

# Nærvær i Livet

- Et balanceprojekt fra Vejle Sygehus



# INDEX

1. Indledning .....	2
1.1 Formål og succeskriterier .....	2
2. Design .....	2
2.1 Introduktion af redskaberne .....	2
2.1.1 Meditation .....	2
2.1.2 Åndedrætsøvelser .....	3
2.1.3 Tre gode ting .....	4
2.1.4 Andre virkningsfulde midler til at mestre omstillingen imellem arbejdsliv og privatliv....	5
2.2 Procesforløb .....	5
2.4 Fejlkilder .....	7
3. Økonomi.....	8
4. Resultater og konklusioner.....	9
5. Bilag 1: Før-efter måling Projekt Nærvær i Livet.....	10
6. Bilag 2: Ansøgningsskema.....	18

# 1. Indledning

I forbindelse med budgetforliget for 2011 blev der øremærket 50 kr. pr. medarbejder i Region Syddanmark svarende til 1.3 mio. kr. til initiativer til forbedring af balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Ledelsen i Centralkøkkenet på Vejle Sygehus, fulgte denne opfordring, da netop forholdet mellem arbejdsliv og privatliv, var et felt, som vi aldrig har arbejdet med og som vi havde en fornemmelse af, at vi kunne gøre bedre. Vi har et meget engageret og tilfreds personale i køkkenet, som vi gerne ville gøre noget særligt for at passe ekstra godt på. Ved samtaler mellem ledelse og sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant blev det besluttet, at arbejde aktivt med teknikker, der kan hjælpe vore ildsjæle med også at give slip på arbejdslivet i privatlivet og omvendt. Et af ildsjælens vigtigste redskaber er nærværet. Personalet var positive for at deltage i projektet, og derfor blev der udfærdiget og bevilliget en ansøgning på 105.000 kr. (se bilag 2).

## 1.1 Formål og succeskriterier

Balancemidlerne gives til projekter, der sigter på at skabe større balance imellem medarbejderes arbejdsliv og deres privatliv. Det har været ønsket at udbrede forskellige redskaber til fri afbenyttelse af medarbejderne, der hjælper dem til en følelse af bedre at kunne håndtere pressede situationer og give slip på arbejdslivet privat og omvendt, desuden opnå en følelse af overskud og af at være nærværende og holde fokus, både på arbejdspladsen og privat, og til sidst en generel oplevelse af forbedret balance imellem arbejdsliv og privatliv ved anvendelse af redskaberne. Formålet har altså ikke været hverken at tvinge alle medarbejdere til at anvende redskaberne eller at forbedre alle medarbejderes balanceoplevelse, men blot introducere redskaberne, støtte og skabe rammer om brugen af redskaberne og drage erfaringer omkring redskabernes oplevede nytte ved både at observere gruppen, der benytter dem, og gruppen, der ikke gør.

*”Vores hypotese er, at vi vil få mere nærværende medarbejdere som får mere ud af deres privat og arbejdsliv i kraft af at de lærer at omstille sig via det nye redskab og give slip på arbejdslivet i privatlivet og omvendt.”*

- Uddrag fra projektansøgningen

## 2. Design

Projektet har dels været en redskabskasse, og processen omkring indlæring og anvendelse af disse. Vi vil prøve at præsentere begge dele, da vi mener, at begge dele har indflydelse på resultaterne.

### 2.1 Introduktion af redskaberne

Udvælgelsen af redskaberne er sket i samråd med ekstern konsulent, Henning Daverne. Redskaberne har alle til formål at skabe en vis grad af positiv fokusering, samt en erkendelse af og opmærksomhed på egen kropstilstand og sindstilstand.

#### 2.1.1 Meditation

##### Præsentation

Meditationen tager udgangspunkt i Mindfulness, som er en buddhistisk filosofi, der fokuserer på det enkelte menneskes evne til at agere, i stedet for at reagere, igennem selvbevidsthed og nærvær. Der tales i mindfulness om begreberne yin-yang, hvor yin står for en tilbageholdende, refleksiv, afventende tilgang til livets udfordringer, og yang for en aktiv, handlingsorienteret, kontant tilgang til disse. Dels har det været nyt for mange af deltagerne at blive introduceret til yin-delen, der giver

afkald på det reaktive forhold til verden, men dels også bevidst at kunne vælge imellem de to tilgange.

*”Når din modstander prøver på at låse dig, så lad være med at låse dig selv.”*

- Henning Daverne, kampsportsekspert

### **Sådan har vi brugt det**

I projektperioden har der været etableret en meditationssfære med plads til 4 personer, tæpper, puder, dæmpet belysning osv., samt cd-afspiller med flere forskellige guidede meditationer. Derudover har der i den daglige drift været sat tid af til at 7 medarbejdere dagligt har kunnet tages ud til at meditere i 12 minutter – hvilke 6 der skulle udtages hvornår, er udvalgt i samarbejde mellem planlæggere og projektdeltagere. Det har været et frivilligt tilbud, dog har ledelsen støttet aktivt op om personer, der fandt det grænseoverskridende at komme i gang med at meditere, og tilbudt at gå med og snakke oplevelserne igennem. Nogle har valgt kun at meditere hjemme, andre kun på arbejde, og andre igen både hjemme og på arbejde. Henning Davernes bog ”12 minutter til succes”, samt CD med guidede meditationslydfiler blev udleveret til personalet.

*”Det er bedst for mig sidst på dagen, fx som afslutning på min opgave, eller sidst på dagen som afslutning inden jeg skal hjem.”*

- Projektdeltager ved refleksionsmøde

### **Vores erfaringer med værktøjet**

I bilagets punkt 4.1 ses det, at 66% af deltagerne anvendte redskabet meditation ofte (flere gange om dagen til flere gange ugentligt, og primært på arbejdspladsen. 26% af deltagerne vurderer, at meditationsrummet på arbejdspladsen har haft stor eller meget stor betydning for hvordan det er lykkedes for dem at blive mere nærværende. Under refleksionsmøderne blev det meget tydeligt, at de, der hævdede at bruge værktøjet meget, også var dem, der rapporterede størst effekt af det, hvorimod de, der ikke brugte det overhovedet, eller meget sjældent, havde den mening, at det ikke virkede. Særligt har der fra konsulentens side været givet udtryk for netop det faktum, at fordelene ved meditation bliver tydeligst ved daglig langtidsbrug (minimum 12 minutter i 2 måneder), og derfor ikke nødvendigvis skaber de ønskede resultater ved engangsbrug.

*”Det giver mig helt vildt meget at meditere – det giver en helt utrolig ro. Jeg er helt sikkert blevet mere lykkelig af at meditere.”*

- Projektdeltager ved refleksionsmøde, som mediterer dagligt

## **2.1.2 Åndedrætsøvelser**

### **Præsentation**

Åndedrætsøvelserne stammer også fra Mindfulness. Teorien omkring dem er, at ved at trække vejret på bestemte måder, kan der frigives spændinger i krop og sind, samt man kan opnå indadvendt bevidsthed og centrering i egen krop og nærvær.

*”Vejrtrækningskontrol hjælper alle steder, også i køen i Føtex – jeg tænker meget over ikke at stresse over ting, jeg alligevel ikke kan ændre på.”*

- Projektdeltager ved refleksionsmøde

### **Sådan har vi brugt det**

Udover at metoden er øjeblikkeligt tilgængelige for den enkelte til alle tider (på nær i trafikken, da det er nemmest med lukkede øjne), har vi i projektperioden haft en vejrtrækningsseance hver eneste morgen kl. 7, hvor alle møder. Seancen varer mellem 1 og 2 minutter pr. gang. Personalet har trukket vejret dybt ind i fællesskab, og puster langsomt ud med modstand i strubehovedet (i køkkenet kalder vi det ”Darth Vader”-åndedrættet). Dette blev gjort 3 gange i træk hver dag, inden alle skiltes for at gå i gang med dagens opgaver.

