



Møde på Kunsten

En naturlegeplads for meningsfulde møder

Mødeguide

– en guide til at holde stressforebyggende,
meningsfulde og kreative møder

Kenneth Balfelt Team // Johan August

Indholdsfortegnelse

Kunst som social praksis	4-5
Et nyt paradigme for effektivitet	6-7
Opgør med vores stresskompenserende livsstil	8-9
Den samspilsramte hjerne	10
Introduktion til AIN-metoden	11
Naturens legeplads for livskvalitet	12-13
AIN-mødet	14-15
Styrkelse af arbejdslivsglæden	16-17
Struktur for mødet	18-21

AIN-mødegreb	
1. Involveringsmødet	22-23
2. Idé- og udviklingsmødet	24-25
3. Problemløsningsmødet	26-27
4. Beslutningsmødet	28-29
5. Informationsmødet	30-31
Opmærksomhedspunkter til mødeværten	32-33
Kolofon og tak	34-35





Kære mødedeltager

Tak fordi du vil prøve vores kunstnerisk udviklede mødestruktur og møderum. Mødeformatet kan bruges til mange slags møder og er udviklet efter principper, der forebygger stress, øger meningsfuldheden og kreativiteten. I denne mødeguide vil vi beskrive baggrunden for vores kunstneriske udviklingsarbejde og en step-by-step-guide til møder.

God fornøjelse og god mødelyst!

Kenneth Balfelt Team // Johan August



Kunst som social praksis

Intention

I vores kunstpraksis involverer vi mennesker i vores produktioner og gør dem til medproducenter omkring en udfordring og situation, som de befinder sig i og som vi har valgt at undersøge sammen med dem. Og vores intention er klar: Vi forsøger at skabe positiv forandring med vores kunstneriske praksis, proces og værk. Og du er hermed inviteret til at deltage!

Stress

Vi har de seneste tre år været optaget af, hvordan vi kan undgå, at så mange får det dårligt i deres liv på grund af stress. Hvordan kan det være, at vi er så dårlige til at undgå denne folkesygdom, og hvordan opstiller vi nye veje og ændrer mønstre så vi undgår denne udvikling?

Giver møder mening

Arbejdslivet fylder i dagligdagen og i tankerne, og mange af os kæmper med at skabe balance mellem det som påvirker os negativt og det som giver os energi og mening. En central del af arbejdslivet er at holde møder, som, når de ikke er gennemtænkte, stresser os og påvirker samfundet negativt. Så skal vi afskaffe dem? For mødet har også mulighed for at være en meget positiv faktor for udvikling, hvis det bliver brugt rigtigt.

Gentænkning af mødet

Vi vover med værket "Møde på Kunsten" at gentænke den nuværende måde at holde møder på. Vi vil sammen med jer mødedeltagere afprøve og udvikle nye tilgange til meningsfulde møder, der også skaber positive ringe i vandet. For meningsfuldhed forplanter sig.

Et nyt paradigme for effektivitet

Vi mener, at den gængse brug af ordet effektivitet bygger på et alt for kortsigtet rationale. Effektivitet bruges næsten altid som synonymt med fyringer, nedskæringer og højere tempo, og alt der ikke bidrager direkte til et højere tempo skæres fra. I denne definition af effektivitet bliver nærvær, mening og restitution opfattet som kvaliteter, der gør os mindre effektive. Dette er for længst modbevist af videnskaben; vi mennesker arbejder bedst på alle parametre, når vi er engagerede og indsatsen på arbejdspladsen opleves meningsfuld, også i det helt store perspektiv.



Fra undersøgelser ved vi, at de fleste af os ville arbejde selvom vi havde nok penge til at lade være. Samtidig er der ofte, når vi er på arbejde, ikke noget vi glæder os mere til end at holde fri! Dette tyder på, at der er noget galt. Vi søger det meningsfulde i at bidrage til noget, der er større end os selv, men når vi står i det, mister vi til tider meningen med det hele.

