at utfordringer og påvirkninger kan ha kommet brått på eller det har oppstått for mange forandringer på arbeidsplassen (Arbeidstilsynet, u.å). Alt dette kan være med på å skape stress, men også øke stressnivået som allerede er der.

2.2 Ulike typer stress

Det finnes ulike typer stress og stress i seg selv er ikke nødvendigvis skadelig. Det avhenger av varighet og styrke. Den positive siden med stress er at det kan være stimulerende, både fysisk og psykisk, som for eksempel når du trener eller gjør utfordrende arbeid (Svartdal & Malt, 2022). Stress kan være med på å gjøre oss mer fokusert på her og nå og vi kan klare å mestre oppgaver bedre. Dette blir sett på som spesifikt stress fordi det varer i perioder der en har mye å gjøre eller må ferdigstille et prosjekt (Núñez, 2022). Den negative siden med stress

er når det kommer til et punkt der det går utover hverdagen og utover jobben man gjør. Det blir et problem. Dette kalles vedvarende stress fordi det ikke går over (Núñez, 2022) og vil oppleves som “en påkjenning og en belastning” (Svartdal et al, 2022). Stress blir et problem når det går fra at en føler seg fokusert og tilstede, til at psykiske og fysiske plager i kroppen oppstår og en ikke klarer å fungere optimalt. Hjerteinfarkt og muskelspenninger kan være ekstreme tilfeller som kan oppstå ved langvarig stress (Svartdal et al, 2022).

2.3 Jobbstress og ulike stressorer

Jobbstress relaterer seg til stresset som kommer når en er på jobb, og det finnes ulike årsaker til opplevd stress på en arbeidsplass. Når voksne mennesker tilbringer nærmere halve livet sitt på en arbeidsplass, er det klart at det bør være fokus på gode holdninger og velvære (Kivimäki & Kawachi, 2015, s. 1). World Health Organization definerer jobbstress som; “menneskets respons når du får tildelt arbeid og ansvar som ikke står i samsvar med dine ferdigheter og kunnskapsområder, som gjør det vanskelig for en å utføre arbeidet” (Maulik, 2017). Det er regnet opp til at 60% av sykemeldt fravær og 62% av uførhet har psykiske lidelser og muskelplager som de vanligste symptomene som gjør at de ansatte sykemelder seg (NHO, 2023). Ulike belastninger som tidspress, manglende respekt, frykt for å ikke klare jobben og lignende er med på å utsette medarbeiderne for stress over lengre perioder og som gjør at en til slutt ikke har mer å gi (NHO, 2023).

Det vil alltid finnes stress som kobler seg opp mot jobb og de ulike arbeidsoppgavene en får utdelt, men det viktigste er hvordan situasjonen blir håndtert og om en føler at en får hjelp av sine kollegaer eller ledere. I mange situasjoner som omhandler stress, blir de ansatte påvirket av at de ikke føler de har eller får nok støtte fra sine rådgivere, ledere eller kolleger (Maulik, 2017). Dette vil gi et nytt lag med stress som videre kan gjøre at jobben en utfører ikke blir like god som en skulle ønske, som går utover mestringsfølelsen.

Når de ansatte opplever stress på en arbeidsplass vil dette etter hvert gå utover arbeidets produktivitet, trygghet og den fysiske og psykiske helsen (Zhang & Qi, 2022, s. 1). Det er derfor viktig at hver bedrift har en egen HR avdeling som har kompetanse og vil hjelpe kollegaene sine. De kan kartlegge hvor mange som kjenner på arbeidsrelatert stress, finne årsakene og derfra finne måter for å redusere stressnivået (Zhang & Qi, 2022, s. 1).

Balansen mellom fritid og arbeid har blitt mer visket ut de siste årene og på grunnlag av dette kjenner flere arbeidstakere på jobbstress (Egerdahl, 2019, s. 66). Før varte en vanlig arbeidsdag fra 8-16 og tiden utenom var med familie og venner. Nå som digitalisering styrer mye av arbeidslivet er det lettere å jobbe hele tiden, og arbeidslivet og fritid blir vanskeligere å skille (Egerdahl, 2019, s. 67). Det er muligheter for å jobbe døgnet rundt, og det kan være vanskelig å legge jobben fra seg når en vet det er et par mail som kan leses eller en telefonsamtale som venter. Med slike scenarioer kan stressnivået øke fordi det kan føles som at tiden ikke strekker til. Dårlig samvittighet kan komme av at en ikke har nok tid med familien samtidig som at arbeidsoppgavene ikke er fullført.

2.3.1 Jobbstressorer

Vi kan dele inn jobb-stressorer i tre ulike deler, nemlig den kognitive, emosjonelle og fysiske (de Jonge & Dormann, 2006, s. 1360). De kognitive stressorene dreier seg om alt som skjer i hjernen og tankeprosessen en har i løpet av en arbeidsdag (Hockey, 2000, s. 1360). Hele tiden tar hjernen til seg informasjon og det er viktig å forstå den informasjonen som blir gitt, hvis ikke kan misforståelser oppstå og skape stress. Den emosjonelle stressoren handler om alle følelser og den emosjonelle delen av å jobbe med andre mennesker (Morris & Feldmann, 1996, s. 1360).

Den fysiske stressoren sier noe om de fysiske belastningene som kan komme av en jobb (Hockey, 2000, s. 1360). Enten om en blir utsatt for tunge løft eller ikke har en god nok stol slik at det i lengden vil kunne gå utover ens fysiske tilstand (de Jonge & Dormann, 2006, s.

1360). Stressorer og belastninger henger godt sammen da det ene fort kommer som en konsekvens av det andre (de Jonge & Dormann, 2006, s. 1360). Belastninger kan komme av stressorene hvis en lar det gå for langt og ikke endrer vanene sine før det er for sent. Det kan være at en ikke får være så kreativ som en hadde ønsket eller at læringsnivået er for lavt slik at en ikke får utbytte av å være på jobb (Taris & Kompier, 2005, s. 1360). Å ikke få støtte av andre kollegaer eller føle seg inkludert, og føle at en blir utsatt for fysiske plager er med på å øke stressnivået. Belastningen på enkeltpersoner kan videre gå utover hele organisasjonen (de Jonge & Dormann, 2006, s. 1360).

2.4 Konsekvenser av jobbstress

Det å jobbe kan og vil mest sannsynlig bringe stress i løpet av en jobbkarriere, og dessverre kan det gå så langt at enkelte ansatte må ta seg fri eller sykemelde seg. Ved å gi alt en har over en lengre periode, kan en til slutt ende opp med å ha ingenting å gi. Konsekvensene av jobbstress er mange og kan bli harmelige.

En konsekvens som kommer av jobbstress er utbrenthet. Utbrenthet kommer fra et psykososialt ståsted og kommer av at en har stresset mye over en lengre periode. Det kommer av langvarig jobbstress hvor kroppen har prøvd å gå inn i overlevelsesmodus, men ender opp med å kollapse (Montero-Marin, 2014, s. 1). Det finnes ulike typer utbrenthet. Det ene er “under-challenged”, hvor en som ansatt ikke føler at en utvikler seg og man står på stedet hvil. En lærer ingenting nytt og hver dag er den samme. Dette kan være demotiverende da en ikke får tilfredsstilt sine behov (Montero-Marin, 2014, s. 2). En annen type er “worn-out” som kommer av at en stresser eller føler en utilfredshet og at en blir tilsidesatt (Montero-Marin, 2014, s. 2). Et eksempel kan være fravær av anerkjennelse for jobbutførelse eller ekskludering fra fellesskapet.

En siste type utbrenthet er “overload” som kommer av at de ansatte føler at de risikerer egen helse, både psykisk og fysisk, for å oppnå ulike mål innad i bedriften (Montero-Marin, 2014,

s. 2). Som en konsekvens av stress og arbeidsmengde stenger kroppen av og som en konsekvens av dette vil det ikke være mulig å jobbe.

En annen konsekvens av jobbstress er at arbeidstakere jobber kroppen sin ferdig og ender opp med å måtte sykemelde seg. I Norge har vi et høyt antall sykefravær, et av de høyeste i verden (Bergsaker, 2018). Det er vanskelig å sammenligne land, ettersom det er forskjellige utgangspunkt med tanke på jobb-rutiner, klima og at Norge er den velferdsstaten som den er. Proba, en bedrift som driver med samfunnsanalyser, tok kjennskap til disse forskjellene. Likevel fikk de det samme resultatet som viser at Norge har det høyeste sykefraværet i verden, riktignok blant de landene som har blitt målt (Bergsaker, 2018). Det som igjen vil skje med mye sykefravær er at det koster bedriften og staten høye summer. I en rapport fra 2018 vises det til at sykefraværet totalt kostet Norge 69.9 milliarder kroner, hvor private bedrifter måtte ut med 27 milliarder. Det eksakte nummeret er enda ikke helt sikkert, men det er høyt (Bergsaker, 2018).

En tredje konsekvens er medarbeidere som kommer på jobb stresset og av den grunn er lite produktive og får dårlige resultater på arbeidet som blir gjort. Dette kalles for sykenærvar (NHO, 2023). Det er ansatte som ikke klarer å fungere normalt med tanke på stressnivået, men fortsatt ønsker å bidra på jobben. På lang sikt vil dette få store konsekvenser for den ansatte da arbeidstakeren kan kjenne på at en ikke yter optimalt. På samme tid risikerer bedriften å tape på effektivitet og resultater som kan bli kostbart over tid.

2.5 Hva er mindfulness?

Selvom mindfulness ikke blir ansett som en religion, stammer mindfulness fra buddhistiske tradisjoner. Mindfulness kom til vesten sammen med Jon Kabat-Zinn som på 1970-tallet begynte med Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) (Solhaug, 2021). MBSR er et stressmestringskurs som har blitt velkjent og mye brukt rundt om i verden.

Bak MBSR finnes det robust forskning med effekt på forbedret mental og fysisk helse og blant annet skoler, sykehus, organisasjoner og fengsler tar dette i bruk (Cran et al., 2017, s. 991).