*”Jeg brugte vejrtrækningskontrollen en dag ovre på psykiatrisk afdeling for ikke at gå i panik en dag, hvor der gik en overfaldsalarm, mens jeg var derovre. Det hjalp mig til at bevare roen.”*

- Projekt deltager ved refleksionsmøde

### **Vores erfaringer med værktøjet**

66% af deltagerne har igennem projektet brugt åndedrætsøvelserne ofte (flere gange dagligt til flere gange ugentligt – se bilag, pkt. 4.1) 26% mener at kunne henføre en større oplevelse af nærvær til flittig brug af åndedrætsøvelserne (se bilag, pkt. 4.2). Åndedrætsmetoderne har øjeblikkelig virkning, styrker evnen til at tænke sig om, inden man handler.

*”Åndedrætsøvelserne virker perfekt for mig om morgenen, inden vi går i gang med dagens arbejde.”*

- Projekt deltager ved refleksionsmøde

## **2.1.3 Tre gode ting**

### **Præsentation**

Her er hentet et element fra den positive psykologi. Konstruktivismen går ud fra at det enkelte menneske har stort ansvar for hvordan deres liv forløber og udvikler sig – det er ikke tilfældigt, men et langt stykke hen ad vejen selvvalgt. Det betyder også, at alle mennesker også har stor magt over at forandre deres eget liv. Redskabet er hentet fra storytelling, og går i sin enkelthed ud på at fokusere på det positive, på det, der lykkes – for i længden at skabe en oplevelse af at være en succes, og at mestre sit liv.

*”Tre gode ting om dagen er svære at finde, men jeg har lært mig selv at trække dem ud af dyndet, selv når jeg nærmest synes, der ikke er nogen. De er småbitte frø, der plantes i kroppen til en varig forandring.”*

- Projekt deltager ved refleksionsmøde

### **Sådan har vi brugt det**

Øvelsen er at skrive 3 ting ned på et stykke papir hver aften, inden man går i seng. Man skal vælge ”3 gode ting”, dvs. hændelser eller oplevelser eller handlinger, som har gjort én glad, givet personen en følelse af selvværd, været dejlige eller lignende.

Denne øvelse er ikke organiseret i system fra organisationens side, dog er den forekommet sporadisk i begyndelsen af møder, men har hyppigst været anvendt i hjemmet.

*”Jeg har haft svært ved at sove efter midnat, nu tvinger jeg mig selv til at tænke på behagelige ting, så kan jeg mærke at jeg slapper af. Jeg behøver ikke bruge fjernereren til at slappe af, inden jeg skal sove mere, nu visualiserer jeg ting, der får mig til at slappe af, palmer og sådan noget.”*

- Projekt deltager ved refleksionsmøde

### **Vores erfaringer med værktøjet**

49% af deltagerne har brugt redskabet ofte (flere gange om dagen til flere gange om ugen – se bilag, pkt. 4.1), og dette redskab har flere gange været omtalt som det ”mindst” grænseoverskridende værktøj (se afsnit om fejlkilder).

*”Man bliver så glad, når man lige får reflekteret lidt over dagen. Det er godt som overgang fra arbejde til fritid, - det giver mig indre ro. Jeg er i det hele taget blevet mere bevidst om, at her er nogle redskaber, som jeg kan bruge til at skabe indre ro med vilje.”*

- Projektdeltager ved refleksionsmøde

### **2.1.4 Andre virkningsfulde midler til at mestre omstillingen imellem arbejdsliv og privatliv**

Under fokusgruppeinterviewene og de åbne felter i spørgeskemaer, samt under refleksionsgrupperne kom det frem, at der blandt projektdeltagerne allerede fandtes veludviklede, dybt personlige systemer til håndtering af balance imellem arbejdsliv og privatliv. Her kan nævnes et par stykker.

#### **Ritualer**

Faste ritualer kan virke beroligende på personer, og hjælpe til at omstille sig selv til omstilling fra medarbejder til privatperson. En projektdeltager går tur med hunden, inden de for alvor engagerer sig i den private sfære; en anden oplever at selve omklædningen til privat tøj har en omstillende effekt.

*”Så går jeg altid lige en sidste runde og stryger hænderne over de renvaskede borde, når de andre er gået hjem, det hjælper mig til at falde lidt ned, inden jeg går hjem. Det er jeg nødt til.”*

– Projektdeltager ved fokusgruppeinterview

#### **Refleksiv samtale**

Den refleksive samtale kan også virke afspændende og omstillende. En medarbejder udtrykker endda under en fokusgruppe, at hun mener, at kvinder i et fast forhold kan være bedre til at give slip på arbejdet, da de ofte kan have en refleksiv samtale med partneren, og dermed få luft for det, der fylder. Modsat mener hun at enlige kvinder godt kan finde på at gå og ruge over hændelser på arbejdspladsen, når de har fri og måske også blæse dem ud af proportioner inde i deres hoved.

*”Min mand og jeg har altid gjort det, at vi lige sætter os stille ned sammen, når vi kommer hjem og snakker dagen igennem. Så er dén ligesom ude af verdenen.”*

- Projektdeltager ved fokusgruppeinterview

## **2.2 Procesforløb**

Noget af det vigtigste i processen har været information og dialog. Udover det nedenstående beskrevne forløb har vi løbende igennem de forskellige faser i projektet informeret, både via mails, og ved både morgenmøder (1x dagligt) og ved tirsdagsmøder (1 x ugentligt – her havde projektet en overgang et fast punkt, hvor vi kunne diskutere hvad vi oplevede, hvad der var dumt, hvad vi

syntes). Løbende undervejs har der også været holdt møder i projektgruppen, men det meste af beslutningerne og aktiviteterne er fremkommet som resultat af daglig diskussion, opfølgning på ideer osv.

<b>Dato</b>	<b>Aktivitet</b>	<b>Bemærkninger</b>
Oktober 2011	Projekt igangsættes	Se bilag 2
28.11.2011	Kursus i Mindfulness på Hotel Marriott, Kbh.	Projektgruppen deltager, dvs. Jette Frederiksen, ernæringsassistent, Centralkøkkenet VS, Rikke Nielsen, ernæringsassistent VS, Charlotte Ancker, cheføkonoma VS, Bibi Betak, souschef VS, Jette Vangslev, arbejdsmiljøkonsulent, Team Trivsel & Arbejdsmiljø
23. januar 2012	Stabsfunktioner fra køkkenet inviteredes til et kort, gratis oplæg af Henning Daverne	Staben i køkkenet har understøttende funktioner for resten af personalet, og virker derfor godt som ”reklamesøjler” for projektet, derfor var det vigtigt at få dem med først
28. februar 2012	1. fokusgruppeinterview gennemføres	Der gennemføres i alt 3 fokusgruppeinterview med projektdeltagerne, der skal danne baggrund for skabelsen af et spørgeskema, der skal medvirke til at undersøge resultater af projektet. Spørgeskemaet bygges op som før- og eftermåling (se bilag 1)
5. marts 2012	2. fokusgruppeinterview gennemføres	
7. marts 2012	3. fokusgruppeinterview gennemføres	
14. - 19. marts 2012	Elektronisk før-måling gennemføres	
19. marts 2012	Konsulentundervisningssession 1 gennemføres	Hele projektgruppen undervises á 2 omgange af konsulent Henning Daverne i værktøjerne i 4 timer, 1 x i begyndelsen til indlæring af værktøjerne, og 1 x i slutningen til fastholdelse og udvikling af det lærte.
19. marts-26. juni 2012	Projektdeltagerne bruger redskaberne i det daglige,	

	projektgruppen vedligeholder rammerne for deltagerne, se præsentation af redskaberne.	
23. april 2012	Refleksionsgruppe 1 gennemføres	Refleksionsgrupperne er en type reflekterende, faciliteret samtale mellem ledelse og en mindre gruppe medarbejdere. De er allerede implementerede i køkkenet og bruges ca. 3 gange årligt som fastholdelse og videreudvikling af MUS. Emnet var i denne "runde" erfaringerne og midtvejsevaluering af projekt Nærvær i Livet.
27. april 2012	Refleksionsgruppe 2 gennemføres	
2. maj 2012	Refleksionsgruppe 3 gennemføres	
3. maj 2012	Refleksionsgruppe 4 gennemføres	
9. maj 2012	Refleksionsgruppe 5 gennemføres	
31. maj 2012	Konsulentundervisnings-session 2 gennemføres	
18. – 26. juni 2012	Elektronisk eftermåling gennemføres	
26. juni 2012	Projektet afsluttes	Redskaberne vil stadig være tilgængelige for medarbejderne, dog igangsættes nu tiltag til afrapportering.

