

MINDFULNESS-NYTT

Barn&unge | Arbeidsliv | Voksne | Ledelse

Barn&unge

Torill Eide skriv om bruk av oppmerksomt nærvær i skulen og forholdet mellom målbar kunnskap og emosjonsbasert kunnskap i forskning og skule.
- side 2

Arbeidsliv

Anne Bolstad har skrevet et utvidet boksammendrag av «Fokus på jobbet.»
- side 4

Voksne

Linda-Minh Nguyen Marstein og Sabina Fattah inviterer til debatt om tema selvmedfølelse.
- side 6

Ledelse

Anne Kathrine Solbakken har sett nærmere på Googles personlighets og utviklingsprogram
- side 8



«Sumarkvelden» av Ivar Aasen

Kom, lat oss nøyta Tidi, som ho skrider,
og minnast, at ho skrider ofsa fort.
Med kvar ein Dag, med kvar ein Kveld, som lider,
eit Stig mot myrke Vetteren er gjort.
Det kjem ein Dag, då kvar ein Blom, som bider,
er fallen av, og slikt eit Fall er stort.
Di skal eg sjå på Blomen, fyrr han blaknar,
og nøyta Sumar'n, fyrr eg honom saknar.

Vi håper du blir fornøyd med dette nummeret, og kom gjerne med tilbakemeldinger, ris og ros: info@nfon.no

Torbjørn Sandvik. Redaktør og layout



Mindfulness for barn og unge

Faggruppen består av Anne Grete Brantzæg, Torill Eide, og Anne Sælebakke er redaktør.

Kontakt:

Anne Sælebakke:
anne.saelebakke@gmail.com

«...det kan lett oppstå ein verdikonflikt mellom det som kan og det som ikkje kan målast.»

Oppmerksamt nærvær i nye kontekstar

Innlegg ved Torill Eide

Ein del forfattarar set spørsmål ved kva som skjer når praksisen oppmerksamt nærvær forflyttar seg frå ein kontekst til ein annan. Frå buddhistisk side er ein opptatt av kva ein kan misse i forflyttinga – kva delar blir ikkje tatt vare på i akademisk tradisjon? Fokus er mellom anna på utvikling av medkjensle: menneskets mest edle kvalitet, og ein viktig motivasjon for meditative tradisjonar (Feldman & Kuyken, 2011). Om ein ser på forskinga kan ein forstå denne uroa: dei relasjonelle aspekta av oppmerksamt nærvær er nærmast fråværande.

Innan academia er det framleis skepsis i forhold til å ta mot praksisen som har tilhøyrt det religiøse. Skepsisen kan forståast historisk: academia har alltid vore ein motpol til religion. Vidare kan ein forstå skepsisen ut frå innhald-eksistensiell tematikk som oppmerksamt nærvær representerer for mange, passar dårleg inn i akademisk dagsorden. For det tredje kan skepsisen forståast ut frå epistemologi – innsikter basert på introspeksjon passar dårleg saman med kunnskapssyn innan academia. Dette gjeld spesielt fagområder prega av naturvitenskaplege ideal, men overleveringa av innsiktene frå buddhisme tar heller ikkje vare på ideala innan kvalitative tradisjonar.

Ei (vandre-?) historie om de Vibe illustrerer skepsisen: det seiest at fordi han ein gong nemte yoga blei doktorgradsprosjektet forsinka med to år.

I 2009 skreiv Jes Bertelsen artikkelen «Kan man lære børn selvberoenhed og empati?». Han viser til at tidlegare var både matematikk og skriftspråket uløysleg knytta til religiøse og magiske forstillingar. Prestane var blant dei første som kunne lese, og tidleg trykkekunst var knytta til bibelproduksjon. Ordet og skriftspråket var heilagt, og matematikkens prinsipp var eksklusive innsikter.