Så hvordan kombinerer vi arbejdsliv og livsglæde? Forskning i netop arbejdslivsglæde beskriver menneskelig trivsel i tre niveauer:

- Det **rare**, der omfatter følelsen af kropsligt velvære og tryghed. Dette er det basale niveau, der forudsættes for at det næste trin overhovedet kan opfyldes.

- Det **engagerede**, der omfatter en bevidsthedstilstand med fokuseret nærvær på en udfordring, der matcher vores evner optimalt.
- Det **meningsfulde**, der omfatter både nuet og et større perspektiv og skaber et motiverende fundament for vores handlinger.

Det er centralt, at vi alle, også virksomheder, diskuterer og bevidstgør os om, hvilket effektivitetsparadigme som er formålstjenstligt for en bæredygtig fremtid og ikke mindst for en væredygtig tilværelse. For hvad er værdien af fx større økonomisk indtjening, hvis vi medarbejdere har det ad helvede til?



Opgør med vores stress- kompenserende livsstil

430.000 danskere, svarende til 10-12 %, oplever symptomer på alvorlig stress hver dag, med nedsat arbejdsglæde, effektivitet og kreativitet i arbejdslivet til følge. Samtidig koster sygenærværet, altså de dage hvor medarbejdere med stress eller mentale helbredsproblemer alligevel går på arbejde, ifølge NFA, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, langt flere penge end hvis de have været sygemeldt og var blevet hjemme. Sygenærværet reducerer således produktiviteten med helt op til 25% og udgør derfor den største udgift for de danske virksomheder. Stress rammer særlig vidensarbejdere hårdt, fordi symptomer som koncentrationsbesvær og dårlig



hukommelse indvirker på lige præcis de egenskaber, vidensarbejderne har brug for.

Når vi er sammen med familien i sommerhus, tænker vi på de ting vi ikke nåede på arbejdet i løbet af ugen, og når vi prøver at holde en pause på arbejdet, tænker vi på den tur i sommerhuset i weekenden, hvor vi ikke kunne finde ud af at være nærværende med vores familie. Alt konkurrerer om en plads i vores travle hverdag og bevidsthed. Paradokset er, at jo mere stressede vi bliver, jo mere stresshormon har vi i kroppen, som "speeder" os til krævende opgaver, men samtidig gør det sværere og sværere at koncentrere os om at slappe af og restituere. Stress bliver en selvforstærkende ond cirkel.

Vi oplever at vi næsten alle, i forsøget på at kunne leve op til den gængse opfattelse af effektivitet i arbejdslivet, håndterer stress i ét af to scenarier:

- Enten kæmper vi med at balancere for meget presset aktivitet (stress-fremkaldende) med modsvarende restitution og stress-reducerende aktiviteter, som fx mindfulness, yoga, vinterbadning, løbeture og måske enkelte fri-/sygedage.
- Eller vi arbejder videre som vi plejer på trods af tydelig stress og bukker under, bliver sygemeldte og må søge stressbehandling.

Vi tror derfor på, at vi skal have en langt mere forebyggende tilgang til stress, hvor restitution bliver integreret i aktivitet.