MBSR går over åtte uker med et ukentlig kurs på 2.5 time i tillegg til 40 minutter mindfulness på egenhånd hver dag (Cran et al., 2017, s. 994). Kurselementene består av yoga, meditasjon og kroppsavspenning (de Vibe, 2003, s. 3062).

Det finnes flere definisjoner av fenomenet mindfulness. Jon-Kabat Zinns definisjon er den mest brukte og lyder som følger "the awareness that emerges through paying attention on purpose, in the present moment, and non-judgmentally to the unfolding of experience moment by moment" (2003, s 145). Mindfulness innebærer å være bevisst tilstede og oppmerksom på nåværende opplevelser med en vennlig og åpen innstilling. Begrepet mindfulness blir ofte oversatt til norsk som "oppmerksomt nærvær" eller "oppmerksomhetstrening" (Solhaug, 2021). Vi har valgt å bruke mindfulness.

Øvelser i mindfulness går ut på å utvikle evnen til å være bevisst tilstede i øyeblikket, og å akseptere ubehagelige indre fenomener som tanker og følelser uten å dømme dem. Ved å bli mer bevisst på vår respons i stressende situasjoner kan vi lære å møte oss selv og andre med større ro og aksept, i stedet for å reagere impulsivt på eksempelvis stress (Solhaug, 2021).

Et eksempel på en vanlig øvelse i mindfulness er å fokusere oppmerksomheten på pusten, og legge merke til hvordan det er å puste inn og ut. Det legges fokus på forskjellige pusteanker som nesa, halsen og magen. Når tanker eller andre distraksjoner oppstår, kan en legge merke til tankeprosesser uten å dømme eller analysere dem, og deretter returnere oppmerksomheten til et av pusteankrene (Stahl & Goldstein, 2019, s. 49). Gjennom regelmessig praksis kan en gradvis øke evnen til å oppleve øyeblikket med større tilstedeværelse og aksept.

Selv om det har blitt dokumentert at mindfulness kan være en effektiv metode for å håndtere stress og øke velvære, er det verdt å nevne at det ikke nødvendigvis passer for alle. På

grunnlag av dette vil vi videre gå inn på positive effekter av mindfulness og avslutningsvis se på kritikk rettet mot mindfulness.

2.6 Effekter av mindfulness

2.6.1 Emosjonsregulering

Emosjonsregulering handler om å kunne handle ut ifra følelsene våre på en måte som vil være gunstig i stedet for skadelig (Gross, 2015, s. 20). Emosjonsregulering er i høyeste grad relevant i jobbsammenheng i yrkesroller der det forventes at den ansatte må regulere og uttrykke visse følelser og emosjoner for å møte kravene til jobben. Eksempelvis kan det innebære å smile og være høflig selv når den ansatte er frustrert og sint på innsiden.

Hülshager et al., (2013) bruker begrepet "surface acting" som innebærer akkurat dette; hvordan de ansatte opptrer på overflaten sammenlignet med hvordan de har det på innsiden (s. 313). På norsk kaller vi denne type arbeid for "emosjonelt arbeid". Det kan være belastende og svært stressende for hver enkelt arbeidstaker over lengre tid å måtte handle på en måte som ikke er i overensstemmelse med egne følelser (Nielsen, 2016) .

Arbeidstakere som jobber med denne type emosjonelt arbeid har derfor en økt risiko for sykefravær (Nguyen et al., 2013, s. 633).

Emosjonsregulering vil på grunnlag av dette være viktig for å kunne opprettholde et profesjonelt og passende følelsesmessig uttrykk på jobb i tillegg til at det vil bidra til å redusere emosjonell utmattelse.

Mindfulness har vist seg å ha positiv effekt på emosjonsregulering. For å kunne regulere egne følelser er det viktig å bli bevisst overfor følelsene og kunne observere og akseptere dem. Det er nettopp dette mindfulness kan bidra til å oppnå. Forskning viser at ved å praktisere mindfulness følte arbeidstakerne at de regulerte følelsene sine på en mer hensiktsmessig måte som igjen førte til at følelsene på innsiden var mer i tråd med måten de opptrådte på utsiden. Flere forskere har kommet fram til dette resultatet ved å eksperimentere på ansatte i sykehus,

skoler, butikker, offentlig sektor, sykehjem og barnehager (Hawkes & Neale, 2019, s. 24; Hülshager et al., 2013, s. 314).

2.6.2 Multitasking og tilstedeværelse

Tidligere ble multitasking ansett som en imponerende ferdighet som kunne forbedre produktiviteten og effektiviteten på arbeidsplassen. Det har senere vist seg at multitasking medfører redusert prestasjon ettersom oppmerksomhet er en begrenset ressurs (Svartdal, 2021). Et eksempel på multitasking i jobbsammenheng kan være å besvare telefoner samtidig som en skriver en viktig email. Dersom fokuset er fordelt mellom disse oppgavene er det fort gjort å si det som skal skrives, eller skrive det som skal bli sagt. På den måten blir prestasjonen og effektiviteten redusert.

Mindfulness står i sterk kontrast til multitasking og en stor del av oppmerksomhetstreningen handler om å fokusere på én ting av gangen. Dette kan være en utfordring for mange, spesielt i en verden hvor teknologi og distraksjoner er konstante (Rosen & Samuel, 2015). Hjernene våre har lettere for å søke etter stimuli. For mange er det lett å falle for fristelsen av å sjekke telefonen når de er på jobb, eller at de dagdrømmer og mister fokus på arbeidsoppgavene. Med gjennomføring av kvalitative dybdeintervju etter et MBSR-kurs, ble hovedfunnet at mindfulness bidro til mindre multitasking ved at de lærte seg å gjøre én ting av gangen. Dette viste en økt effektivitet og arbeidsprestasjon. Det mest ekstreme utfallet var en av deltakerne som ikke lenger ville høre på radioen mens han kjørte bil for å kunne være hundre prosent tilstede i bilkjøringen (Berge, 2013, s. 59).

Det å kunne gjøre én ting av gangen har stor sammenheng med tilstedeværelse. Når vi fokuserer på kun én ting er vi mer tilstede i øyeblikket og mer bevisst over egne tanker, følelser og omgivelser. Det er også mindre sannsynlig at vi går glipp av viktige detaljer fordi oppmerksomheten er rettet mot det som skjer her og nå.

2.6.3 Grensesetting

Konflikter mellom ansatte og ledere er et kjent fenomen innen organisasjonspsykologi, og kan være en betydelig kilde til stress og belastning for både ledere og ansatte. Konflikter kan oppstå når det er motsetninger knyttet til en sak, en mening, ulike interesser eller andre arbeidsrelaterte faktorer (Egerdahl, 2021, s. 415). Konflikter kan også oppstå på grunn av ulike personligheter, kommunikasjonsstiler eller verdier (Egerdahl, 2019, s. 419).

En viktig faktor i konflikthåndtering er å sette klare grenser og kommunisere disse til lederen (Ringereide, 2021). Dette er spesielt viktig når det gjelder ekstra arbeidsoppgaver, hvor det kan være fristende å si ja til ekstra for å unngå konflikt eller imøtekomme lederens forventninger. Imidlertid kan dette føre til overarbeid og stress som kan påvirke helsen og ytelsen på jobb.

Mindfulness har vist seg å ha en effekt på grensesetting som en tydelig styrke deltakerne fikk bruk for både i jobbsammenheng og i eget privatliv. Gjennom åtte uker med MBSR oppnådde deltakerne egenstyrke der de gir beskjed og setter grenser. De lærte å si nei og var tydelige på egne behov (Berge, 2013, s.65). På denne måten bidrar mindfulness til et realistisk syn på hva som er oppnåelig og ikke. Ved å sette grenser har ansatte overskudd til å komme i mål med det de allerede har tatt på seg gjennom at de kjenner til egne begrensninger og tør å kommunisere disse.

2.6.4 Selvmedfølelse

Selvmedlidenhet kan være en vanlig opplevelse i arbeidslivet, spesielt når en opplever stress, press eller vanskelige situasjoner på jobben. Å være hard mot og straffe seg selv når en gjør feil eller når ting ikke går som planlagt, kan føre til et økt stressnivå. Selvmedfølelse er motpolen til selvmedlidenhet. Selvmedfølelse beskrives av Kristin Neff (2003) å være snill og forståelsesfull i utfordrende situasjoner i stedet for å være hard og selvkritisk mot en selv (s.

223). Selvmedfølelse kan være å ta fri fra jobb for å forebygge et høyere nivå av stress (Neff, 2003, s. 225). Mindfulness og selvmedfølelse har en klar sammenheng da det er bevist at mennesker med høyere score i mindfulness viser seg å være rausere mot en selv (Feng-Hua et al., 2022. s.11).

2.6.5 Økt bevissthet

Innen moderne sinnsfilosofi regnes bevissthet som en av de største utfordringene å forklare. Bevissthet innebærer menneskets evne til å sanse, registrere og oppleve hva som skjer i omgivelsene og i en selv (Hansen, 2023). Økt bevissthet lager en viss mental avstand fra egne reaksjoner og vurderinger. Med det menneskets evnen til å være vitne til hendelser, tanker og følelser mens de utspiller seg samtidig som en ikke oppfatter situasjoner ut ifra personlige minner eller tillærte assosiasjoner (Good et al., 2016, s. 117). Et eksempel kan være en ansatt som stadig møter krevende kunder som klager. Arbeidstakeren kan reagere automatisk og ubevisst på kundenes klager med forsvar, irritasjon eller sinne. Dette kan eskalere situasjonen og føre til at kunden blir enda mer frustrert. Ved mindfulnessstrening kan en derimot lære seg å observere egne reaksjoner og tanker ved å skape en mental avstand fra dem (Good et al., 2016, s. 118). Ved å se på kundens klage som konkrete fenomener som skjer i øyeblikket kan arbeidstakeren svare på en hensiktsmessig og profesjonell måte.

En økt bevissthet vil med andre ord gjøre at mennesker ikke går på autopilot, men heller tar et steg tilbake og reagerer på situasjonen uten å tilføye personlige erfaringer.