Bertelsen viser parallellen til dagens situasjon der ein del pedagogiske reiskap blir forstått som tilhøyrande religiøse dogmatiske kontekstar. Reiskapa Bertelsen nemner er mellom anna avspenning, pusteøvingar, forankring innover, fokus på bevisstheit og endringar i sinn og sansing – klassiske moment innan oppmerksamt nærvær. Bertelsen hevdar at dette er reiskap som kan støtte utviklinga av samhørighet, empati og ansvarskjensle. Han er ikkje den einaste som hevdar at oppmerksamt nærvær kan auke empati – andre forfattarar peikar i same retning: «Nærvær og empati i skolen» (Helle Jensen) og «Empati. Nærvær eller metode?» (Emilie Kinge) . Skulle det vere noko i desse påstandane, kan oppmerksamt nærvær dekke viktige behov. Bertelsen peikar på behovet for å bygge samarbeidsevne og - ånd i ei tid der globale kriser truar oss. Teknologiske, økonomiske og politiske tiltaka er ikkje nok- folk må også ville samarbeide, og eit slikt samarbeide krev eit minimumsnivå av samhørighet. Men også behov i mindre skala kan motivere til utforsking av det relasjonelle potensialet i oppmerksamt nærvær.

Kva skal skulen vere, kva treng elevar lære og kva skal lærarar kunne? Ein evig diskusjon, men det er verdt stille spørsmål ved dagens fokus på kartleggingsprøver. Kva kunnskap blir fanga opp? Kva blir nedprioritert?

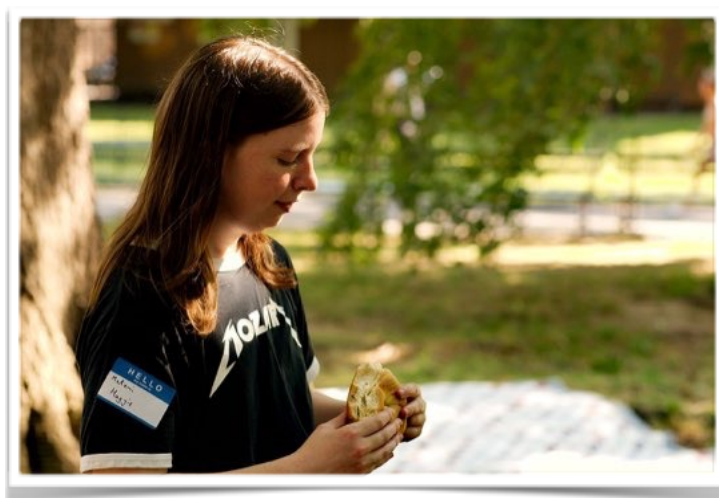
Kinge peikar på at det lett kan oppstå ei verdikonflikt mellom det som kan og det som ikkje kan målast. Magne Raundalen er inne på noko av det samme i artikkelen «Vil noen lese om omsorg i skolen nå?». Delar av kritikken til Raundalen går på at dei grunnleggande sosiale

kompetansane samarbeid, hjelpsomheit og omsorg, ikkje blir målt og kartlagt. Heller ikkje viktige karaktereigenskapar som sjølvkjensle, pågangsmot og tro på egne krefter.

Vi veit at relasjonelle forhold i skulen er blant det viktigaste når det gjeld læring. Ei analyse som dekkar 800 meta-analyser konkluderer med at faktoren lærar-elevrelasjon er toppunktet når det gjeld læring (Spurkeland, 2011). Ei anna omfattande studie konkluderer med relasjonskompetanse som den viktigaste lærar-kompetansen (Nordenbo, Søgaard Larsen, Tiftikçi, Wendt, & Østergaard, 2008).

Relasjonskompetanse kan definerast som ferdigheter, evner, kunnskap og holdningar som etablerer, utviklar, vedlikeheld og reparerer relasjonar mellom menneske. Dei viktigaste aspekta er menneskeinteresse, emosjonell modenheit og evna til å vekke tillit (Spurkeland, 2011). Andre forstår relasjonskompetanse som evna til å «sjå» det enkelte barn på barnets eigne premiss, å tilpasse eiga atferd uten å fråskrive seg leiarskapet, autentisk kontakt og som evne og vilje til å påta seg det fulle ansvaret for kvaliteten i relasjonen (Juul & Jensen, 2003).