## 2.4 Fejkilder

### Misforstået formål

Formålet med anvendelse af værktøjerne synes misforstået af nogle, der følgende også har rapporteret slet ikke at have opnået det mål, man synes stod for øje. Målet med projektet har gået på omstillingshastighed fra arbejde til fritid og omvendt, og oplevelse af denne omstillingsproces, samt nærværsfølelse på arbejde og privat. Skuffelsen over, at projektet ikke har virket på stressniveauer, må derfor ligge i, at der ikke er blevet kommunikeret tilstrækkelig virkningsfuldt om formålet med projektet.

*"Jeg har ikke oplevet nogen som helst forandring, men jeg har heller aldrig følt mig stresset."*

- Projektdeltager ved refleksionsmøde



## Grænser - Tro flytter bjerge

Enkelte har oplevet utryghed ved det fremmedartede i projektet, hvor de mange har opfattet det som en spændende udfordring og forandring. Ved god støtte har de fleste fundet mod og lyst til at give det en chance, være åben overfor projektet, og gøre en helhjertet indsats for at få det til at virke. Dog har vi haft frivillighed igennem hele projektet, det betyder også, at de få, der har insisteret på deres skepsis, og ikke villet deltage, har fået lov til dette i stilhed. Nedenstående citat fortæller også, at værktøjerne kræver en vis grad af åbenhed, tro og engagement for at virke. Det er ikke som en penicillin-pille, der godt kan virke mod infektion, uden at man beskæftiger sig særligt med den. Det er mere komplekst.

*”Min personlige lyst betyder meget for om meditationen overhovedet virker – hvis jeg ikke tror på det, så kan det heller ikke virke!”*

- Projektdeltager ved refleksionsmøde

Kulturgrænser betyder også en del i dette projekt. Følelsen af at være latterlig, eller andre selvbevidste, negative bedømmelser af egen identitet i projektet har gjort, at enkelte har distanceret sig alvorligt fra projektet. Dette må anses som en alvorlig grund til at ikke alle kan bruge projektet, og at der er stærke individrelaterede barrierer, der kan ødelægge redskabernes effektivitet. Det er i øvrigt blevet bemærket undervejs, at selvom opmærksomheden og interessen har været stor fra andre af sygehusets aktører, har den primært været udtrykt som vittig skepsis, hvilket kan have undermineret både stolthed over og lyst til projektet for deltagerne, på trods af selvoplevet udbytte.

*”Jeg får intet ud af vejrtrækningen, jeg dur ikke til den slags her i plenum, ville måske gøre det, hvis jeg var alene. Det er for grænseoverskridende.”*

- Projektdeltager ved refleksionsgruppe

## Udgangspunktet

Inden vi gik i gang med at udvikle redskaberne til håndtering af balancen imellem arbejdsliv og privatliv, målte vi selvfølgelig hvordan deltagerne oplevede balance så ud i øjeblikket. Påfaldende var det her, at den faktisk allerede var overvejende god oplevelse af balancen imellem arbejds- og privatliv, hele 88% oplevede god eller meget god balance (se bilag, afsnit 1). Dette kan dels betyde, at deltagerne med allerede gode forudsætninger for overskud har haft lettere end andre ved at engagere sig, åbne sig og bruge redskaberne – samtidig er det også svært at skabe en meget stor forbedrende forskel for mennesker, der allerede er godt i mål. Forandringens styrke, samt synlighed af eventuelle kontraster imellem de, der har taget projektet til sig, og de, der ikke har, kunne være mere markant.

*”Jeg havde nok forestillet mig, at jeg ville gøre det hjemme, men fordi jeg kender meget til yoga, har det her ikke været så stor en forandring for mig, og jeg har derfor ikke haft det helt inde i fokus at prioriterer det.”*

Projektdeltager ved refleksionsmøde

## **3. Økonomi**

Ekstern konsulent 45.375 kr.

Personaletimer, køkken 34.000 kr.

Personaletimer, kvalitetsafdelingen VS 4.250 kr.

Eksternt kursus opstart 10.500 kr.  
I alt 94.125 kr.

## 4. Resultater og konklusioner

Det er forskelligt, hvilke værktøjer, der har virket godt for hvem, og hvor ofte man har benyttet hvilke værktøjer. Det har umiddelbart fordelt sig sådan, at ikke alle har brugt alle værktøjer, men at man har udvalgt sig dem, der passede en bedst og brugt dem.

Generelt har det været muligt (trods gode startværdier) blandt projektdeltagerne, at påvise en ændring i fordelingen af besvarelserne fra enig imod meget enig i udsagnene, der angår forhøjet følelse/oplevelse af (se bilag 1):

- øget overskud på arbejdspladsen
- øget evne til at holde fokus, både hjemme og på arbejdet
- øget evne til at være nærværende, både hjemme og på arbejdet
- øget evne til at slippe det derhjemme, mens man er på arbejde
- øget evne til at slippe arbejdet, mens man er derhjemme
- øget evne til at håndtere pressede situationer, både hjemme og på arbejdspladsen

Der er dermed ingen tvivl om, at værktøjerne virker – der kan dog være visse ting, man bør overveje, inden man går ind i denne type projekt, her menes især mulighed for at informere, tydeliggøre, undervise og bakke op i det daglige fra ledelsens side – hvor meget er tid er lederen villig til personligt at investere – skal man også SELV som leder gøre det? Samt overveje hvilken kulturgruppe, der er tale om – hvordan er holdningen, og hvor er grænserne hos de enkelte personaler? Samtidig er det anbefalelsesværdigt at engagere en professionel til især meditationsdelen, da det er en svær kunst lige at kaste sig ud i uden vejledning.

Som afslutning må vi sige, at den allerstørste force ved projektet, er, at der med meget, meget lille tidsforbrug kan skabes en meget, meget stor effekt.

*”Jeg har været så glad for at være med i projektet. Mit fokus har flyttet sig til noget væsentligt, frem for at dyrke det der har stresset mig. Jeg vil bruge det jeg har lært hver dag og dyrke det der glæder mig.”*

- Projektdeltagerkommentar i spørgeskema

*”Jeg har haft svært ved at slappe af i min dagligdag, men ved at bruge de teknikker vi har lært og lytte til mine lydfiler med Henning Daverne, kan jeg flytte mit fokus og finde en indre ro. Det har hjulpet mig rigtig meget i min hverdag*

- Projektdeltagerkommentar i spørgeskema

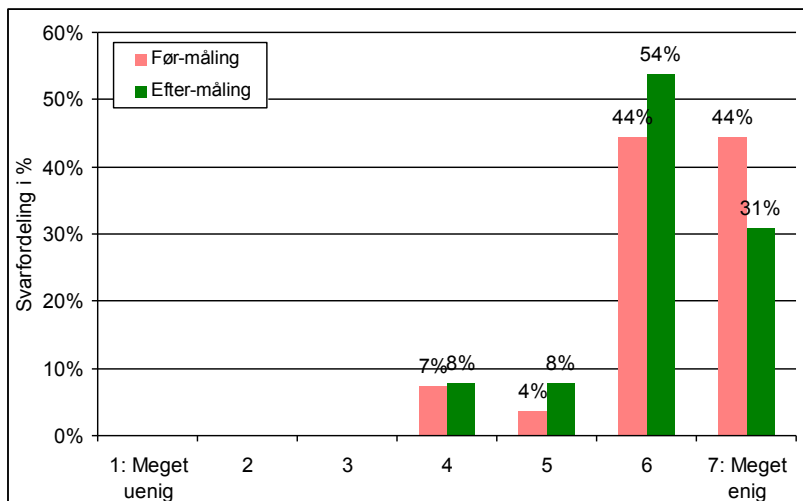
## 5. Bilag 1: Før-efter måling Projekt Nærvær i Livet

### Projekt nærvær i livet – resultat før-efter måling

#### 1. Balance arbejdsliv og privatliv

På en skala fra 1 til 7 (hvor 1 betyder du er meget uenig og 7 du er meget enig) – hvor enig er du i følgende udsagn:

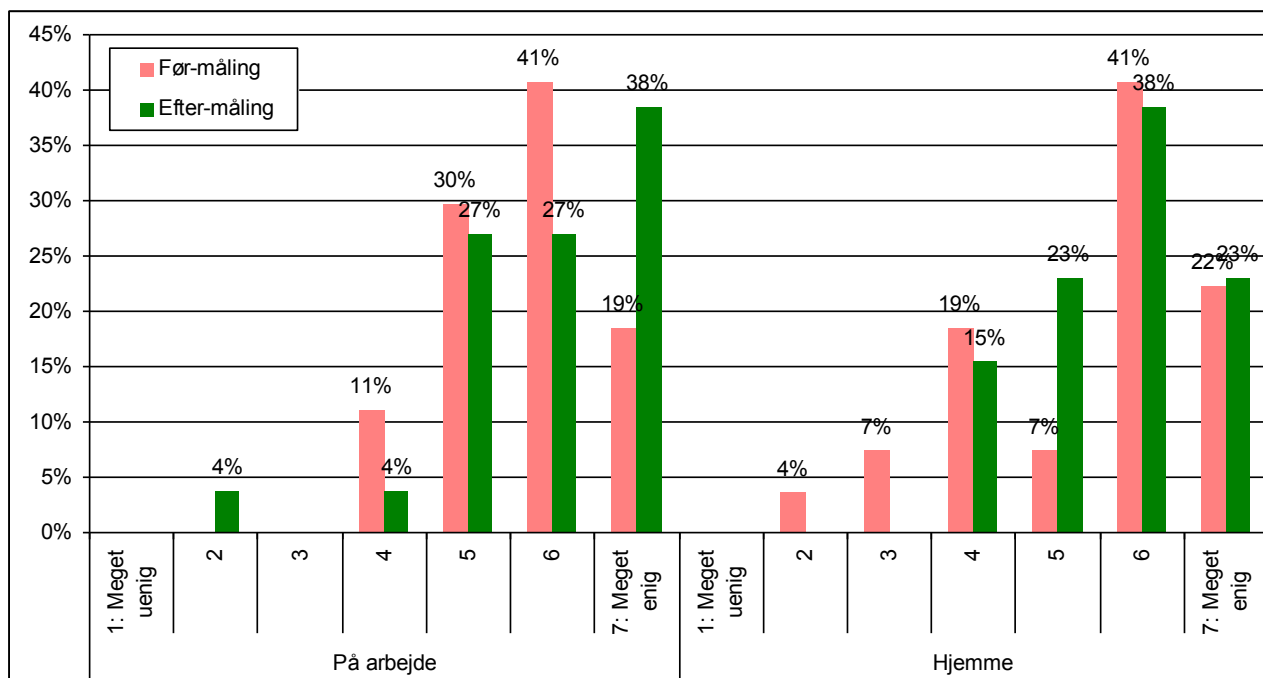
##### 1.1. Jeg oplever der er balance mellem mit arbejdsliv og mit privatliv:



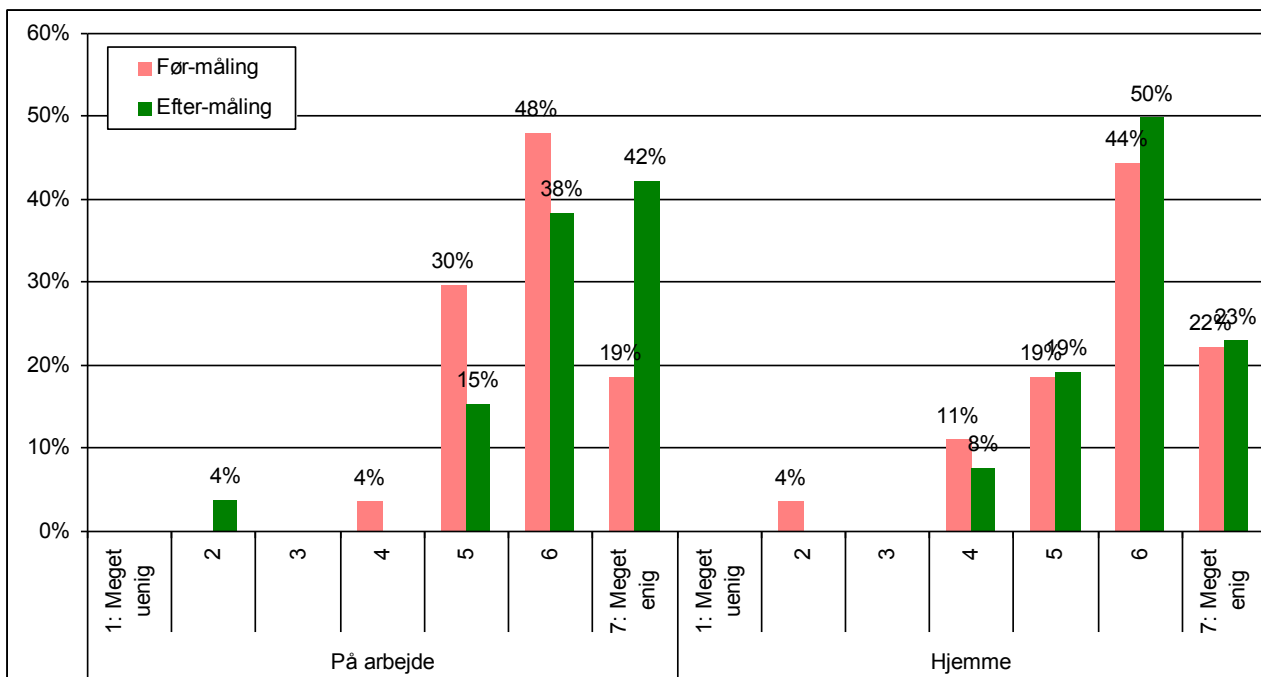
#### 2. Nærvær og balance i arbejdsliv og privatliv

På en skala fra 1 til 7 (hvor 1 betyder du er meget uenig og 7 du er meget enig) – hvor enig er du i følgende udsagn:

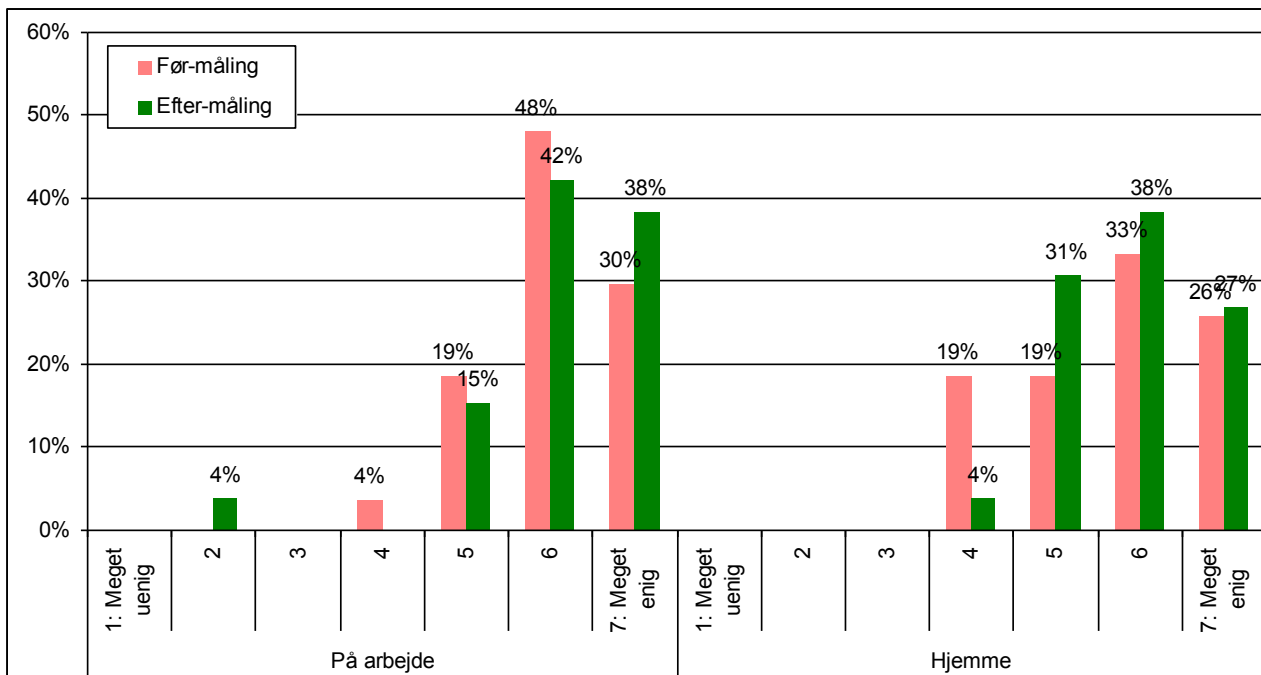
##### 2.1. På arbejde/hjemme har jeg en følelse af overskud:



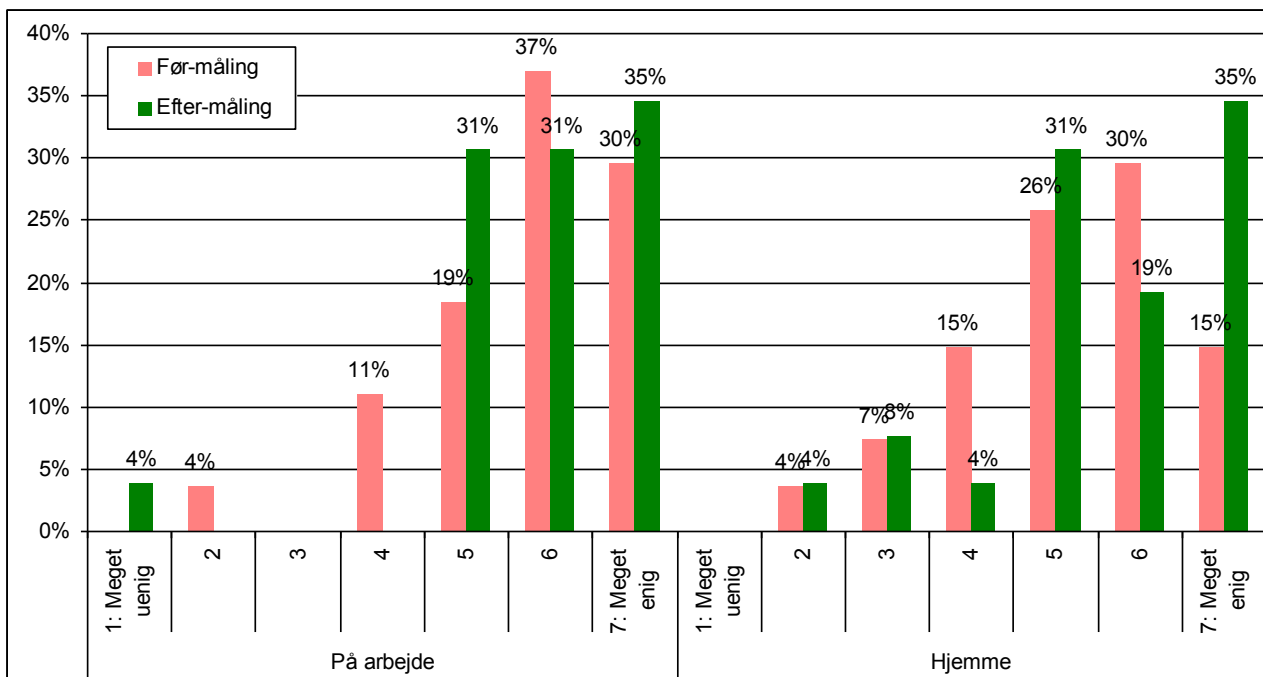
2.2. På arbejde/hjemme er jeg god til at holde fokus:



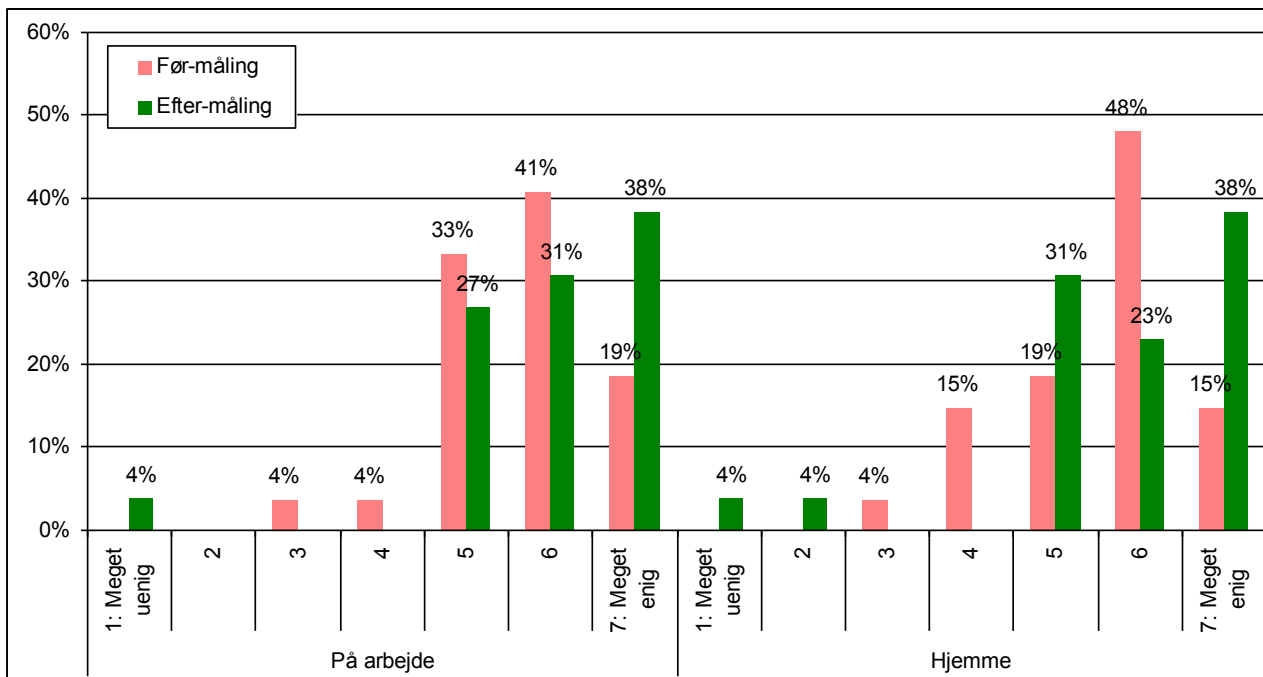
2.3. På arbejde/hjemme er jeg nærværende:



2.4. På arbejde/hjemme har jeg let ved at slippe det der sker hjemme/arbejde:



2.5. På arbejde/hjemme er jeg god til at håndtere pressede situationer:



## 2.6. Kommentarer Nærvær og balance i arbejdsliv

### Før-måling

- Indimellem føler jeg mig FOR nærværende, FOR tilgængelig, har svært ved at sige fra. Ville gerne blive bedre til at fravælge noget - ikke at give for meget opmærksomhed til udmattende ting, der ikke giver noget igen.
- Jeg prøver på at hvile i mig selv eller finderoen i mig selv
- Jeg har det bedst når jeg har et overblik i den afd. jeg befinder mig i. Det giver mig en indre ro som jeg så kan give videre til mine kollegaer.
- Jeg er god til at tage kåben af når jeg går ud af døren begge veje.
- Det er de stressede dage jeg ikke kan slippe mit arbejde der hjemme og hvis jeg har haft en konflikt med en kollega.
- Jeg "lider" ikke altid i stilhed. Når tingene ikke er i orden påtaler jeg det, og kan bliver irriteret når tingen ikke fungerer optimalt.
- Ikke i øjeblikket
- jeg opsøger de kollegaer der virker beroligende på mig, hvis jeg føler mig urolig eller stresset.
- Hvis jeg har noget der hjemme snakker jeg med et par kollegaer som jeg er tryk ved, så har jeg lige som fået det et andet sted hen, kan måske ikke være 100% på arbejde, men så 95%, det samme derhjemme løber en tur, længde efter hvor slemt det er, så snakk..
- Hvis jeg har noget derhjemme snakker jeg med et par kollegaer om det, så ved de lige hvis jeg ikke er 100% tilstede.