2.7 Kritikk mot mindfulness

Selv om vi til nå har sett på positive effekter av mindfulness, er det viktig å ha en kritisk holdning ettersom det er en teknikk som ikke fungerer for alle. På samme tid som mindfulness får økt oppmerksomhet, får det også mer kritikk (Choi et al., 2022, s. 36.). Anālayo (2021) mener det er viktig å ikke bli dratt med på "mindfulness-hypen", men heller stille seg kritisk

til potensielle ulemper ved mindfulness for at feltet skal kunne komme videre og forbli forankret i virkeligheten (s. 2890). Mindfulness har blitt sett på som et universalmiddel for alle mulige problemer, og den har fått kritikk for å ha en overdrivelse av dens positive effekter. Anālayo påpeker at det er viktig å gjøre det klart at mindfulness ikke er løsningen for alle i alle mulige situasjoner. Mindfulness fungerer ikke som en ‘‘quick fix’’ eller ‘‘one-size-fits-all’’ løsning. Som eksempel nevner forfatteren at en som sliter med traumer sannsynligvis vil trenge en annen type behandling (Anālayo, 2021, s.2890).

En annen type kritikk mindfulness har fått i moderne tid er at teknikken er i ferd med å bevege seg vekk fra sin buddhistiske opprinnelse. Purser (2021) mener at ‘mainstream’ mindfulness har blitt forenklet og ignorerer viktige buddhistiske prinsipper fordi fokuset utelukkende er på terapeutiske fordeler og neglisjerer bevisstheten rundt ens egen eksistens og utvikling av selvet (s. 251).

Andre kritiserer mindfulness for å bli kommersialisert i så stor grad at det har blitt en oppfatning eller idé som alle snakker om, men som mangler dybde hos de fleste (Dawson, 2021, s. 134). Mindfulness industrien i USA alene er verdt 1 billion US dollar som tar form av blant annet bøker, online kurs og meditasjonsapper. Dawson (2021) mener at industrien utnytter mennesker ved å la dem tro at mindfulness apper er noe de trenger for å kunne praktisere mindfulness daglig, noe som ikke stemmer (s. 142).

En annen hovedkritikk innebærer at mindfulness kan føre til at folk unngår vanskelige problemer i livene sine i tillegg til at det kan føre til aksept for sosiale problemer som må belyses (Kelly, 2022, s. 3). Med dette menes det at å fokusere på øyeblikket kan føre til at personen unngår å adressere underliggende årsaker til deres problemer. For eksempel vil en med depresjon kunne bruke mindfulness for å takle symptomer som angst eller tristhet i øyeblikket, men det vil ikke kunne løse de underliggende problemene som forårsaker deres depresjon.

3.0 Metode

Ordet metode blir beskrevet som “å følge en bestemt vei mot et mål” (Johannessen et al., 2021, s. 25). Det handler om hvordan vi skal gå frem for å finne informasjon om virkeligheten, hvordan vi skal analysere dataene vi finner og til slutt hva dette forteller oss om samfunnet. Tre viktige begreper som kjennetegner metode er systematikk, grundighet og åpenhet (Johannessen et al., 2021, s. 25). En vil finne ut av om sine egne antagelser stemmer overens med de dataene en finner, og da er en nødt til å gå langt for å finne de svarene man trenger. Andres syn og meninger må være til stede i en sak for at det skal være valid (Johannessen et al., 2021, s. 26).

3.1 Valg av metode

Planleggingen begynte i januar, men da hadde vi planer om å gjennomføre et kvalitativt studie. Da vi var i slutten av februar og ikke hadde fått kontakt med de vi ønsket å intervju, i tillegg til begrenset med tid, bestemte vi oss for å gjennomføre et litteraturstudie. Ved å bruke litteraturstudie som metode kunne vi få en større bredde av informasjon enn hva vi ville gjort ved å gjennomføre eksempelvis 8 intervjuer. Et litteraturstudie kan beskrives som: “en omfattende studie og tolkning av litteratur som omhandler et bestemt emne” (NTNU Undervisning, 2018, 0.42). Vi valgte å bruke systematisk litteraturstudie som kjennetegner blant annet smalt tema, dokumentert fremgangsmåte som følges punkt til punkt, forhåndsdefinerte inklusjons- og eksklusjonskriterier og oppgaven må inneholde et metodekapittel (NTNU Undervisning, 2018, 1.12). Fordeler med litteraturstudie vil være at en ikke er avhengig av informanter for å gjennomføre studie, en kan raskt få tilgang på data og det vil være med på å skape en helhetlig oversikt på det valgte området. Ulemper vil være at det kan være vanskelig å vinkle studie på den måten en ønsker ettersom en må ta i bruk den litteratur som allerede eksisterer (Nakano & Muniz, 2018, s. 3). Vi har gjennom litteraturstudiet funnet 8 artikler. 6 av artiklene anvendte kvantitativ metode, 1 var av

kvalitativ og 1 anvendte mixed method. Kvantitativ metode vil si å telle opp fenomener, å kartlegge utbredelse (Johannessen et al., 2021, s. 28). Et eksempel er spørreskjemaer.

Kvalitativ metode går ut på å finne spesielle kjennetegn eller egenskaper ved det fenomenet som studeres (Johannessen et al., 2021, s. 28). Et eksempel er dybdeintervju. En blanding av kvalitativ og kvantitativ metode heter mixed-method (SNL, 2021).

3.2 Systematisk litteratursøk og søkeprosess

Et systematisk søk innebærer å bruke relevante nøkkelord innenfor et område og det krever planlegging og dokumentering slik at informasjonshenting kan begrunnes og etterprøves (Brodshaug, 2023).

I forkant av det systematiske søket ble vi enige om hvilke nøkkelord vi skulle ta i bruk i tillegg til inklusjons- og eksklusjonskriterier som er presentert nedenfor. For søkedokumentasjon og nøkkelord se vedlegg 7.1.

I begynnelsen av søkeprosessen anvendte vi programmet ‘‘Harzing’s Publish & Perish’’. Dette programmet tillot brukeren å legge inn nøkkelord, tidsperiode for når artiklene ble utgitt og hvilken database programmet henter artiklene fra (Harzing, 2022). Vi startet med Google Scholar som database siden vi var kjent med dette fra tidligere. Det ville gi oss tilgang på et bredt utvalg forskningsartikler og akademisk litteratur. Etter hvert oppdaget vi at Harzing’s Publish & Perish ikke ga de resultatene vi ville ha, derfor byttet vi til Oria; biblioteket til Universitetet i Stavanger. Her kunne vi legge inn avanserte søk og fikk opp mer relevante, fagfellevurderte artikler. Oria tok oss videre inn i andre databaser og flertallet av artiklene er hentet fra Springer Link som er verdens mest omfattende forskningsplattform (SpringerLink, u.å.). Vi startet med systematisk søk etter litteratur 07.03.2023 og avsluttet den 11.03.2023.

3.3 Fremgangsmåte for analyse av artikler

For å få en oversikt over datamaterialet leste vi gjennom flere abstract og artikler. Etterhvert som vi fikk oversikt over datamateriale, ekskluderte vi flere artikler. Se vedlegg 7.2 for PRISMA flytdiagram. Vi opprettet et eget dokument med en oversikt over de mest relevante artiklene. Til å begynne med hadde vi 12 artikler, men etter å ha lest igjennom artiklene var det flere som ikke oppfylte kriteriene og ble fjernet fra listen. Etter grundig gjennomlesing satt vi igjen med 8 artikler vi tok videre til analyse. Vi startet analysen med å skrive notater fra hver enkel artikkel. Vi satte videre notatene inn i en tabell (se vedlegg 7.3). Videre printet vi ut artiklene og investerte i fargetusjer. De forskjellige fargene hadde hver sin kode. Eksempelvis hadde gul fargetusj kategorien "emosjonsregulering". På denne måten fikk vi en oversikt over hvilke artikler som hadde funn som omhandlet emosjonsregulering.

3.4 Inklusjons- og eksklusjonskriterier

Vi vil gjøre rede for flertallet av inklusjons- og eksklusjonskriteriene nedenfor, men enkelte punkter vil falle inn under kvalitet og kildekritikk (punkt 3.5 og 3.6).

Tabell 1. Inklusjons- og eksklusjonskriterier

Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
Må ha blitt publisert i tidsrommet 2013-2023	Artikler eldre enn 10 år
Språk engelsk/norsk	Annet språk enn engelsk/norsk
Industrialiserte land	Litteraturstudier
Vitenskapelige artikler	Helsefaglige yrker
Metode (kvantitativ/kvalitativ eller mixed)	Informanter under 18 år
Må omhandle mindfulness på arbeidsplassen og stress	

Inklusjonskriterier:

Språk

Som et inklusjonskriterie måtte artiklene være publisert på engelsk eller norsk ettersom vi kun forstår disse to språkene og mesteparten av fagartikler blir publisert på engelsk.

Industrialiserte land

Vi valgte å ikke sette noen geografisk begrensning siden det var et begrenset antall artikler, men ettersom industrialiserte land har mange likhetstrekk ble dette et kriterium.

Kvalitativ eller kvantitativ metode

Vi valgte artikler med forskjellige metoder for å få flere innfallsvinkler og for å se om resultatene kunne bli de samme, selv om metodene var forskjellige. Det var også begrenset med artikler slik at vi ble nødt til å inkludere begge metoder.

Eksklusjonskriterier:

Helsefaglige yrker

Ved startfasen av søk innså vi at det var mye forskning rundt mindfulness og sykepleiere. Helsefagarbeidere har spesifikke typer utfordringer, derfor valgte vi å fokusere på yrkesgrupper utenfor helsesektoren.

Informanter under 18

For å sikre oss at informantene var i arbeidslivet valgte vi å ekskludere studier som ble gjennomført blant informanter under 18 år.

3.5 Vurdering av fagartiklenes kvalitet

Pålitelighet handler om hvor nøyaktig innsamlingen av data er, hvilke data som brukes, måten dataen blir funnet på, og til slutt hvordan den analyseres (Johannessen et al., 2021 s. 36).