I dag får ikkje alle lærar-studentar opplæring i relasjonskompetanse . Men dersom Bertelsen, Jensen og Kinge har rett, ligg reidskapa klar. Dermed er behovet for forskning på dei relasjonelle aspekta av fenomenet er tilstades. Det kan legge grunnlaget for viktig vidareutvikling av både grunnskule og lærarutdanningar.





Mindfulness i arbeidslivet

Faggruppen består av Torill Landgraff Bratlie, Kristin Huseby, Stine Haavik og redaktør er Anne Bolstad

Kontakt:

Anne Bolstad:
anne.bolstad@start.no

«Boken er tilpasset arbeidslivet som arena, spesielt dersom man ønsker å gjøre mindfulness anvendelig i arbeidslivet uten å bli «ofret» på alteret som new age.»

Bokanmeldelse av «Fokus på jobbet - Träna din hjärna för mer fokus, effektivitet och glädje» av Martin Ström og Sara Hultman

Innlegg ved Anne Bolstad

Boken gir en meget god innføring i hvordan mindfulness kan bidra til god selvledelse, opplevelse av økt mening og sammenheng på jobb, stressreduksjon, kreativitet og effektivitet på individuelt plan, samt hvordan mindfulness kan bidra til verdibasert og autentisk ledelse, og kreativitet, innovasjon, nytenkning og lønnsomhet på organisasjonsplan. Boken beskriver konkrete erfaringer fra ledere og hvordan mindfulness har endret deres ledelsesform, selvledelse og organisasjon. Det gis gode referanser til data og forskning på mindfulness i arbeidslivssammenheng. Boken avsluttes med en grunding beskrivelse av et 8 ukers mindfulnesskurs/-opplegg for arbeidslivssammenheng: Corporate Based Mindfulness Training (CBMT-programmet).

Det legges i boken vekt på at ved mindfulnessstretningen får man kontakt med to dimensjoner som er viktig for å ta gode valg og beslutninger: livet som helhet/"the big picture" og hva som pågår i øyeblikket. De langsiktige konsekvensene av våre valg og beslutninger og vår påvirkning av "the big picture" er avhengig av hva oppmerksomheten er rettet mot og din direkte handling her og nå. Mindfulnessstretningen kan bidra til å bli mer klar over verdier og rette oppmerksomhet og handling mot disse, kontra autopilot og kortsiktig tenkning. Boken legger spesielt vekt på at ledere trenger spesiell kunnskap i å kunne veksle mellom fokusert og åpent nærvær og kunne regulere sin følelsesmessige tilstand. Ledere bør ha bevissthet om hvordan deres verdier, selvledelse, følelsesmessige tilstand og adferd smitter på ansatte og organisasjon og påvirker relasjonsbygging, kreativitet og produktivitet. Hva hver enkelt leder tenker og gjør i hver stund får konsekvenser ikke bare på individ og organisasjonsnivå, men er også et bidrag til samfunnsutvikling.

I en til tider meget kompleks verden hvor kartet ikke alltid stemmer, og vi til tider hverken vet hva selve problemet er eller årsaker og løsninger til utfordringer og problemer (eks utfordringer innen miljø og økonomi) kan mindfulness være et godt verktøy spesielt for ledere. Mindfulness understøtter gode lederegenskaper som autentisk, empatisk, kreativ og nytenkende. Mindfulness bidrar til å kunne stå i ansvaret uten å bli splittet og utslitt, kunne se tingene slik de virkelig er, tåle virkeligheten slik den er og ta gode beslutninger i samarbeid med sine medarbeidere.

Kreativitet og innovasjon sees i dag som det viktigste for bedrifters utvikling og framgang, samt å kunne overleve i dagens marked. Kreativitet skaper også mening og personlig utvikling for de enkelte individer i en organisasjon. Forfatterne av boken mener at mindfulness er forutsetning for kreativitet og at kreativitet går an å øves via et mindfullt holdningssett (se tingene slik de er, være her og nå, ha ett nybegynners sinn, åpen og prøvende og ikke dømmende holdning). Motsatsen er at man lever gjennom vanemessig repetisjon og slår på autopiloten med rigide og faste handlingsmønstre. I figuren under illustreres den kreative prosessen i fem steg, og koblingen til mindfulness (referanse i boken, Elinor Rosch).