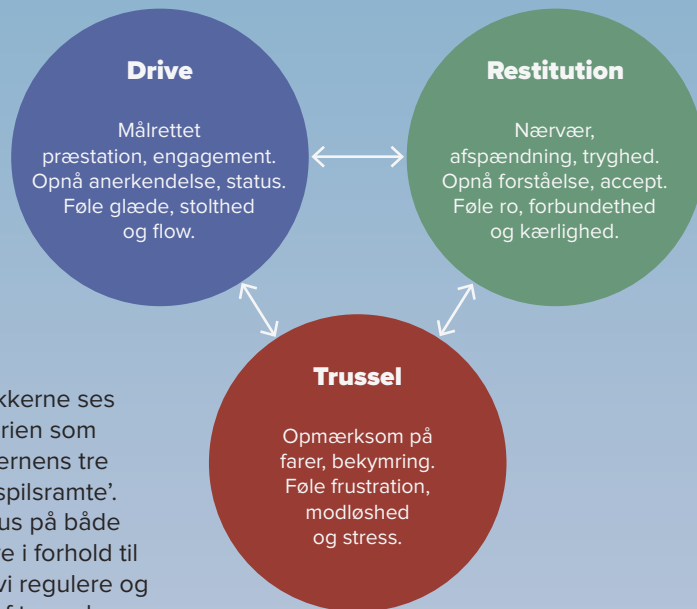
Den samspilsramte hjerne

Vi er inspirerede af begrebet compassion og teorien bag, der ofte anvendes indenfor lederudvikling, organisationspsykologi og pædagogik til at kultivere fællesskaber med fokus på åbenhed, tryghed og accept, hvor vi tænker selv, er effektive og kreative, og ikke mindst forebygger stress.

Compassion-teorien forstår hjernen som bestående af forbundne tre systemer.

Stressproblematikkerne ses i Compassion-teorien som et udtryk for at hjernens tre systemer er 'samspilsramte'. Med et større fokus på både restitution og drive i forhold til arbejdslivet, kan vi regulere og bremse følelsen af trussel og dermed stress.

Denne idé er en central ingrediens i AIN-metoden.



Introduktion til AIN-metoden

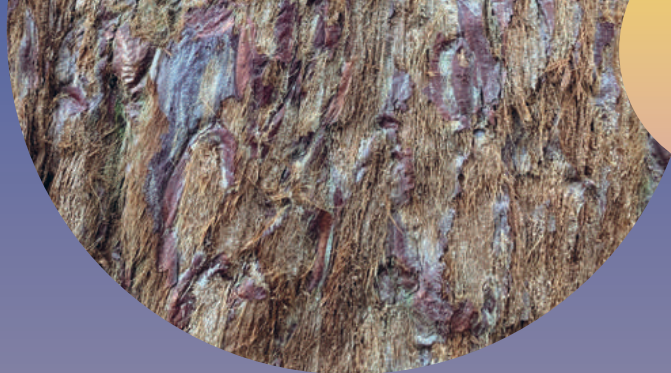
Vi ønsker med “Møde på Kunsten” at bidrage til at nærvær og mening gennemsyrrer al vores aktivitet og at dette bliver en vigtig del af målet for hver enkelt af os, for virksomheder og samfundet. Dette er ikke bare win-win, men win, win, win. Vi må simpelt hen supplere eller helt erstatte den kompenserende livstil med en forebyggende kultur, der også omfatter selve måden vi arbejder og går til møder på.

På denne baggrund har vi udviklet Aktivitets Integreret Nærværs-metoden (AIN-metoden), hvor restitution er indtænkt i fx møder, pauser og andre aktiviteter.

Tilgangen til arbejdet med AIN-metoden er at:

- øve sig i at sænke tempoet
- øve sig i at være bevidst nærværende
- øve sig i at træffe valg ud fra kærlighed og ikke fra frygt

Disse tilgange kan bidrage til at vi integrerer stressforebyggelse, der skaber grobund for arbejdslivsglæde og bæredygtig effektivitet for både dig, fællesskabet og samfundet.



**Naturen er
legeplads for
livskvalitet**



Når vi er i et menneskeskabt miljø, som f. eks. et mødelokale, har vi en lille del af vores hjerne tilgængelig, som oversætter og bearbejder 11 mio. sanseindtryk til 15-20 informationsstykker i sekundet. Når vi derimod er i naturen, som vi har levet i som biologiske væsener i over 2 mio. år, scanner en anden væsentlig større del af vores hjerne blot omgivelserne. Det svarer til at vi har en lommeregner til rådighed, når vi er i et menneskeskabt miljø, hvorimod

vi har en NASA-marsopsendings-computer til rådighed når vi er i naturen. Da det fysiske miljø vi befinder os i, har en så stor betydning for vores hjerneaktivitet, handler AIN-metoden også om den fysiske indretning af de rum vi arbejder og holder møder i.