Validitet går ut på i hvilken grad en kan trekke gyldige slutninger ut ifra resultatene basert på

det formålet forskerne hadde å undersøke (Dahlum, 2021). Dersom det er høy grad av pålitelighet og validitet, vil forskningen være av god kvalitet. For å sikre kvaliteten på artiklene har vi fulgt egne inklusjons- og eksklusjonskriterier der et kriterium var at artiklene måtte være fagfellevurdert. Viktigheten av dette er stor da fagfellevurdering innebærer at eksperter innenfor faget har vurdert artikkelen før den blir publisert (Svartdal, 2021). Et annet inklusjonskriterie som styrker kvaliteten på forskningen er tidsbegrensingen på 10 år. Tidsperioden for artiklene vi har valgt ut strekker seg fra 2013-2023 som gjør at vi unngår å inkludere utdatert forskning.

Videre var det viktig for oss at artiklene hadde en klar tittel og formål for å unngå forvirring. Dette styrker påliteligheten da forskningen fremstår i høyere grad som profesjonell. Kvaliteten av hver fagartikkel ble også vurdert ut ifra metodekapittelet. Ved en grundig gjennomgang av prosessen i metodekapitlet, sikret vi oss at artikkelen var av kvalitet.

3.6 Metode- og kildekritikk

Kildekritikk innebærer å vurdere hvor troverdig informasjonen er gjennom å vurdere avsenderen (Orgeret, 2021). Når vi ser tilbake på søkeprosessen og kildeutvalget er det flere ting vi kunne gjort annerledes. I etterkant av diskusjonen innså vi at vi ikke hadde søkt opp forfatterne av de 8 artiklene. Selv om dette skulle blitt gjort på et tidligere stadium i studiet, valgte vi likevel å søke opp forfatterne for å se om det enten ville styrke eller redusere påliteligheten og validiteten. Funnet vi gjorde viste at de fleste forfatterne hadde en doktorgrad eller bred erfaring og kunnskap innen mindfulness og/eller psykologi. Allikevel var det også enkelte forfattere vi ikke fant noen faglig bakgrunn eller informasjon om. Dette er en svakhet i kildeutvalget vårt, men påvirket også vårt kritiske syn på de gjeldende artiklene.

Ofte er informasjon om alternativ behandling laget med en intensjon om at leseren skal bruke

slik behandling (Hansen, 2018) og på grunnlag av at flertallet av forfatterne jobber med mindfulness kan vi argumentere at informasjonen kan være unøytral. Dette er i overensstemmelse med artiklene vi har valgt ut som bekrefter teorien om at mindfulness har en positiv effekt på stress i arbeidslivet. Positiv effekt av mindfulness er overrepresentert som er en svakhet i seg selv, men som også gjorde det vanskelig å åpne opp for diskusjon. Videre fikk vi ingen resultater som ga oss norske forskningsartikler. Dette har med nøkkelordene å gjøre ettersom vi kun anvendte engelske nøkkelord. Tankegangen var at utvalget ville være større ved bruk av engelske. Dette er en svakhet i studiet ettersom vi ikke vet hvilke resultater vi ville fått dersom vi hadde brukt norske nøkkelord. Det at vi kun har tatt i bruk engelske artikler gjør at vi har beskrevet innholdet og oversatt etter beste evne uvitende om vi har misforstått eller forklart feil.

En annen svakhet i studiet vårt er at resultatene kan være påvirket ut ifra hvilket land deltakerne jobber og bor i. Som nevnt satte vi et inklusjonskriterie om at studiene kommer fra industrialiserte land og ikke fra utviklingsland ettersom det kan ha en vesentlig påvirkning på resultatene på grunnlag av menneskers oppfatning av stress. Tanken var at mennesker i utviklingsland har helt andre stressfaktorer enn de som bor i industrialiserte land. Alikevel må vi ta høyde for at det kan være store forskjeller fra industriland til industriland basert på ulike kulturer og arbeidsmoraler.

Til slutt vil vi nevne at det har vært utfordrende å tilegne seg ny kunnskap innenfor et område vi ikke hadde noen forkunnskap om fra studietiden som har vanskeliggjort utvalget med tanke på egne avgrensninger og forståelse.

4.0 Diskusjon

Dette kapitlet presenterer de viktigste funnene fra vår forskning. For å strukturere funnene har vi valgt å organisere dem i kategorier. Hovedfunnene er oppført i tabeller med artiklene som er relevante for hvert funn. For ytterligere informasjon om informantene, stedene der studiene ble utført, og metodene som ble brukt henviser vi til vedlegg 7.3 Vi har strukturert funnene i henhold til antallet artikler som har funnet lignende resultater. Først er de store funnene representert som er støttet av et stort antall artikler, etterfulgt av mindre funn som er støttet av færre artikler.

4.1 Definisjoner

Tabell 2. Definisjoner

Hovedtema	Undertema	Forekomst	
		Hovedfaktorer	Artikkel nr.
Definisjoner	Jon-Kabat Zinns definisjon av mindfulness og MBSR Pålitelighet og validitet	Artikler som anvender Jon Kabat-Zinn sin definisjon av mindfulness	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8

Å bruke samme definisjon av mindfulness i forskning er en viktig faktor for å sikre kvaliteten og påliteligheten av artikkelen. Når studiene bruker samme definisjon, kan en være sikker på at de studerer samme fenomen som er nødvendig ettersom mindfulness kan fremstå som diffust og abstrakt. I vårt tilfelle oppdaget vi at syv av de åtte artiklene har brukt Jon Kabat-Zinns definisjon som ble sitert i teoridelen. Det er av stor betydning ettersom forskerne har valgt å bruke en anerkjent og konsistent definisjon i sine studier som i høyere grad styrker artiklenes validitet. Artikkelen ‘Mindfulness In Motion’ (Klatt et al., 2017) har unngått å nevne Jon Kabat-Zinns definisjon av mindfulness som gjør studiet mindre pålitelig da forskerne ikke har sikret seg å bruke den samme definisjonen som andre forskere i samme

felt. På den andre siden kan vi argumentere med at det er negativt at all forskning baserer seg på samme utgangspunkt da bruk av andre definisjoner og teori kan gi en bredere forståelse av fenomenet og åpne opp for andre synspunkter. “Mindfulness In Motion”(Klatt et al., 2017) har derimot ingen definisjon i det hele tatt og nevner ikke Jon Kabat-Zinn. Dette er et interessant funn ettersom Kabat-Zinn og MBSR ikke er til å unngå når en forsker på mindfulness.

4.2 Redusering av jobbstress

Tabell 3. Redusering av stress

Hovedtema	Undertema	Forekomst	
		Hovedfaktorer	Artikkel nr.
Redusering av jobbstress	Informantene viste en nedgang i opplevd stress	Artikler som dokumenterer redusering av opplevd stress relatert til arbeid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Jobbstress blir definert av World Health Organization som “menneskets respons når du får tildelt arbeid og ansvar som ikke står i samsvar med dine ferdigheter og kunnskapsområder, som gjør det vanskelig for en å utføre arbeidet” (Maulik, 2017). Gjennom analysen av forskningsartikler ble det funnet at mindfulness er et verktøy som kan bidra til å redusere jobbstress og forbedre håndtering av stressrelaterte arbeidssituasjoner. Det kom fram i Bolm et al. (2022) sin studie at stress var den komponenten som ble mest redusert etter deltakelse på mindfulnesskurs og at deltakerne opplevde mindre stress knyttet til utførelsen av arbeidsoppgaver og frister (s. 67). Ulike belastninger som tidspress og frykt for å ikke klare jobben er med på å utsette medarbeiderne for stress over lengre perioder og som gjør at arbeidstakeren til slutt ikke har mer å gi (NHO, 2023). I en studie av Verger et al. (2021) rapporterte 31.9% av deltakerne en bedre håndtering av stress på arbeidsplassen etter å ha

deltatt i et mindfulness-program (s. 5). Videre kom det frem i studien til Bruin et al. (2017) at 20.9% av deltakerne hadde høy score på stress før studien, men seks måneder i etterkant av mindfulnesskurset var scoren gått ned til 0% (s. 211). Reduksjon til 0% kan bli sett på som usannsynlig og det kan være noen begrensninger i studien som kan ha påvirket resultatene. Deltakerne kan eksempelvis rapportere en reduksjon i stressnivået sitt på grunn av forventninger om positive resultater i forkant av studie. Uavhengig av at en reduksjon til 0% er usannsynlig, gir resultatene verdifull informasjon om at mindfulness kan ha en positiv effekt på redusering av stressnivå.

Det vil alltid finnes stress som kobler seg opp mot jobb og ulike arbeidsoppgaver, men det viktigste er hvordan situasjonen blir håndtert (Maulik, 2017). Gjennom Hugh-Jones et al. (2018) sine kvalitative intervju ble det fortalt at "jeg innså at jeg ikke trenger å la stresset kontrollere meg, men at jeg kan kontrollere stresset" (s. 480). En annen deltaker nevnte at "jeg lærte å ta kontrollen over stresset" mens en tredje sa "jeg oppdager stresset på et tidligere stadium og takler det på en bedre måte" (s. 478).

Verger et al. (2021) rapporterte lignende uttalelser. MBSR hadde en positiv innvirkning på arbeidstakernes evne til å håndtere arbeidsrelatert stress. Konkret ble det uttalt at "MBSR hjelper meg med å holde roen når jeg blir stresset" og "jeg opplever ikke lenger stress før møter" (s. 5).

Perceived Stress Scale (PSS) er en likert skala som går fra 0-4 og måler deltakernes opplevde stressnivå den siste måneden gjennom ti spørsmål. Et eksempel på et spørsmål er "Hvor ofte har du følt deg nervøs og stresset den siste måneden?". 0 på skalaen viser "aldri" og 4 viser "veldig ofte" (Cohen & Williamson, 1988). Klatt et al. (2017) brukte PSS-skalaen og fant at mindfulnessgruppen hadde en betydelig nedgang på opplevd stressnivå i motsetning til kontrollgruppen som ikke viste endring (s. 485). Pang og Ruch (2019) sine funn viste en betydelig forskjell i jobbrelatert stressnivå mellom gruppen som deltok på MBSR-kurset og

kontrollgruppen ved å ta i bruk denne skalaen. Før kurset hadde MBSR-gruppen et stressnivå på 2.00, mens kontrollgruppen hadde et stressnivå på 2.13. Uken etter kurset hadde MBSR-gruppen redusert stressnivået til 1.47, mens kontrollgruppen hadde økt sitt stressnivå til 2.31. Oppfølgingsundersøkelse utført etter 1, 3 og 6 måneder viste at MBSR-gruppen fortsatte å opprettholde det lavere stressnivået, mens kontrollgruppen hadde samme stressnivå som før kurset (s. 157). Videre fant Chin et al. (2018) at mindfulnessgruppen reduserte stressnivået fra 2.66 til 2.45 ved bruk av samme PSS skala en uke etter intervensjonen (s. 633).