Boken tar også for seg mange menneskers feilkobling mellom produktivitet/effektivitet og streven, stress og multitasking. Å være effektiv innebærer at man får gjort mer på kortere tid, med høyere kvalitet og kanskje fremfor alt med mindre anstrengelse.

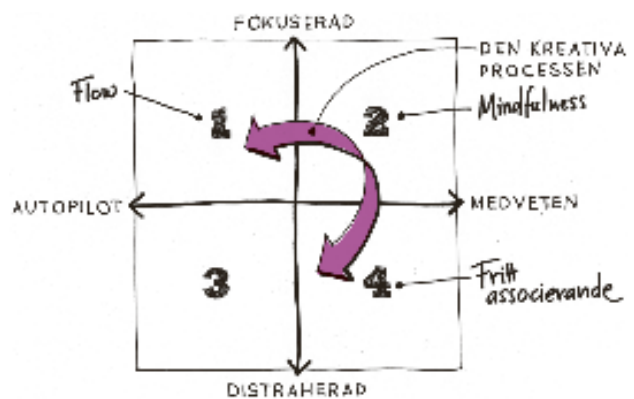
Maksimal effektivitet oppnår vi når vi er så avslappet som mulig, og det handler om å gjøre presis det som behøves og ikke noe annet. Gitt

dette hvorfor skulle vi ikke ville være så effektive som mulig? Når man har tenkt å jobbe fokusert sløser man derimot ofte bort tre fjerdedeler av tiden med distraksjoner og halvparten av distraksjonene er interne. Og på et personlig plan er det gjerne slik at opp mot 80 prosent av alt du utretter kommer fra 20 prosent av dine anstrengelser. Forskning viser også at multitasking virker mot sin hensikt og gir lavere effektivitet, dårligere kvalitet, opplevelse av tankevandring, nedsatt konsentrasjon, splittelse og stress. Mindfulness er et verktøy i så måte. Er vi nærværende med det vi holder på med og i våre relasjoner på jobb, gjør en ting av gangen, og jobber avspent med sinnsro tar vi bedre beslutninger, prioriterer det som er viktig der og da, velger vårer distraksjoner med omhu og jobber konsentrert og effektivt med bedre arbeidsminne. Vi opprettholder energien på en mye bedre måte enn når vi går på autopilot. Vi er også bedre kollegaer ved å se og lytte, være empatiske og har gjerne et mer nybegynnersinn på kollegaers synspunkter og forsalg. Dette bidrar til bedre samarbeid og skaper grobunn for kreativitet og innovasjon.

De gode resultatene fra mindfulnessstrening i arbeidslivssammenheng kan jfr. forfatterne dokumenteres både via hjerneforskning, selvrapportering og indirekte via tilbakemeldinger fra forbedring i arbeidsmiljø, tilfredshet, effektivitet, kreativitet og produktivitet. Boken avsluttes med en grundig beskrivelse av et 8 ukers mindfulnesskurs/-opplegg for arbeidslivssammenheng.

For å se mer om innholdet i boken: <http://fokuspajobbet.se/>.

Her kan man også følge med på bloggen og dele erfaringer med mindfulness på jobben.





Mindfulness i behandling av voksne

Faggruppen består av Ole Helliesen, Linda Nguyen, Sabina Fattah, Jan Petter Engvig og Jon Vøllestad er redaktør

Kontakt:

Jon Vøllestad:
jonvollestad@gmail.com

«Hvis Dahl har rett i at «self-compassion» har negativ effekt på helse og det kun er «compassion» som teller, burde all verdens helsepersonell og folk som jobber med å hjelpe andre på daglig basis være lykkelige og friske individer.»