I vores mødelokale er indretningselementer hentet fra naturen, fordi naturen understøtter restitution. Med mødelokalet

undersøger vi hvordan en lang række repræsentationer af natur (naturfotografier, naturformer, som dråben og bølgen, objekter, naturlyd, naturfilm, kunstige planter og møbler af træ) konkret spiller sammen og kan påvirke os i en positiv retning mod færre sanseindtryk og mere restitution.

AIN-mødet

1

Når du skal holde et AIN-møde skal du vælge hvilken type møde du vil holde. Vores AIN-greb er udviklet til nedenstående fem specifikke mødetyper:

Involveringsmødet, hvor formålet er at indsamle viden, behov og lave en kontekstanalyse inden en videre udvikling sættes i gang. Her er det vigtigt at indgå i mødet med åbenhed og sikre at alle perspektiver og behov kommer frem, for at få den bedst mulige forståelse for den givne situation.



2

Idé- og udviklingsmødet,

hvor formålet er at generere kvalificerede idéer og nye perspektiver i fællesskab, så løsningsrummet udvides. Her er det vigtigt at møderummet og processen fordrer kreativitet og at der skabes et mentalt rum, hvor deltagerne tør og har lyst til at bidrage med idéer, samt at deltagerne formår at bygge videre på andres forslag i stedet for at skyde dem til jorden.

3

Problemløsningsmødet,

hvor formålet er at finde frem til en løsning på et eller flere på forhånd givne problemer. Dette kan være alt fra konflikter, kriser eller andre problemer, der skal løses på arbejdet. Her er det vigtigt at skabe et empatisk mentalt rum, hvor deltagerne opfordres til at se på situationen fra forskellige perspektiver og leve sig ind i deres medmenneskers syn på et problem eller en konflikt.

4

Beslutningsmødet,

hvor formålet er at træffe gode og meningsfulde beslutninger. Her er det vigtigt at beslutningen træffes på et veloplyst grundlag, med plads til at mærke efter og der skal derfor skabes et rum, hvor forskellige perspektiver på beslutningen og konsekvenser kan blive udfoldet.

5

Informationsmødet,

hvor formålet er at videregive og modtage information, eksempelvis en beslutning, der skal videreformidles. Det er derfor vigtigt at skabe fokuseret nærvær, så deltagerne kan tage informationerne ind og forholde sig til dem. Derudover er det vigtigt at deltagerne reflekterer over informationerne på en måde, der gør dem i stand til at se sig selv på en konstruktiv og meningsfuld måde i den nye situation informationerne skaber.

Styrkelse af arbejdslivsglæden

På tværs af mødetyper arbejder vi med fire forudsætninger for effektiv arbejdslivsglæde, der er udviklet til at styrke individets og fællesskabets væredygtighed i forbindelse med mødet:

Afspænding, der skal sikre at vi har det godt. Et menneskes mulighed for at bidrage kreativt og fokuseret til et møde afhænger af personens emotionelle og fysiske tilstand. Hvis en person har det dårligt, vil målet for denne være at få det bedre, mens en person, der har det godt vil være motiveret til at opretholde den tilstand. Dette vil have indflydelse på måden hvorpå der deltages i mødet og dermed samarbejdet under mødet.



Samarbejde, der skal sikre at hver enkelts styrke kan komme i spil, gennem en kultur, hvor deltagerne supplerer hinanden. Et godt samarbejde understøtter fokus på deltagernes styrker frem for deres svagheder. Samtidig forstærker samarbejde en demokratisk tilgang, hvor alle kommer til orde og kan bidrage, hvilket er fundamentet for engagement, meningsfuld udvikling og kreativitet. I et godt samarbejde deles udfordringerne og deltagerne kan personlig og fagligt finde den perfekte balance mellem det under- og det overudfordrende, hvilket giver de bedste forudsætninger for personlig og faglig udvikling.