Både studien til Chin et al. og Pang og Ruch har omtrent like stort antall informanter, 60 og 63. På samme tid ble begge post-undersøkelsene gjennomført en uke etter mindfulnesskurset. Funnene som er presentert av Chin et al. (2018) og Pang og Ruch (2019) viser likevel et betydelig avvik da resultatene viser en markant forskjell. Det kan være flere faktorer som påvirker forskjellene i resultatene.

Chin et al. (2018) sin studie ble gjennomført i USA, mens studien til Pang og Ruch (2019) ble gjennomført i Tyskland. En mulig grunn til at dette kan ha påvirket resultatene er at arbeidskulturen og de generelle forholdene i USA oppleves som mer stressende. I tillegg kan varigheten av mindfulnesskurset ha en innvirkning på resultatet. Chin et al. (2018) gjennomførte et seks ukers mindfulnesskurs, mens Pang og Ruch (2019) sitt mindfulnesskurs varte i åtte uker. Et lenger mindfulnesskurs kan ha en mer positiv innvirkning på stressnivået til informantene. Samtidig argumenterer Chin et al. for at deres seks ukers kurs er mer intenst og effektivt enn den opprinnelige MBSR-kursmetoden (s. 627).

Ulike yrkesgrupper har ulike utfordringer og mindfulness vil ha ulik effekt basert på aksept i arbeidsmiljøet, utfordringer de står ovenfor og ressurser. Chin et al. (2018) sin forskning er basert på ansatte i en markedsføringsavdeling, mens informantene til Pang og Ruch (2019) er basert på ansatte i ulike yrkesgrupper (se vedlegg 7.3 for yrkesgrupper). Dette kan ha påvirket

resultatene da studien til Chin et al. (2018) baserer seg på én avdeling hvor det er usikkert om arbeidsmiljøet er mer stressende enn andre yrkesgrupper ettersom de ikke sammenligner flere segment.

Selv om vi har diskutert stressreduisering som en effekt av mindfulness, er det viktig å utvise en viss grad av kritisk tenkning og undersøke om det finnes noen negative aspekter ved denne tilnærmingen. Det er ikke tilfellet at mindfulness alltid er den perfekte løsningen for arbeidsrelatert stress. Det kom frem i studien til Verger et al. (2021) at noen av deltakerne ikke klarte å bruke mindfulness som en måte for å stresse ned, og klarte dermed ikke å se poenget med mindfulness. 5.8% følte ikke at de fikk til mindfulness; “Jeg tror ikke på denne metoden. Jeg har problemer med den”, samtidig som 1.4% sa at de ikke følte at de fikk noe positivt ut av programmet. De trengte mer tid til å praktisere for å faktisk få noe ut av det (s. 5).

Alle de åtte artiklene viser at mindfulness er et verktøy som kan bidra til et redusert stressnivå. Dette er kun åtte av et tusentalls andre artikler, og som nevnt i kildekritikken er resultatet påvirket av nøkkelordene vi anvendte. Ved å se på de åtte artiklene kan vi si at mindfulness har hjulpet mange med jobbstress, men det er ikke grunnlag nok for å kunne si at mindfulness hjelper enhver mot jobbstress. I samsvar med tidligere nevnt kritikk kan vi altså argumentere med at mindfulness ikke er en one-size-fits-all (Anālayo, 2021, s.2890).

4.3 Emosjonsregulering og bevissthet

Tabell 4. Emosjonsregulering og bevissthet

Hovedtema	Undertema	Forekomst	
		Hovedfaktorer	Artikkel nr.

Emosjonsregulering og bevissthet	Håndtere følelser på en hensiktsmessig måte Bli bevisst over egne følelser	Artikler som viser økt emosjonsregulering / bevissthet rundt følelser	2, 3, 5, 7
---	---	---	------------

Emosjonsregulering handler om å kontrollere følelsene sine på en gunstig måte, (Gross, 2015, s. 20). Bevissthet handler om menneskets evne til å sanse, registrere og oppleve hva som skjer i omgivelsene og i en selv (Hansen, 2023). For å regulere følelsene våre er vi avhengig av å bli bevisst over dem, og dermed går emosjonsregulering og bevissthet inn i hverandre. Vi har på grunnlag av dette valgt å sammenstille emosjonsregulering og bevissthet rundt følelser og tankeprosesser. 4 av 8 artikler viser at informantene i høyere grad ble bevisst over og/eller i bedre stand til å kontrollere egne følelser. Et eksempel er et funn fra Bolm et al. (2022) som fant at deltakerne ble mer bevisst over følelsene sine og omgivelsene rundt, også når de var i kontakt med andre kollegaer (s. 66). De klarte å roe seg raskere ned når de ble konfrontert med stressende tanker eller impulser (s. 67). Studien av Hugh-Jones et al. (2018) fikk frem at deltakerne nå har evnen til å oppdage og være oppmerksom på hvordan de reagerer i ulike situasjoner (s. 480).

Emosjonsregulering er viktig på arbeidsplasser ettersom det vil oppstå uenigheter. Vi ser at med mindfulness trening kan en observere egne reaksjoner og tanker ved å skape en mental avstand fra dem (Good et al., 2016, s. 118). I undersøkelsen til Verger et al. (2021), fant de at 8.3% av deltakerne ble mer bevisste på hvordan de følte seg og lyttet mer til følelsene sine. Et sitat fra en deltaker var; "Jeg får et bedre perspektiv når en uventet situasjon oppstår. Jeg puster, tenker og reagerer deretter" (s. 5). Bruin et al. (2017) ga deltakerne muligheten til å svare på hvilke effekter mindfulness hadde på arbeidstakerne 6 måneder i etterkant av studiet. Deltakerne nevnte; "bedre til å roe meg ned", "generelt høyere bevissthet", "mer i stand til å ta avstand til følelsene mine" og "mer bevisst over egne følelser". (s. 210).

Å ikke handle på en måte som er i overensstemmelse med egne følelser kan være stressende for hver enkelt arbeidstaker (Nielsen, 2016). Ut ifra disse funnene ser vi at resultatene er i samsvar med forskningen til Hawkes og Neale (2019) og Hülshager et al. (2013) som ble nevnt i teori. Vi kan med dette argumentere for at mindfulness kan ha en effekt på emosjonsregulering som ifølge teorien til Nielsen (2016) forebygger stress.

4.4 Selvmefølelse

Tabell 5. *Selvmefølelse*

Hovedtema	Undertema	Forekomst	
		Hovedfaktorer	Artikkel nr.
Selvmefølelse	Informantene ble snillere med seg selv	Informanter rapporterer høyere grad av selvmefølelse	3, 5, 7

Selvmefølelse innebærer å være snill og forståelsesfull mot seg selv i utfordrende situasjoner (Neff, 2023, s. 225). Mennesker med høyere score i mindfulness viser seg å være snillere med seg selv (Feng-Hua et al., 2022, s. 11). Ved kvalitativt intervju kom det frem hos deltakerne at de hadde funnet en ny mening med arbeidslivet. MBSR-kurset hadde fått deltakerne til å innse viktigheten av å pleie egen kropp og sjel. Flere av deltakerne begynte med tiltak i hverdagen som å sette av en time til dagen til egentid eller mindfulnessøvelser (Hugh-Jones et al., 2018, s. 481).

Informantene i studien til Bruin et al. (2017) rapporterte at de brukte mer tid på seg selv, var snillere med seg selv, tok flere pauser, aksepterte egne feil, tok bedre vare på seg selv og sjekket inn med seg selv hyppigere (s. 210).

I studien til Verger et al. (2021) beskrives det at informanten skylder mindre på seg selv når arbeidstakeren ikke oppnår ønskede resultater (s. 5). Å ikke skylde på seg selv når motgang oppstår er et tegn på selvmedfølelse.

Funnene indikerer at flere deltakere har gjennom mindfulnesskurs opplevd endringer i forhold til hvordan de forholder seg til seg selv, og at dette kan knyttes til økt mindfulness og selvmedfølelse.

Samtidig er det viktig å påpeke funnene fra Bruin et al. (2017), Hugh-Jones et al. (2018) og Verger et al. (2021) sine studier er basert på noen få utsagn fra et begrenset antall informanter. Samtidig vet vi ikke om informantene sto overfor utfordrende situasjoner slik som Neff (2023) forklarer i sin teori om selvmedfølelse. På samme tid kan det diskuteres om hvorvidt det å ta seg tid til egentid er en form for selvmedfølelse. Derfor bør disse funnene tolkes med forsiktighet og videre undersøkelser bør gjøres for å bekrefte funnene og undersøke eventuelle sammenhenger mellom mindfulness, selvmedfølelse og jobbrelatert stress.

4.3 Langvarige effekter

Tabell 5. Langvarige effekter

Hovedtema	Undertema	Forekomst	
		Hovedfaktorer	Artikkel nr.
Langvarige effekter	Effekter i etterkant av mindfulnesskurs	Artikler med post-undersøkelser 6 mnd. i etterkant av mindfulnesskurs	3, 6, 7

Langvarige effekter er ikke diskutert i begynnelsen av denne studien, men vi mener det er av betydning. Tre av de åtte artiklene gjennomførte post-undersøkelser opptil 6 måneder etter endt kurs. Dette sier noe om hvilket utbytte en organisasjon kan få av å tilby et mindfulnesskurs til sine ansatte.

Ved å praktisere mindfulness over en viss periode, vil de positive effektene vedvare i en lengre periode etter at praksisen er avsluttet. Konkret viser artiklene at effektene fortsatt er tilstede 6 måneder etter endt praksis.

