



Mindfulness ■ Af Ulla Schade og Ebbe Lavendt

Mindfulness, coaching og positiv psykologi rummer et enormt potentiale for forbedring af præstationer i arbejdslivet. Det mener engelsk psykolog på besøg i Danmark.

# FRA KLINIK TIL ARBEJDSPLADS

■ Forskning i mindfulness er hidtil primært gennemført i klinisk praksis. Nu er forskningen med fuld fart på vej ind i arbejdslivet, hvor kombinationen af mindfulness, coaching og anvendt positiv psykologi begynder at vise lovende resultater.

Det var et af budskaberne fra erhvervspsykologen Dr. Jonathan Passmore, University of East London, der i maj 2009 afholdt kursus i Selskab for Evidensbaseret Coaching under overskriften 'Mindfulness i coaching'.

Arbejdspladser i den vestlige verden står over for store udfordringer i takt med de forandringer forårsaget af øget globalisering, kulturelle forskelle og konstant stræben efter øget effektivitet. Medarbejderne er under pres, og stressre-

lateret sygefravær stiger hvert år til nye højder. I Danmark koster stressrelateret sygdom ifølge Statens Institut for Folkesundhed samfundet op mod 14 mia. kr. om året.

Med udgangspunkt i en helt ny artikel, "Mindfulness at work and in coaching" (2009), taler Passmore for i stigende grad at introducere anvendt positiv psykologi i arbejdslivet – blandt andet i form af mindfulness og coaching.

## Fra mindlessness til mindfulness

Passmore beskriver 'mindlessness' som et konstant og forstyrrende fokus på problemer i fortiden eller bekymringer for fremtiden – en tilstand, de fleste af os befinder os i størstedelen af tiden. I modsætning hertil kan man med mind-

fulness forfine evnen til bevidst at fokusere opmærksomheden på nuet. Mindfulness er et redskab til at 'sætte tempoet ned' og observere situationer og oplevelser med fuld opmærksomhed.

Der ligger dog, erkender Passmore, en stor udfordring i at overbevise organisationer og især ledere om, at det at 'sætte tempoet ned' kan være en del af svaret på de aktuelle udfordringer i en tid, hvor forandringshastighed synes at være reglen frem for undtagelsen.

Passmore argumenterer for, at kun ved at sætte farten ned kan den enkelte medarbejder blive mere effektiv og opnå større arbejdsglæde. Det er, påpeger han, kun ved at tillade sig selv øjeblikke af indre stilhed, at man får mulighed for at trække sig tilbage fra et overvældende arbejdspress og få skabt klarhed over tanker og følelser for derefter at genoptage arbejdet med fornyet energi og overblik.

## Stort potentiale i arbejdslivet

Mindfulness kan introduceres på individ- eller organisatorisk niveau og har dokumenteret positiv effekt på menneskers præstationer. Forskning viser ifølge Passmore (2009), at regelmæssig udøvelse af mindfulness kan fremme fysisk og psykisk trivsel og styrke både hukommelse, motivation, kreativitet og arbejdsglæde.

Der er således store perspektiver i at introducere mindfulness på arbejdspladser med henblik på at forbedre den generelle trivsel blandt ansatte, skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø og fremme virksomhedskulturer, der er åbne for forandringer, læring og vækst.

Der er dog fortsat behov for forskning, som kan dokumentere den positive virkning af mindfulness såvel på ansattes trivsel som på bundlinjen. Det vil også være nødvendigt at 'oversætte' psykologiske begreber om mindfulness til et sprog, der i højere grad kan forstås og accepteres af aktørerne i arbejdslivet som et brugbart middel til at skabe sunde arbejdsmiljøer, der kan danne grundlag for læring og udvikling.

## Gavner både coach og klient

I en tidligere artikel, 'The role of mindfulness in coaching' (2007), har Passmore beskrevet mindfulness som et redskab, der i coaching kan anvendes med forskellige formål til gavn for både coaches og klienter: forberede samtaler, bevare fokuseret opmærksomhed under samtaler og undervise klienter i mindfulness. Uanset hvordan en coach vælger at inddrage mindfulness, kan det være med til at styrke og forbedre relationen til den enkelte klient.

*Forberede samtaler:* Effektiv coaching kræver, at man som

coach kan tilbyde hver enkelt klient sin fulde opmærksomhed. Men den ene samtale har det med at afløse den næste, og når vores personlige og professionelle liv har flydende grænser, der lapper ind over hinanden, kan det være svært at lægge stress og bekymringer fra sig. Her kan mindfulness anvendes som coachens personlige arbejdsredskab forud for hver enkelt samtale. Passmore anbefaler blandt andet en 3-5 minutters meditation med åndedrætsøvelser samt scanning af tanker, følelser og kropssignaler, der kan hjælpe coachen med at centrere sig og genskabe fokus.

*Bevare fokuseret opmærksomhed under samtaler:* Forberedelse med mindfulness kan også hjælpe den enkelte coach med at bevare fokus og koncentration under samtalerne. Også coachen udfordres undertiden, når opmærksomheden mistes og tankerne vandrer. Med en mindful tilgang kan coachen fokusere sin opmærksomhed på, hvad der sker i mødet med den enkelte klient og bringe opmærksomheden tilbage, hver gang tankerne vandrer. Mindfulness kan også hjælpe med at håndtere de modstridende følelser, der kan opstå hos coachen, som balancerer mellem empati med og konstruktiv udfordring af klienten.

*Undervise klienter i mindfulness:* Klienter kan være belastet af problemer, der kan bremse fremdrift i coachingforløb. Her kan man som coach med fordel undervise i mindfulness teknikker med det formål at udvikle klienternes modstandskraft og evner til at håndtere problemer og stress. Coaches kan vælge at undervise i mindfulness som egentlig meditationsform eller mere uformelt som en livsstil og måde at være på i hverdagen. Hvilken vej man som coach vælger at gå i sin instruktion, afhænger af den enkelte klients behov og erfaring. Under alle omstændigheder kan mindfulness være med til at styrke fundamentet for klienters personlige udvikling.

*Ulla Schade, journalist, kognitiv coach,  
Master Prof. Kommunikation  
Ebbe Lavendt, cand.psych.,  
Selskab for Evidensbaseret Coaching*

## LITTERATUR & REFERENCER ■

Passmore, Jonathan. (2009). Mindfulness at work and in coaching. Paper submitted at Society for Evidence Based Coaching. Maj 2009.

Passmore, Jonathan; & Marianetti, Oberdan (2007). The role of mindfulness in coaching. *The Coaching Psychologist*, 3(3), 131-137.