### Efter-måling

- Jeg synes, at efter, jeg er blevet gjort opmærksom på at være nærværende, har det betydet mere for mig end da jeg var mere uvidende om min egen balance. Det har så også gjort at jeg blev opmærksom på at jeg nok ikke var så nærværende og i balance som jeg følte første gang vi blev målt omkring nærvær og balance i arbejdslivet.
- Åndedrættet virker lige i øjeblikket til at komme i ro. Meditationen virker mere på lang sigt, men det virker kun, hvis man gør det, og jeg kan tydeligt mærke forskel på min følelse af at magte mit liv, hvis jeg ikke har gjort det.
- Nej
- Prøver at tænke positivt om de ting der ikke lige er som de skal være. Tager en dyb vejrtrækning og prøver at vende det inde i hovedet.... er blevet bedre til at sige tingene, og bedre til at tro på mig selv, ved jo godt jeg kan...siden jeg er begyndt med meditation, kan jeg mærke at der er kommet mere balance over mig selv, håndterer nogle ting, bedre end jeg havde troet...

## 2.7. Kommentarer Nærvær og balance i privatliv

### Før-måling

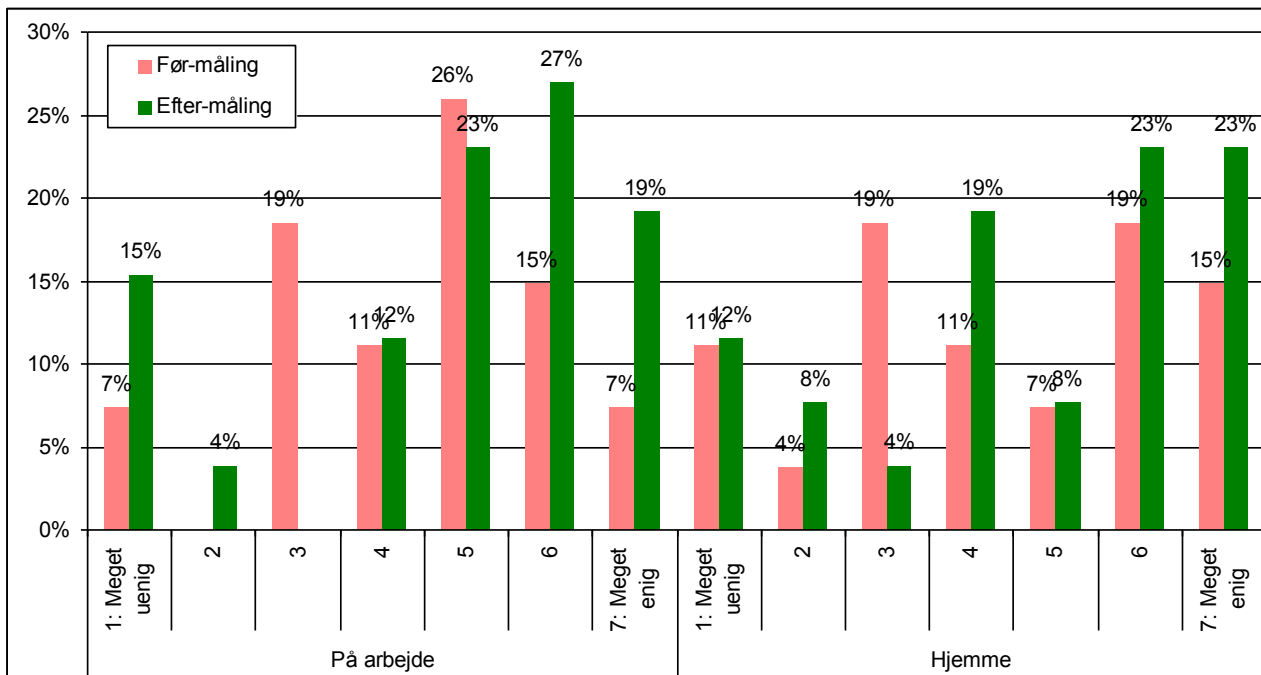
- Ofte meget, meget træt, når jeg kommer hjem. arbejdspladsen har mig de "gode timer"
- Passer på at få tid til mig selv til for eks. motion og til at læse en god bog.
- Jeg vil gerne sige at mit arbejde sluger ca. 75% af min energi, jeg vil dertil tilføje at jeg har gået med en skade i min fod i snart 2 år og har været sygemeldt en del gange i behandlingsforløbet af denne og det at kroppen begynder at sige fra har en meget...
- Tænke ofte på nogle ting der kunne have været/håndteret anderledes på arbejdet, og siger det gerne dagen efter.
- nej
- Jeg er sammen med mine børn, når de er der. Jeg snakker og gør ting med dem. Er altid med, med vasketøj, indkøb, for det meste rengøring, så jeg kan altid være der, hvis en har brug for mig, så mangler de andre ikke noget...
- Får mange ting ud af mit hoved ved en løbe tur, eller får vent dem. Er der når mine børn har brug for mig, har altid haft dem tæt til kroppen, p.g.a mange ting igennem livet. men snakker meget, vi har lige den tid der hvad er der sket idag, før og ved maden

### Efter-måling:

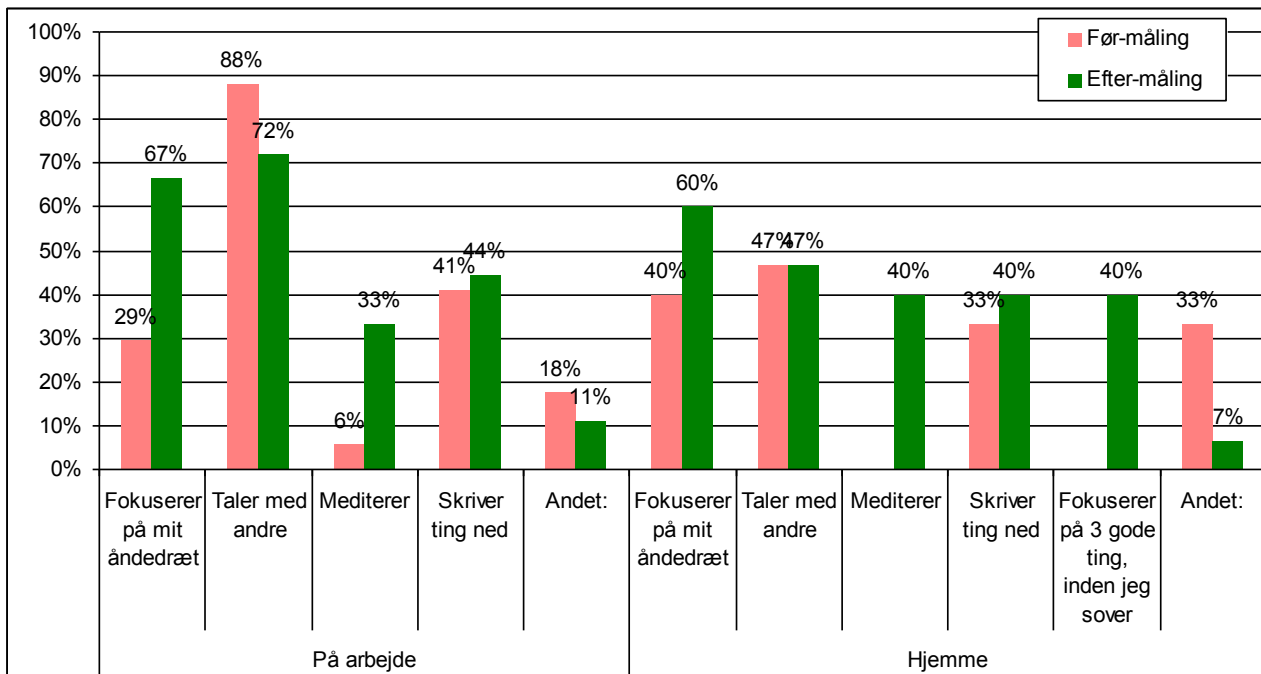
- Hvis jeg har haft en god dag på arbejde hvor jeg føler jeg har været meget nærværende og der har været balance i dagen, så overføres det til min private situation.
- God dag på arbejde = god aften med familien."
- Det er mere presset at anvende redskaberne i hjemmet, det er der slet ikke plads til med børn og mand. Det virker bedst på arbejde, men lige netop meditationen virker stadig centrerende når jeg kommer hjem.
- der er nærvær og balance i mit privatliv, men kan mærke på kroppen at den har været i gang fysisk og derfor kan energi niveauet godt være lav.
- Bruger tiden med familien, og giver mig tid til mig selv, eller til de ting jeg skal nå