I post-undersøkelsen 6 måneder etter endt kurs rapporterte en av deltakerne i studiet til Hugh-Jones et al. (2018) at ‘‘det har fullstendig endret livet mitt’’, mens en annen nevnte at ‘‘det har gitt meg styrken til å håndtere hva enn som kommer min vei’’ (s. 480).

Bruin et al. (2017) viste at deltakerne i mindfulness-kurset gradvis ble bedre mentalt rustet og mer i stand til å la dysfunksjonelle tankeprosesser gå. Samtidig opplevde de det lettere å roe seg ned seks måneder etter kurset (s. 210). Pang og Ruch (2019) fant at deltakerne hadde vedvarende lavere stressnivå, velvære og jobbtilfredshet. Derimot ble det også gjort et funn i post-undersøkelsen som viste at kvaliteten på arbeidet ble dårligere over tid (s. 157).

Sistnevnte funn indikerer at deltakerne opplevde positive effekter av mindfulness, men at det gikk utover kvaliteten på arbeidet. Ved at bedrifter innfører mindfulness kan de risikere at de ansatte sitter med litt for lave skuldre og at de har en mer passiv tilnærming til arbeidsoppgaver. En annen grunn til at kvaliteten på arbeidet ble dårligere kan være bruk av tid på mindfulness. En organisasjon kan risikere at de ansatte bruker mindfulness som et frikort for å slippe unna arbeidsoppgaver. Dermed kan vi argumentere at ansatte ikke bør ha for mye frihet til å praktisere mindfulness, da effektene gir negative konsekvenser for bedriften.

Videre gjorde Pang og Ruch (2019) et funn som dokumenterer at enkelte deltakerne fortsatte med mindfulness på egenhånd etter endt kurs. De fleste deltakerne praktiserte mindfulness tre til fire ganger i uken fra kurset begynte og frem til undersøkelsen 6 måneder senere (s. 157).

For Hugh-Jones (2018) og Bruin et al. (2017) er det imidlertid ikke mulig å fastslå om undersøkelsene ble tatt etter å ha fortsatt med mindfulness i 6 måneder eller om de hadde en pause fra endt kurs og til neste undersøkelse. Selv om deltakerne i begge studiene svarte etter

seks måneder at de følte seg mentalt sterkere og hadde et lavere stressnivå, vet vi ikke om det er på grunn av at de fortsatte praktisering av mindfulness eller ikke.

Selv om det er dokumentert langvarige effekter på seks måneder, reiser det likevel spørsmål om hvorvidt mindfulness er en strategi en bedrift bør satse på for sine ansatte. Praktiseringen behøver ikke å være daglig og blir kun praktisert av de som ønsker. Dersom dette blir en realitet, vil det være nødvendig å sette opp klare retningslinjer for hvor ofte en kan praktisere mindfulness og at det ikke påvirker arbeidsoppgavene negativt.

En prøveperiode på 6 til 8 uker er kort hvis en ser det i sammenheng med et helt liv. Å skulle teste ut en ny livsstilsendring som mindfulness krever innsats og vi kan ikke argumentere for at et mindfulnesskurs på 8 uker vil ha langvarige effekter annet enn seks måneder.

6.0 Konklusjon

Hvordan kan mindfulness bidra til en mindre stressende arbeidshverdag?

Hensikten med denne studien var å finne svar på hvordan mindfulness kan bidra til stressmestring for ansatte i en bedrift.

Et gjennomgående resultat fra alle artiklene er at informantene opplevde en reduksjon i opplevd stress etter å ha deltatt på mindfulnesskurs. Funnene indikerer at mindfulness kan bidra til en mindre stressende arbeidshverdag. Samtidig må vi stille oss kritiske til dette funnet på grunn av individuelle forskjeller i opplevd stress og et overrepresentert funn av positive effekter.

Videre viste resultatene at mindfulness har en sammenheng med emosjonsregulering. En økt bevissthet rundt egne følelser gir evnen til å regulere disse. På denne måten kan ansatte opprettholde et profesjonelt uttrykk på jobb når de opplever stressende situasjoner.

Det ble gjort funn på at mindfulness kan ha positiv effekt på selvmedfølelse. Tre av studiene viser til at informantene ble mer rause mot seg selv og sluttet å klandre seg selv når de gjorde feil. Det er imidlertid verdt å nevne at disse funnene er basert på kvalitative studier med få utsagn og det vil være behov for mer omfattende forskning rundt mindfulness og selvmedfølelse i arbeidssituasjoner.

Flere av studiene viste at mindfulness har langvarige effekter, opptil et halvt år i etterkant av mindfulnesskurset. Dette kan tyde på at mindfulness ikke bare har en kortvarig effekt på reduksjon av stress, men også kan bidra til å endre tanke- og handlingsmønstre på en mer varig måte. Organisasjoner bør være oppmerksomme på denne effekten ettersom det kan være en verdifull investering å tilby mindfulnesskurs til ansatte som et forebyggende tiltak mot sykemeldinger.

Selv om resultatene fra vår litteraturstudie viser en sammenheng mellom mindfulness og reduksjon av jobberelatert stress, kan vi ikke konkludere med at mindfulness fungerer for alle. Forskjellige arbeidsmiljøer og yrkesroller kan kreve forskjellige tilnærminger til stressmestring. Dermed er det viktig å anerkjenne at selv om mindfulness kan være en effektiv tilnærming for noen, kan det være mindre effektivt eller ikke egnet for andre.

Samlet sett viser forskningen at mindfulness kan være en effektiv tilnærming for å redusere stress i arbeidshverdagen. Gjennom økt bevissthet og aksept av øyeblikket, har ansatte lært å håndtere stressende situasjoner på en mer konstruktiv måte. Videre har de blitt mer oppmerksomme på egne følelser og tanker, noe som kan bidra til å opprettholde et profesjonelt uttrykk på jobb. Mindfulness har også vist seg å øke ansattes selvmedfølelse, og redusere selvkritikk. Funnene indikerer også at effektene av mindfulness kan være langvarige og henge igjen i opptil et halvt år etter kurset. Selv om det er viktig å være kritisk til funnene på grunn av ulike målemetoder og individuelle forskjeller, tyder mye på at mindfulness kan

være en nyttig ressurs for organisasjoner som ønsker å forebygge stressrelaterte sykemeldinger og bidra til en mer positiv arbeidshverdag for de ansatte.

Gjennom denne studien har vi identifisert en rekke områder hvor mindfulness kan ha en positiv effekt på arbeidshverdagen. For å utdype våre funn og besvare noen av de kritiske spørsmålene, anbefaler vi videre forskning på området. Vi har gått inn på hvordan mindfulness har en effekt på individuelt nivå, men det kan være interessant å se på hvordan mindfulness kan påvirke arbeidsmiljøet og undersøke hvordan organisasjoner kan implementere mindfulness på en effektiv og bærekraftig måte.

I lys av dette kan det være nyttig å stille spørsmål som: Hva er de langsiktige effektene av mindfulness på arbeidsmiljøet? Hvordan kan organisasjoner implementere mindfulness på en effektiv måte?

6.0 Referanseliste

Anālayo, B. (2021). The Dangers of Mindfulness: Another Myth?. *Mindfulness*, 12, 2890–2895. <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01682-w>

Arbeidstilsynet. (u.å). *Stress*. Hentet 4. mai fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/stress/>

Bergsaker, T. (2018). *Norge har verdens høyeste sykefravær*. Hentet 30.04.2023 fra: <https://www.faktisk.no/artikler/jngyz/norge-har-verdens-hoyeste-sykefravaer>

Bolm, S. L., Zwaal, W. & Fernandes, M. B. (2022). Effects of Mindfulness on occupational stress and job satisfaction of hospitality and service workers. *Research in Hospitality Management*, 12(1), 61-70. DOI: <https://doi.org/10.1080/22243534.2022.2080954>

Bostock, S., Steptoe, A., Crosswell, A. D. & Prather, A. A. (2018). Mindfulness On-The Go :Effects of a mindfulness Meditation App on Work Stress and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 127-138. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000118>

Brodshaug, M. (2023, 6. februar). *Systematiske søk*. NTNU. <https://i.ntnu.no/wiki/-...../wiki/Norsk/Systematiske+s%C3%B8k>

Chin, B., Slutsky, J., Raye, J. & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness Training Reduces Stress at Work: a Randomized Controlled Trial. *Mindfulness*, 10, 627-638. <https://doi.org/10.1007/s12671-018-1022-0>

- Choi, E., Gruman, J. A. & Leonard, C. M. (2022). A balanced view of mindfulness at work. *Organizational Psychology Review*, 12(1), 35-72. doi: [10.1177/20413866211036930](https://doi.org/10.1177/20413866211036930)
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. The social psychology of health: Claremont Symposium on applied social psychology (pp. 31-67). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cran, R.S., Brewer, J., Feldman, C., Kabat-Zinn, J., Santorelli, S., Williams, J. M. G. & Kuyken, W. (2017). What defines mindfulness-based programs? The warp and the weft. *Psychological medicine*, 47(6), 990-999. doi:[10.1017/S0033291716003317](https://doi.org/10.1017/S0033291716003317)
- Dahlum, S. (2021, 9. mars). *Validitet*. Store Norske Leksikon. <https://snl.no/validitet>
- Dawson, G. (2021). Zen and the mindfulness industry. *The Humanistic Psychologist*, 49(1), 133-146. <https://doi.org/10.1037/hum0000171>
- de Vibe, M. (2003). Oppmerksomhetstrening - en metode for selvregulering av helse. *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 21, 3062-4.
- de Bruin, E. I., Formsma, A. R., Frijstein, G. & Bögels, S. M. (2017). Mindful2Work: Effects of Combined Physical Exercise, Yoga, and Mindfulness Meditations for Stress Relieve in Employees. *Mindfulness*, 204-217. DOI 10.1007/s12671-016-0593-x
- de Jonge, J., & Dormann, C. (2006). Stressors, resources, and strain at work: A longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1359–1374. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1359>
- Egerdahl, Å. (Red.) (2021). *HR-BOKA* (2. Utg). Gyldendal.

Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-325.