Å ha medfølelse med seg selv og sin neste

Innlegg ved Linda-Minh Nguyen Marstein og Sabina Fattah

Under NFON-konferansen i Tromsø la Jo Anne Dahl, som jobber med ACT (*Acceptance and Commitment Therapy*), frem at deres forskning tydet på at selvmedfølelse ("self-compassion") ikke er anvendbart i klinisk sammenheng. (Se foredraget her: <http://vimeo.com/110149296>)

Dahl mener selvmedfølelse bør erstattes av medfølelse ("compassion"). Grunnen er at selvsentrert adferd har dårlig effekt på helsen, mens utadrettet, pro-sosial adferd har god effekt på helse.

Vi ønsker med dette innlegget å sette spørsmålsteget ved to underliggende antagelser i Dahls resonnering: 1) Selvmedfølelse er et uttrykk for eller fører til selvsentrert adferd, og 2) selvmedfølelse og medfølelse for andre er motpoler. Ikke på noe sted i sitt foredrag gjør Dahl rede for, eller problematiserer, forholdet mellom abstrakte psykologiske fenomener (selvmedfølelse) og observerbare, avbegrensede konkretiseringer (selvsentrert adferd).

I kliniske populasjoner (som terapiformer som ACT gjerne er rettet mot) er det ofte ikke selvmedfølelse som fører til navlebeskuende adferd i form av overdreven grubling (ruminering), innadvendt depresjon, og/eller trang til uhensiktsmessig selvhevdelse. Det er snarere skam, selvhat og selvkritikk som ligger til grunn for disse problemene (for en oppsummering se for eksempel Gilbert & Procter, 2006). Å utvikle selvmedfølelse og selvaksept gjør at man i større grad kan gi slipp på seg selv, få frihet til å bli oppmerksom sine omgivelser og få overskudd til å ta seg av andre.

Hvis Dahl hadde hatt rett i at selvmedfølelse har negativ effekt på helse og det kun er medfølelse for andre som teller, burde all verdens helsepersonell og folk om jobber med å hjelpe andre på daglig basis være lykkelige og friske individer. Dessverre er det ikke slik. Tvert i mot er helsepersonell som yrkesgruppe svært sårbar for stress og utbrenthet. En oversikt over forskning på denne yrkesgruppen peker i retning av at gjennom utvikling av selvmedfølelse så senkes stressnivået, og effektiviteten av det kliniske arbeidet øker (Raab, 2014). Det kan med andre ord se ut til at selvmedfølelsen må være på plass for å kunne yte mer og bedre for andre uten at det går utover ens egen helse.

Det å akseptere og ha medfølelse for mindre attraktive sider av seg selv gjør at man i større grad kan kjenne igjen, forstå, og tilgi andre for deres feil og mangler. Selvmedfølelse gjør det lettere å være et ikke-dømmende medmenneske. Denne økte evnen til perspektivtaking (som også Dahl trekker frem som viktig) utgjør selve *grunlaget* for medfølelse.

Å sette selvmedfølelse og medfølelse opp mot hverandre gir derfor rett og slett ikke mening. De er komplementære, ikke gjensidig utelukkende, egenskaper. Vi mener begge aspektene har verdifulle bidrag, i generell mindfulness-praksis så vel som i mindfulness-baserte kliniske intervensjoner.