### 3. Værktøjer til nærvær

#### 3.1. På arbejde/hjemme gør jeg bevidst, bestemte ting for at blive nærværende:



#### 3.2. Ting jeg gør, bevidst på arbejde/hjemme for at blive nærværende?



\*Fokuserer på tre gode ting inden jeg sover: kun efter-måling

### 3.3. Hvad gør man ellers for at få nærvær - på arbejde (Andet:)

Før-måling:

- håndfladerne mod hinanden, mærke fødderne i underlaget
- dagdrømmer, synger en bestemt sang
- giver mig tid til at lytte
- Vender mig mod vedkommende der taler med mig

Efter-måling:

- Mærker jorden
- tænker på noget positiv

### 3.3. Hvad gør man ellers for at få nærvær – hjemme (Andet:)

Før-måling:

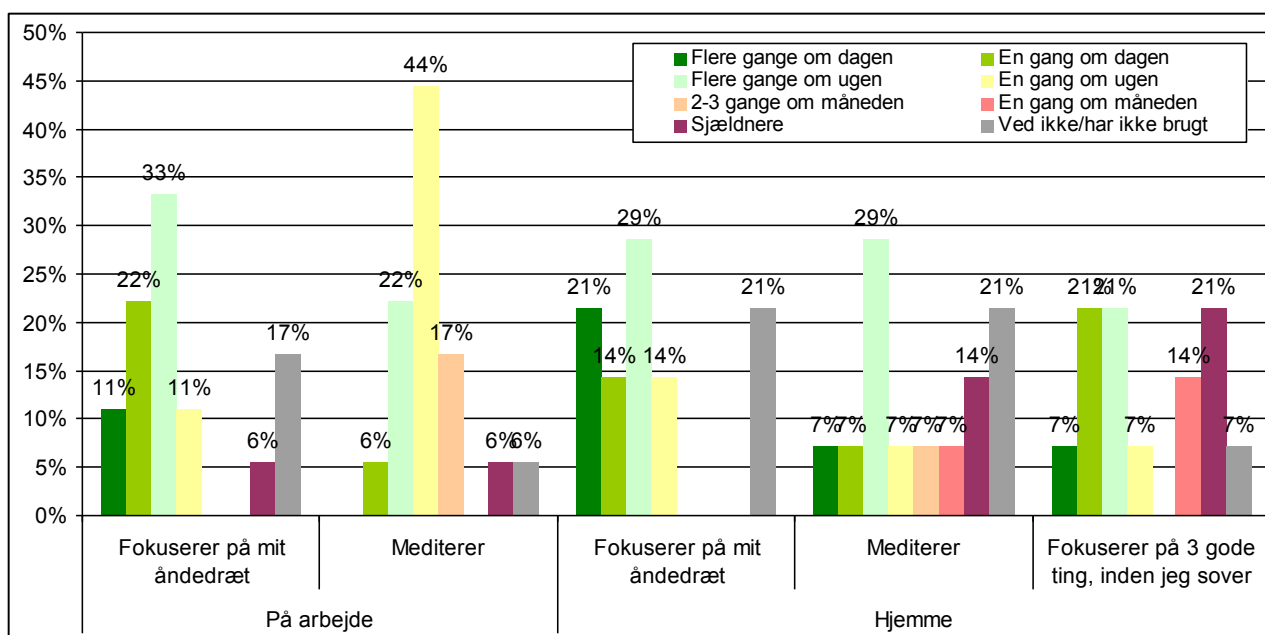
- er bevidst sammen med familien
- tager en ting ad gangen
- Kobler helt af
- dagdrømmer og synger en bestemt sang

Efter-måling:

- Renser hovedet under transport til hjemmet
- tænker/ dagdrømmer på noget positiv

## 4. Hvor ofte bruges tillærte øvelser (efter-måling)

4.1. Hvor ofte har du på arbejde/hjemme brugt nedenstående øvelser for at blive nærværende? (i gennemsnit indenfor de seneste 3 måneder):

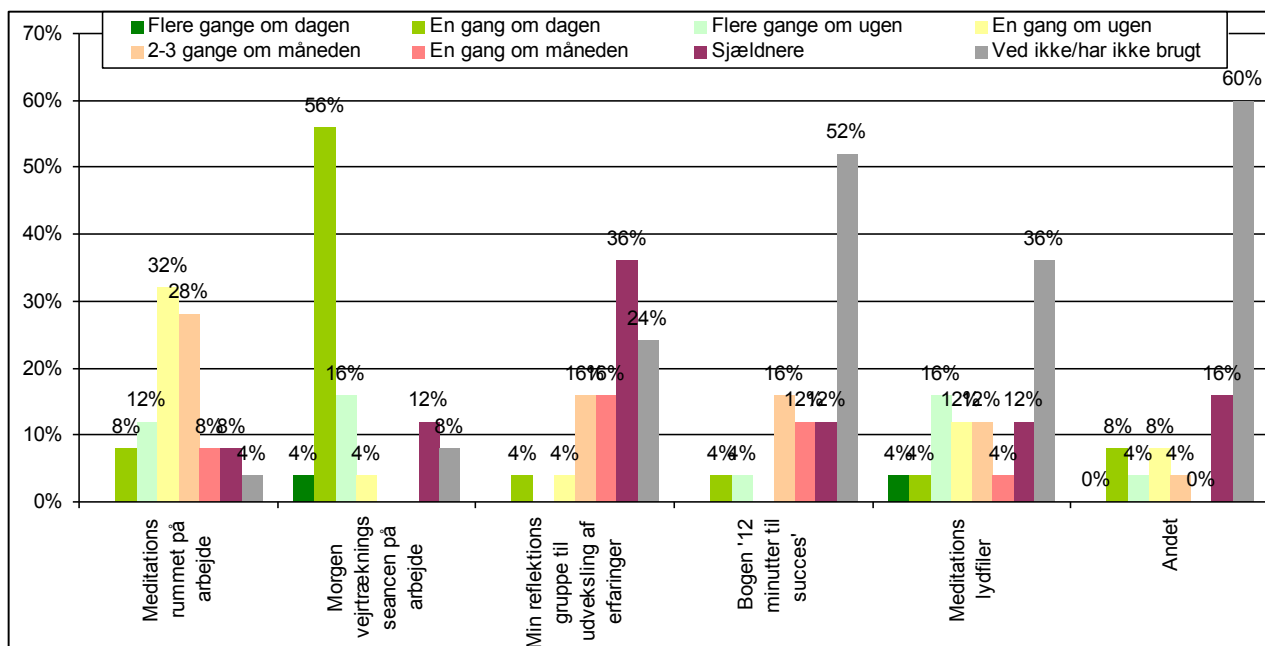


\*Fokuserer på mit åndedræt (bruger fx. morgenvejtrækning, Darth Wader eller andet)