<https://doi.org/10.1037/a0031313>

Farias, M. & Wikholm, C. (2018). Has the science of mindfulness lost its mind? *BJPsych Bulletin*, 40(6), 329-332. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.116.053686>

Feng-Hua, Y., Shih, Lin, T. & Yuan-Lie, L. The Relationships among Mindfulness, Self-Compassion, and Subjective Well-Being: The Case of Employees in an International Business. *Sustainability*, 14(9), 5266.

<https://doi.org/10.3390/su14095266>

Gangster, D. C. & Rosen. C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 1085-1122.

DOI: 10.1177/0149206313475815

Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K.W., Duffy, M. K., Baer, R.A., Brewer, J. A. & Lazar, S. W. (2016). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of Management*, 42(1), 114-142. DOI: 10.1177/0149206315617003

Gross, J. J. (2015). Emotion Regulation: Current Status and Future Prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1-26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>

Grønmo, Sigmund: *forskningsmetode - samfunnsvitenskap* i *Store norske leksikon* på snl.no. Hentet 11. mai 2023 fra [https://snl.no/forskningsmetode - samfunnsvitenskap](https://snl.no/forskningsmetode_-_samfunnsvitenskap)

Harzing, A. (2016, 6. februar). *Publish or Perish*. Harzing.

<https://harzing.com/resources/publish-or-perish>

- Hockey, G. R. J. (2000). Work environments and performance. In N. Chmiel (Ed.), *Introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (pp. 206–230). Oxford, England: Blackwell Publishers.
- Hugh-Jones, S., Rose, S., Koutsopoulou, G. Z. & Simms-Ellis, R. (2018). How Is Stress Reduced by a Workplace Mindfulness Intervention? A Qualitative Study Conceptualizing Experiences of Change. *Mindfulness*, 474-487.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A. & Lang, W. B. (2013). Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2021). *Samfunnsvitenskapelig metode*. (5. utg). Abstract.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
<https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Kelly, B. D. (2022). Mindful, mindless or misunderstood? A critical perspective of the mindfulness concept. *Irish Journal of Psychological Medicine*, 1-3.
DOI:10.1017/ipm.2022.31
- Kivimäki, M. & Kawachi, I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Curr Cardiol Rep*, 17(74), (630). DOI: 10.1007/s11886-015-0630-8
- Klatt, M., Norre, C., Reader, B., Yodice, L. & White, S. (2017). Mindfulness in Motion: a Mindfulness-Based Intervention to Reduce Stress and Enhance Quality of Sleep in Scandinavian Employees. *Mindfulness*, 481-488.

DOI 10.1007/s12671-016-0621-x

Maulik, P, K. (2017). Workplace stress: A neglected aspect of mental health aspect. *Indian J Med Res*, 146(4), 441-444. DOI: [10.4103/ijmr.IJMR_1298_17](https://doi.org/10.4103/ijmr.IJMR_1298_17)

Montero-Marin, J., Prado-Abril, J., Piva Demarzo, MM., Gascon, S. & Garcia-Campayo, J. (2014). Coping with Stress and Types of Burnout: Explanatory Power of Different Coping Strategies. *PLoS ONE*, 9(2). DOI: [10.1371/journal.pone.0089090](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0089090)

Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labour. *Academy of Management Review*, 21, 986–1010.

Nakano, D. N. & Muniz, J. (2018). Writing the literature for empirical papers. *Production*, 28, 1-9. DOI: [10.1590/0103-6513.20170086](https://doi.org/10.1590/0103-6513.20170086)

Neff, K. (2003). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Self and Identity*, 2, 223-250. DOI: [10.1080/15298860390209035223](https://doi.org/10.1080/15298860390209035223)

Nguyen, H., Groth, M. & Johnson, A. (2013). When the Going Gets Tough, the Tough Keep Working: Impact of Emotional Labor on Absenteeism. *Journal of Management*, 42(3), 615-643. <https://doi.org/10.1177/0149206313490026>

NHO, (2023). *Hvorfor er det viktig å forebygge stress?*

<https://arbinn.nho.no/hms/arbeidsmiljo-og-trivsel/konflikter-og-stress/qa-stress/hvor-for-er-det-viktig-a-forebygge-stress/>

Nielsen, M. B. (2016, 2. desember). *Emosjonelt arbeid og sykefravær*. STAMI.

<https://stami.no/emosjonelt-arbeid-og-sykefravaer/>

NTNU Bibliotek Gjøvik. (2021, 21. oktober). *Problemstilling, hensikt, tema, forskningsspørsmål: hva er forskjellen?* (Video). Youtube.

https://www.youtube.com/watch?v=BNF5fUk_IHA

NTNU Undervisning. (2018, 19. desember). *Litteraturstudie som metode* (Video). Youtube.

<https://www.youtube.com/watch?v=KF3PtpaDsm8>

Núñez, P. G. (2022). *De mange typer stressorer på arbeidsplassen*. Hentet 21. februar 2023 fra <https://utforsksinnet.no/de-mange-typene-stressorer-pa-arbeidsplassen/>

Orgeret, K. S. (2021, 19. mai). *Kildekritikk*. Store Norske Leksikon. <https://snl.no/kildekritikk>

Pang, D. & Ruch, W. (2019). Fusing Character Strengths and Mindfulness Interventions: Benefits for Job Satisfaction and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 150-162. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000144>

Purser, R. E. (2019). McM mindfulness: How Mindfulness Became the New Capitalist Spirituality. *Journal of Global Buddhism*, 22(1), 251-257.

DOI:10.5281/zenodo.4727641

Proba samfunnsanalyse. (2023). *Medarbeidere og kompetanse*.

[Medarbeidere og kompetanse – Proba samfunnsanalyse](#)

Ringereide, R. A. (2021, 11. juni). *Konflikter på arbeidsplassen*. Norsk Digital Læringsarena.

<https://ndla.no/nb/subject:1:793027a5-0b4c-42c1>

Rosen, L. & Samuel, A. (2015, Juni). *Conquering Digital Distraction*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2015/06/conquering-digital-distraction>

Solhaug, I. (2021, 6. juli). *Mindfulness*. Store Norske Leksikon. <https://snl.no/mindfulness>

Springer Link. (u.å.) *About Springer Link*. Hentet 25. mai 2023 fra

<https://www.springer.com/gp/help/about-springerlink/18548>

Svartdal, F. (2021, 10. januar). *Fagfelle vurdering*. Store Norske Leksikon.

<https://snl.no/fagfelle vurdering>

Svartdal, F. (2021, 6. juli). *Multitasking*. Store Norske Leksikon. <https://snl.no/multitasking>

Svartdal, Frode. & Malt, Ulrik. (2022, 19 mai). *Stress*. Store norske leksikon på snl.no.

<https://snl.no/stress>

Taris, T. W., & Kompier, M. A. J. (2005). Job demands, job control, strain and learning behavior: Review and research agenda. In A. Stamatios Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 132–150). London: Edward Elgar Press.

Vehler, I. (u.å.) Co-Create. Hentet 24. april 2023 fra <http://www.co-create.no/#about>

Verger, N., Shankland, R., Strub, L., Kotsou., Leys, C. & Steiler, D. (2021).

Mindfulness-based programs, perceived stress and well-being at work: The preferential use of informal practices. *European Review of Applied Psychology*, 71(6). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100709>

Zhang Y, Qi E (2022). Happy work: Improving enterprise human resource management by predicting workers' stress using deep learning. *PLoS ONE* 17(4): e0266373.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0266373>