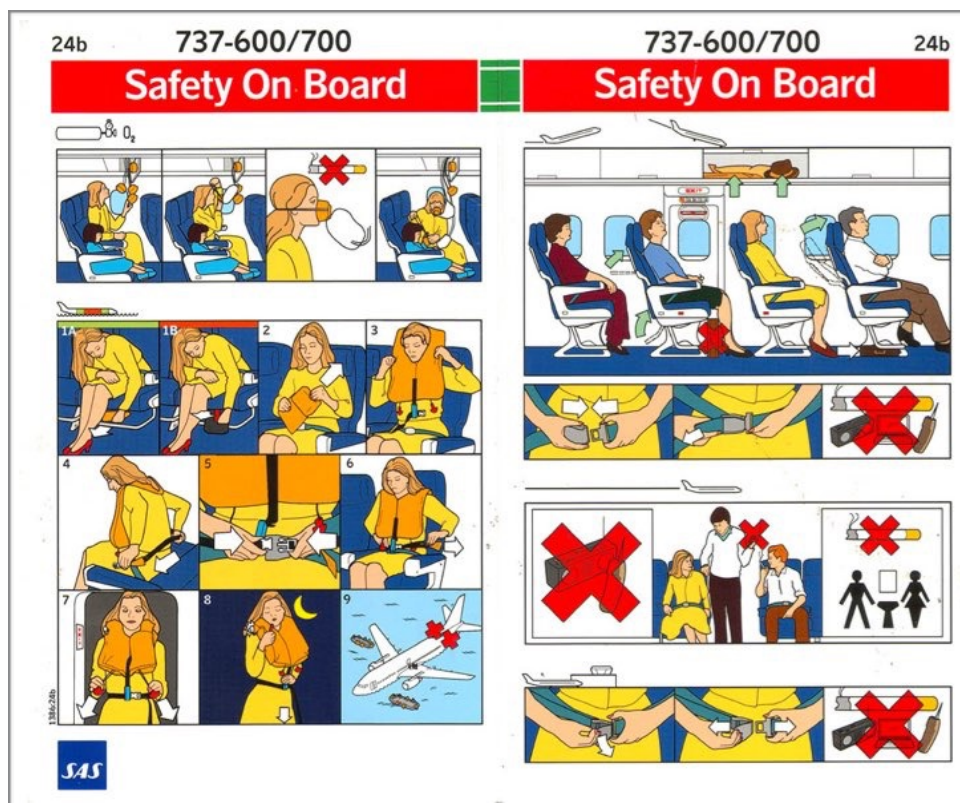
Referanser:

Dahl, Jo Anne (2014): *Mindfulness-basert psykologi: Nye perspektiver på helse*. Foredrag på Mindfulness-konferansen i Tromsø September 2014

<http://vimeo.com/110149296>

Gilbert, Paul & Procter, Sue (2006): Compassionate mind training for people with high shame and self-criticism: Overview and pilot study of a group therapy approach. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 13, 353 – 379.

Raab, Kelley (2014): Mindfulness, self-compassion, and empathy among health care professionals: A review of the literature, *Journal of Health Care Chaplaincy*, 20, 95-108,





Mindfulness i ledelse

Faggruppen består av Elisabeth Espenes, Ingunn Grande, Kundan Rockstad, Anne Kathrine Solbakken og redaktør er Michael de Vibe

Kontakt:

Michael de Vibe:
michael.de.vibe@kunnskapssenteret.no

« De folkene jeg ønsket å nå, var de som ville se på emnebeskrivelsen og si: Dette er bare hippie bullshit»

Googles ledelse og personlighetsutviklingsprogram

Innlegg ved Anne Kathrine Solbakken

Jeg har valgt å se nærmere på en av Googles ledelses og personlighets- utviklingsprogram. og tar utgangspunkt i en artikkel i Business Insider fra AUG. 5, 2014.

<http://www.businessinsider.com/search-inside-yourself-googles-life-changing-mindfulness-course-2014-8>

Hvert år tar tusenvis av Google-medarbeidere et av selskapets mange tilbud om kurs i mindfulness meditasjon. Den mest populære klassen har tittelen "Search Inside Yourself". Den har regelmessig en venteliste på opptil seks måneder. Klassen har blitt undervist på Google siden 2007 og kan tas enten som en to-og-en-halv-dagers intensiv kurs eller i 19 timer over syv ukentlige økter.

Ideen og konseptet er skapt av den Singapore-fødte dataingeniøren Chade Meng Tan som ble ansatt i 1999. Han har gitt betydelige bidrag til Googles kultur. Først innen ingeniørkunsten, senere innen Googles egne utdanning- og personlighetsutviklingsprogrammer. Han er berømt i selskapet av flere grunner, men mest betydningsfullt synes å være hans treningskonsept "Search Inside Yourself" som benevnes som banebrytende.

Meng prøvde å starte meditasjonskurs på Google før Search Inside Yourself klassen, men kunne ikke finne den rette vinklingen - inntil han justerte den mot en annen bevegelse i organisasjonspsykologi: emosjonell intelligens.