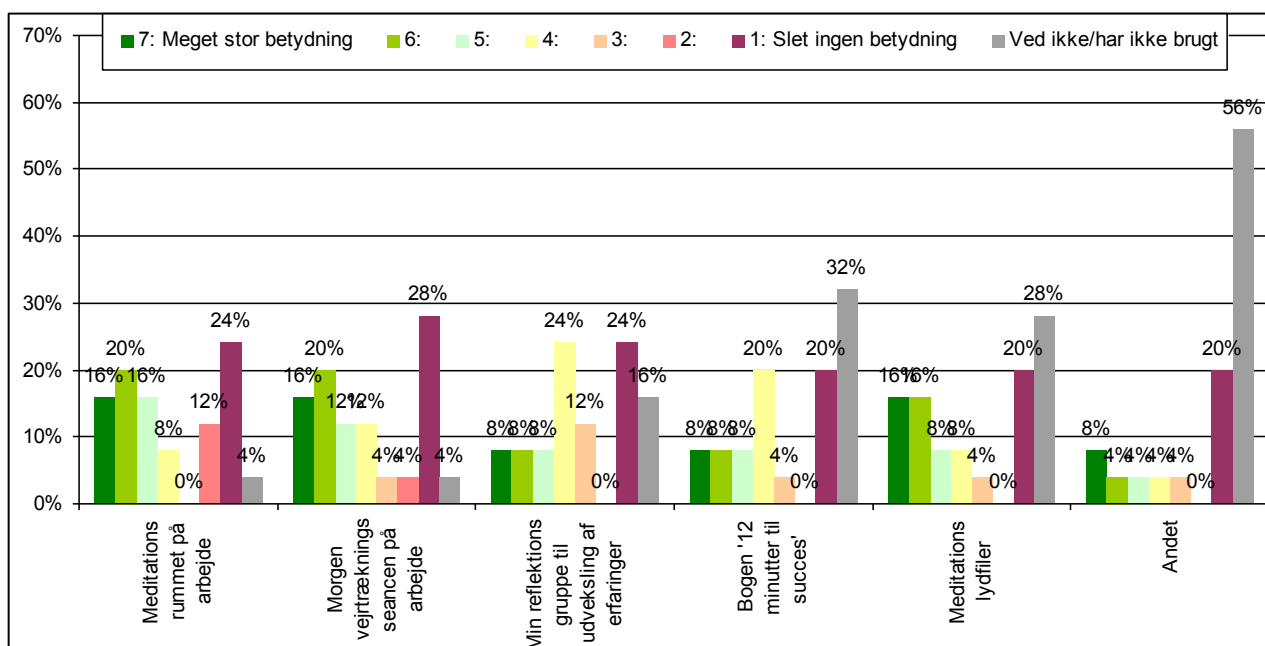
\*Mediterer (bruger fx. Aum Mantra, Ubetinget kærlighed, Kropp Scan, Positiv Zoom eller andet)



4.2. Hvor ofte har du i gennemsnit indenfor de seneste 3 måneder brugt (flere svar muligt):



4.3. Hvilken betydning har følgende haft for, hvordan du er lykkedes med at blive nærværende i dit privat- og arbejdsliv:



#### 4.4. Kommentarer vedr. erfaringer med meditations-, åndedrætsøvelser, lydfiler eller andet:

- Lydfiler downloaded på telefon er godt.
- Man skal meditere efter en fast rutine, før det virker. Det er ikke nok at meditere en gang hver anden måned, når man lige føler sig stresset.
- Det virker rigtig godt at meditere og jeg kan helt klart se ændringer i min balance når jeg mediterer et par gange om ugen. Jeg bliver meget mere rolig af det.
- Det gør en roligere og tager tingene roligt, og når meget mere
- Jeg har været god til at tænke på 3 gode ting inden jeg lægger mig til at sove. Det har virket godt for mig.
- Jeg har haft svært ved at slappe af i min dagligdag, men ved at bruge de teknikker vi har lært og lytte til mine lydfiler med Henning Daverne, kan jeg flytte mit fokus og finde en indre ro. Det har hjulpet mig rigtig meget i min hverdag

#### 5. Uddybende kommentarer til svar generelt

##### 5.1. Før-måling

- jeg har i de senere år været påvirket af hændelser i min familie og har holdt hovedet oven vande, takket være mine kollegaer og samtaler med staben.
- Jeg har været mange ting igennem livet, men har holdt skruen i vandet, ved at have arbejdspladser, der har formået at være fantastiske til at holde en ansat oppe, og alt kørte, måske ikke på 100%, men det kom det til igen.

##### 5.2. Efter-måling

- Det er et utroligt projekt, og jeg har efter 2. besøg af Henning Daverne fået mere fokus på de muligheder, der ligger i at kontrollere sin vejtrækning, det ville jeg egentlig gerne have opdaget tidligere.
- Meget spændende projekt, som gør en forskel hvis man vil det
- Jeg har været så glad for at være med i projektet. Mit fokus har flyttet sig til noget væsentligt, frem for at dyrke det der har stresset mig. Jeg vil bruge det jeg har lært hver dag og dyrke det der glæder mig.

## 6. Bilag 2: Ansøgningskema

### Ansøgningskema for tiltag overfor balancen mellem arbejdsliv og privatliv

#### Grundlæggende data for ansøger

FMU/afdeling/område	Sygehus Lillebælt
Formand	Direktør Niels Nørgaard pedersen
Næstformand	Bioanalytiker Solveig Dein Kjeldgaard
Kontaktperson fra ledelsessiden (Navn, tlf., mail)	Sekretær for FMU Lone Holst <a href="mailto:Lone.holst@slb.regionsyddanmark.dk">Lone.holst@slb.regionsyddanmark.dk</a> Tlf. 7636 2009
Kontaktperson fra medarbejdersiden (Navn, tlf., mail)	Solveig Dein Kjeldgaard Bioanalytiker Næstformand for FMU, Sygehus Lillebælt FTR-SLB, Sygehus Lillebælt TR-KIA, Vejle Sygehus E-mail: <a href="mailto:solveig.dein.kjeldgaard@slb.regionsyddanmark.dk">solveig.dein.kjeldgaard@slb.regionsyddanmark.dk</a> Mobil: 28297291 Mobil: 40205924 Lokal: 5288

#### Projektbeskrivelse

Temaet for projektet er: Her beskrives den overordnede idé med projektet.	<h2>Nærvær og balance i livet</h2> <p>(kognitiv baseret mindfulness træning)</p> <p><b>Ideen med projektet:</b> At opbygge et redskab til omstilling i daglig praksis og bygge en struktur op omkring redskabet som muliggør en fortløbende og optimal overgang mellem arbejdsliv og privatliv.</p>
Det nye ved idéen/tiltaget er:	<p><b>Det nye ved ideen er:</b> At skabe et effektivt redskab, som kan hjælpe den enkelte til at få balance mellem arbejdsliv og privatliv.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>• <a href="#">at give medarbejderne metoder til at håndtere eget liv</a></li><li>• <a href="#">at forebygge så brug af de traditionelle</a></li></ul>

	personalepolitiske instrumenter mindskes
--	--

### Handleplan, metode og tidsplan.

Hvad	Hvordan	Hvornår	Pris
Måling af hvordan og hvor meget arbejdsliv fylder i privatliv	Interview med markørpunkter foretaget af ledelse med hjælp af ekstern konsulent.	November	Medarbejder 30 interview x .05 Ledelse 30 x 0.5 Konsulentsamtaler
Introduktion af værktøjskasse	Temadag med ekstern konsulent	Januar	Konsulentbidrag Frikøb af medarbejder ressourcer
Implementering af værktøjskass	Skabelse af struktur ved ekstern konsulent	Januar - februar	0.5 timer ugentlig pr medarbejder i hele projektet Konsulentsamtaler
Fastholde metoden	At uddanne internt korps til at fastholde strukturen	Februar - august	0.5 timer ugentlig pr medarbejder i hele projektet Frikøb af ledelsesressourcer til fastholdelse
Måle om metoden har ændret på hvor meget meget arbejdsliv fylder i privatliv	Interview med markørpunkter foretaget af ledelse med hjælp af ekstern konsulent	Midtvej og til slut i projektet. Maj og august	Medarbejder 30 interview x .05 Ledelse 30 x 0.5 Konsulentsamtaler

Hvordan vil balancen mellem arbejdsliv og privatliv forbedres via projektet?	Vores hypotese er, at vi vil få mere nærværende medarbejdere som får mere ud af deres privat og arbejdsliv i kraft af at de lærer at omstille sig via det nye redskab og give slip på arbejdslivet i privatlivet og omvendt.
--	--

Hvordan vil erfaringer fra projektet kunne bruges af andre?	Metoden udvikles og afprøves i et samarbejde mellem LMU i Køkkenet i Vejle og Team Trivsel og Arbejdsmiljø.  Når metoden er udviklet, afprøvet og evalueret på en eller flere udvalgte afdelinger kan den udbredes til øvrig afdelinger og
---	--

	<b>medarbejdergrupper. Sygehuset kan udbyde introduktion i anvendelse f metoden som interne kurser.</b>
--	---

Ansøgte beløb ialt	<b>BUDGET TIL NÆRVÆR I LIVET</b> Fase 1. udvikling af metoden: 105.000kr. Fase 2: Udbredelse til andre afd.: 100.000kr.
--------------------	---