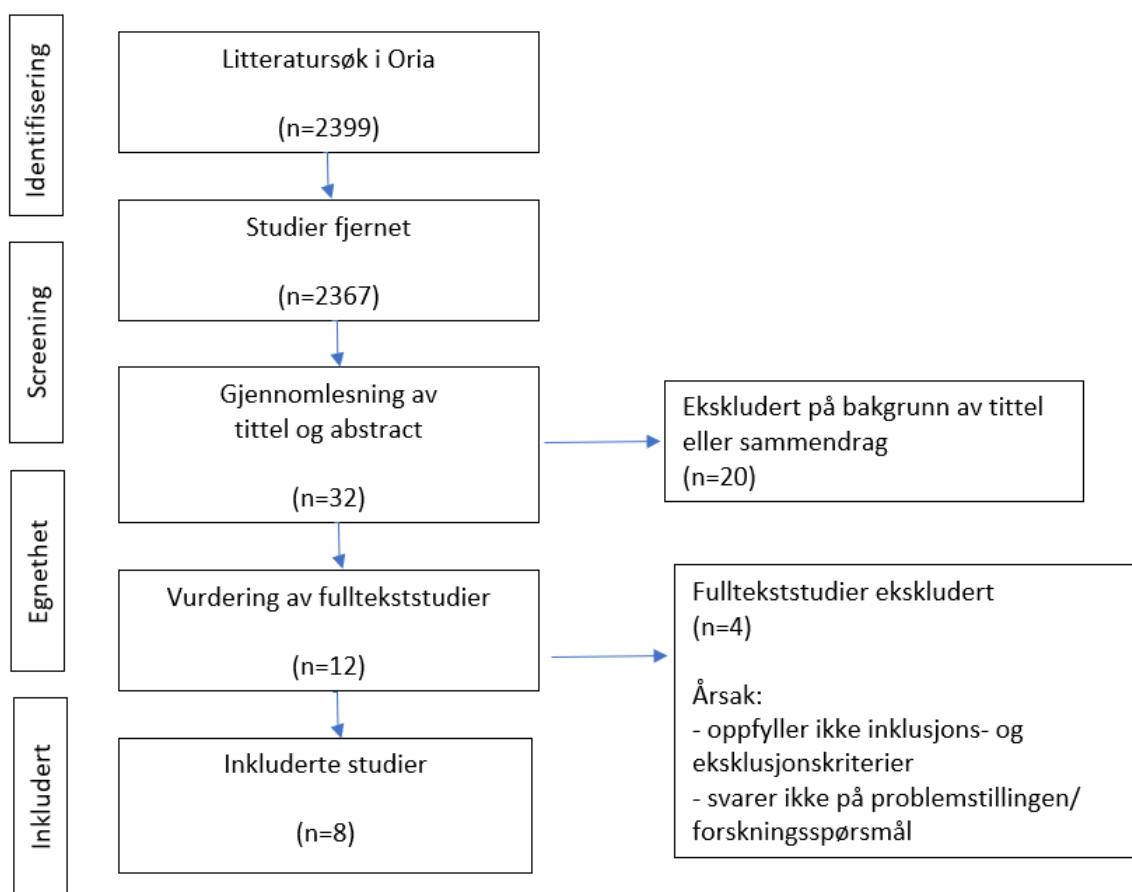
7.0 Vedlegg

7.1 Søkedokumentasjon

Søkedato	Søkeord	Data base	Ant . tref f	Antall leste abstrakt	Antal l leste artikl er	Inkluderte artikler
07.03.2023	1. Mindfulness 2. Well-being 3. Work	APA PsycNet	2399	8	3	1. Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. (apa.org)
07.03.2023	1. Human resource management 2. Mindfulness 3. MBSR	Taylor & Francis online	9	4	2	2. Effects of mindfulness on occupational stress and job satisfaction of hospitality and service workers: Research in Hospitality Management: Vol 12, No 1 (tandfonline.com)
08.03.2023	1. Mindfulness 2. Employees 3. Stress	Springer Link	486	7	2	3. Mindful2Work: Effects of Combined Physical Exercise, Yoga, and Mindfulness Meditations for Stress Relieve in Employees. A Proof of Concept Study (springer.com) 4. Mindfulness in Motion: a Mindfulness-Based Intervention to Reduce Stress and Enhance Quality of Sleep in Scandinavian Employees (springer.com)
09.03.2023	1. Mindfulness 2. Employees 3. Well-being 4. Stress	Springer Link	281	5	1	5. Mindfulness-based programs, perceived stress and well-being at work: The preferential use of informal practices (sciencedirectassets.com)

11.03.2023	1. Mindfulness 2. Effects 3. Employee 4. Occupational stress	APA PsycNet	73	2	1	6. https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-05630-003.pdf
11.03.2023	1. Workplace 2. Mindfulness 3. Stress	Springer Link	688	6	4	7. How Is Stress Reduced by a Workplace Mindfulness Intervention? A Qualitative Study Conceptualising Experiences of Change SpringerLink 8. Mindfulness Training Reduces Stress at Work: a Randomized Controlled Trial SpringerLink

7.2 PRISMA flytdiagram



7.3 Artikkelresultat

Artikkel 1	Mindfulness On-The-Go: Effects of a Mindfulness Meditation App on Work Stress and Well-Being
Tidsskrift (årstall)	Journal of Occupational Health Psychology (2019)
Forfattere	Bostock, S., Crosswell, D. A., Prather, A. A. & Steptoe, A.
Tidsskrift	Journal of Occupational Health Psychology (2019)
Forfattere	Bostock, S., Steptoe, A., Crosswell, A. D. & Prather A. A.
Hensikt	Å utforske om mindfulnessapper har en effekt på psykisk velvære, jobbelastning og blodtrykk igjennom en arbeidsdag.
Metode	Kvantitativ spørreundersøkelse.
Varighet på mindfulnesskurs	8 uker
Resultater	1. Bruker Kabat-Zinns definisjon 2. Deltakerne viste redusert nivå av stress
Notater	Antall informanter: 238 Land studiet ble utført i: Storbritannia Annet: Ekskluderte mennesker med depresjon, angst, hjerteproblemer og kreft. Anvendte mindfulnessapp.

Artikkel 2	Effects of mindfulness on occupational stress and job satisfaction of hospitality and service workers
Tidsskrift (årstall)	Research in Hospitality Management (2022)
Forfattere	Bolm, L. S., Zwaal, W. & Fernandes, B. M.
Hensikt	Utforske effektene av mindfulness på jobbstress og jobbtildfredshet blant serviceansatte.
Metode	Kvantitativ spørreundersøkelse.
Varighet på mindfulnesskurs	15 dager
Resultater	1. Bruker Kabat-Zinns definisjon 2. Deltakerne viste redusert nivå av stress 3. Deltakerne hadde økt nivå av emosjonsregulering 4. Deltakerne hadde økt bevissthet rundt følelser

Notater (demografi)	<p>Antall informanter: 14 Land studiet ble utført i: Tyskland og Nederland.</p> <p>Annet: Kvinner er overrepresentert. Få representanter over 35 år. Ingen kontrollgruppe.</p>
---------------------	--

Artikkel 3	Mindful2Work: Effects of Combined Physical Exercise, Yoga, and Mindfulness Meditations for Stress Relieve in Employees. A Proof of Concept Study
Tidsskrift (årstall)	Mindfulness (2017)
Forfattere	Bruin, E., Formsma, A. R., Frijstein, G. & Bogels, S. M.
Hensikt	Utforske om Mindful2Work programmet har en effekt på leger som sliter med jobbstress og utbrenthet.
Metode	Kvantitativ spørreundersøkelse.
Varighet på mindfulnesskurs	6 uker
Resultater	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bruker Kabat-Zinns definisjon 2. Deltakerne viste redusert nivå av stress 3. Deltakerne hadde økt nivå av emosjonsregulering 4. Deltakerne hadde økt bevissthet rundt følelser 5. Deltakerne opplevde høyere grad av selvmedfølelse 6. Det ble gjort post-undersøkelser som viser at mindfulness har en effekt 6 mnd i etterkant av praktiseringen
Notater	<p>Antall informanter: 26 Land studiet ble utført i: Nederland</p> <p>Annet: Kvinner er overrepresentert. En stor andel slet med enten psykiske eller fysiske plager.</p>

Artikkel 4	Mindfulness in Motion: a Mindfulness-Based Intervention to Reduce Stress and Enhance Quality of Sleep in Scandinavian Employees
Tidsskrift (årstall)	Mindfulness (2017)
Forfattere	Klatt, M., Norre, C., Reader, B., Yodice, L. & White, S.
Hensikt	Utforske om MIM (mindfulness in motion) programmet har en effekt på bankansatte i Danmark.
Metode	Kvantitativ spørreundersøkelse.

Varighet på mindfulnesskurs	8 uker
Resultater	1. Deltakerne viste redusert nivå av stress
Notater	Antall informanter: 27 Land studiet ble utført i: Danmark Annet: Ansatte som allerede praktiserte mindfulness ble ekskludert.

Artikkel 5	Mindfulness-based programs, perceived stress and well-being at work: The preferential use of informal practises
Tidsskrift (årstall)	European Review of Applied Psychology 71 (2021)
Forfattere	Verger, N., Shankland, R., Strub, L., Kotsou, I., Leys, C, & Steiler, D.
Hensikt	Studien vil finne ut av hvordan varigheten og type mindfulness som kan bedre ansattes velvære/livskvalitet.
Metode	Kvalitative intervju og kvantitativ spørreundersøkelse (mixed method).
Varighet på mindfulnesskurs	8 uker
Resultater	1. Bruker Kabat-Zinns definisjon 2. Deltakerne viste redusert nivå av stress 3. Deltakerne hadde økt nivå av emosjonsregulering 4. Deltakerne hadde økt bevissthet rundt følelser 5. Deltakerne opplevde høyere grad av selvmedfølelse
Notater	Antall informanter: 72 Land studiet ble utført i: Frankrike Annet: Deltakerne kom fra tre ulike selskaper og ble valgt helt tilfeldig ved å melde sin interesse via mail.

Artikkel 6	Fusing Character Strengths and Mindfulness Interventions: Benefits for Job Satisfaction and Performance
Tidsskrift (årstall)	Journal of Occupational Health Psychology (2019)
Forfattere	Pang, Dandan & Ruch W.

Hensikt	Ville finne ut av effekten av trening som kombinerte mindfulness og karakterstyrker, og hvordan det henger sammen med velvære og arbeidsrelaterte resultater.
Metode	Kvantitativ spørreundersøkelse.
Varighet på mindfulnesskurs	8 uker
Resultater	1. Bruker Kabat-Zinns definisjon 2. Deltakerne viste redusert nivå av stress 3. Det ble gjort post-undersøkelser som viser mindfulness har en effekt 6 mnd i etterkant av praktiseringen
Notater	Antall informanter: 63 Land studiet ble gjennomført i: Tyskland Annet: Kvinner er overrepresentert. Deltakerne hadde ulike yrker som salg/administrasjon, sosialhjelp, økonomi/bank og markedsføring.

Artikkel 7	How Is Stress Reduced by a Workplace Mindfulness Intervention? A Qualitative Study Conceptualizing Experiences of Change
Tidsskrift (årstall)	Mindfulness (2018)
Forfattere	Hugh-Jones, S., Rose, S., Koutsopoulou, G, Z., & Simms-Ellis, R.
Hensikt	Ville utvikle en bredere forståelse av mindfulness, ville finne en måte å ha mindre stress og behov for et pusterom og reparasjon mot stress.
Metode	Kvalitative intervju.
Varighet på mindfulnesskurs	8 uker
Resultater	1. Bruker Kabat-Zinns definisjon 2. Deltakerne viste redusert nivå av stress 3. Deltakerne hadde økt nivå av emosjonsregulering 4. Deltakerne hadde økt bevissthet rundt følelser 5. Deltakerne opplevde høyere grad av selvmedfølelse 6. Det ble gjort post-undersøkelser som viser mindfulness har en effekt 6 mnd i etterkant av praktiseringen
Notater	Antall informanter: 21 deltakere Land studiet ble utført i: England Annet: Kvinner er overrepresentert

Artikkel 8	Mindfulness Training Reduces Stress at Work: a Randomized Controlled Trial
Tidsskrift (årstall)	Mindfulness (2019)
Forfattere	Chin, B., Slutsky, J., Raye, J., & Creswell, J. D.
Perspektiv	Digitalt markedsføringsfirma i Ohio.
Hensikt	Ville sammenligne et 6-ukers mindfulnessprogram med et en-dags mindfulness program for å måle hvordan de ansattes velvære forbedret seg.
Metode	Kvantitativ spørreundersøkelse.
Varighet på mindfulnesskurs	8 uker
Resultater	1. Bruker Kabat-Zinns definisjon 2. Deltakerne viste redusert nivå av stress
Notater	Antall informanter: 60 Land studiet er gjennomført i: USA