Han forteller: "De folkene jeg ønsket å nå, var de som ville se på emnebeskrivelsen og si: 'Dette er bare hippie bullshit.'" Hans mål var klart: "Jeg er ikke interessert i å bringe buddhisme til Google, jeg er interessert i å hjelpe folk på Google, til å finne nøkkelen til lykke."

Ved å merkevare deklarerer meditasjon som en trening for den emosjonelle intelligens, fant Meng vinklingen som appellerte til virksomhetens mange ingeniører.

Kurset - som fikk et opprop i en New York Times kolonne i juli i år (se: http://www.nytimes.com/2014/07/27/sunday-review/no-time-to-think.html?_r=1) er blitt en institusjon både i og utenfor Googleplex. I 2012, ga Meng ut en bok basert på kurset, med tittelen "Søk inni deg selv: Den uventede veien til suksess & Lykke på jobb (og verdens fred)" Boka har blitt en bestselger, får masse utmerkelser, og er blitt oversatt til 24 språk. Videre er programmet utviklet til et helt konsept som kan sjekkes ut nærmere på www.siyli.com

Mengs ambisjon og ønske er tydelig. Og måten han formidler på må sies å ha blitt en success. På hans egen webside http://www.chademeng.com/meng_bio.html fortelles det at han har fått en noe uvanlige stillingstittel hos Google. Den startet som en spøk, som etter hvert ble reell; "Opplyste sinn, åpne hjerter, skape fred i verden." Meng jobber nå i Google's People Development Team.

Som kurs, er Search Inside Yourself brutt opp i tre deler:

1) OBS trening: "Til enhver tid, uansett hva som skjer med deg - enten du er under stress, du blir ropt på, eller noe annet - du har ferdigheter til å bringe sinnet til et sted som er rolig og tydelig. Hvis du kan gjøre det, legger det grunnlaget for emosjonell intelligens ", sier Meng.

2) Selverkjennelse: "Når ditt sinn er rolig og tydelig, kan du opprette en kvalitet av selvinnsikt eller selvbevissthet som forbedrer seg over tid, og det utvikler seg til selvbeherskelse. Du kjenner deg selv nok til at du kan mestre dine følelser ", sier Meng.

3) Opprette mentale vaner: "For eksempel, er det den mentale vanen av godhet, som å se på hvert menneske du møter, og tenke for deg selv:" Jeg vil at denne personen skal være lykkelig. "Når det blir en vane, trenger du ikke å tenke på det, det kommer bare naturlig "sier Meng.

Undervisningen foregår alltid med to instruktører. En leverer vitenskapelig forskning, og den andre gir praktiske instruksjoner. Den vitenskaps-orienterte instruktøren forteller og fokuserer på hva som skjer i hjernen når du sitter på meditasjonsputen, og den praktiske opplæringen handler om grunnleggende meditasjonsøvelser. Ordet "buddhisme" er aldri brukt.

I løpet av kurset, skal deltakerne jobbe i par og sitte overfor hverandre. Den ene vil fortelle at den personen som sitter overfor deg er en person, har en mor og far, frykt og håp, og har opplevd smerte. Det er en trening i medfølelse. Du får mulighet for å erkjenne at dine kollegaer er mennesker, i motsetning til tannhjul i en fargerik bedriftsmaskin.

Resultatene er kraftige. Bare se på noen av attester av de google-ansatte som har besluttet å søke i seg selv, via Mindful.org:

"Jeg vet dette høres melodramatisk", rapporterte en Google-ansatt etter en undersøkelse, "men jeg tror dette kurset forandret livet mitt."

En deltaker sa: "Jeg har helt forandret måten jeg reagerer på stressfaktorer. Jeg tar meg tid til å tenke gjennom ting og føler med i andres situasjoner før jeg hopper til konklusjoner. Jeg elsker den nye meg!"

Noen har funnet at kvaliteten på deres ekteskap er forbedret. Andre rapporterte om overvinnelse av personlige kriser ved hjelp av Search Inside Yourself.

En person sa, "jeg ser nå meg selv og verden gjennom snillere og mer forståelsesfulle øyne."