Kreativitet, der er en forudsætning for nyskabende ideer og udvikling. I en mødekultur hvor mennesker kan tænke frit og kreativt opstår en højere grad af udvikling, læring og social ansvarlighed.



Meningsfuldhed, der er det centrale aspekt, der skaber engagement og motivation. Det meningsfulde opstår i en følelse af at være en del af og bidrage til noget der er større end en selv. I udviklingen fra barn til voksen opleves det at "meningen" er noget man i stigende grad bliver nødt til selv at skabe gennem tanke og handling. Vi ser det derfor som altafgørende at der skabes refleksion over netop dette i mødeprocesser. Mening er noget vi skaber i os selv og i samhørighed med andre.

Mening for hver enkelt vil være forskellig fra andres, men alligevel vil denne mening være med til at skabe mening for fællesskabet på arbejdspladsen og i sidste ende for samfundet.

Struktur for mødet

AIN-mødestrukturen har tre hovedingredienser:

1. At føre mødet på en ny måde, som integrerer restitution i fx en brainstorm, i de dele som kaldes **Agenda**
2. At holde pauser, kaldet **Intermezzoer**, som giver energi og øger koncentrationen.
3. En måde at opstarte, kaldet **Landing**, og afslutte, kaldet **Outro**.

Mødet følger strukturen i modellen. Mødeværten planlægger mødelængden og dermed hvor mange faser i modellen som kan nås til mødet.



**Inden mødet
afgør mødeværten:**

Hvilken mødetype I skal afholde:

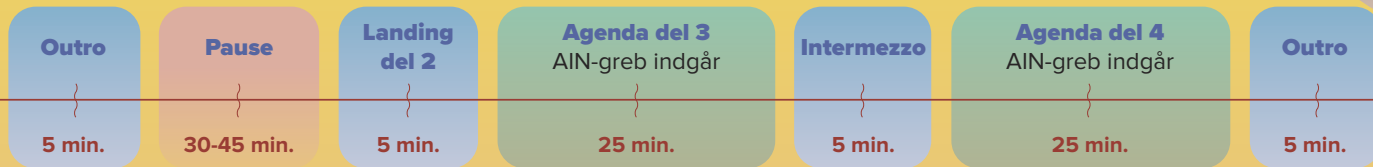
1. **Involveringsmøde**
2. **Ideudviklingsmøde**
3. **Beslutningsmødet**
4. **Problemløsningsmøde**
5. **Informationsmødet**

Valg af AIN-mødegreb for mødetypen, evt. ud fra hvilke behov I ser:

- **Samarbejde**
- **Kreativitet**
- **Afspænding**
- **Meningsfuldhed**

Landing

Et AIN-møde starter med 10 min. landing, hvor vi ankommer og sidder i stilhed/mediterer i 3 min. Herefter tager vi en runde, hvor hver fortæller om deres energi- og stressniveau. Stressniveauet angives med grøn for at alt er fint, gul for at der er små tegn på stress og rød når vi føler at vi næsten ikke kan modtage flere informationer. Hermed accepterer vi det vi kom fra og gør os klar til det vi skal igang med. Formålet er at mærke hinandens mentale tilstand, sådan at vi både bedre kan forstå hinandens reaktioner og får lejlighed til at fortælle, hvis der er noget som tynger eller glæder os.



Agenda

Under mødets Agenda-dele holder I jeres planlagte møde, hvor mødeværten undervejs indsætter et eller flere AIN-mødegreb.

Intermezzo

Efter præcist 25 min. afbrydes agendaen med et 5 min. intermezzo, hvor en fysisk aktivitet giver hjernen en pause og kroppen energi.

Mødeværten vælger en eller flere:

- Pulssnack
- Mindfulnessøvelse
- Meditation
- Åndedrætsøvelse
- Ned i kroppen øvelser

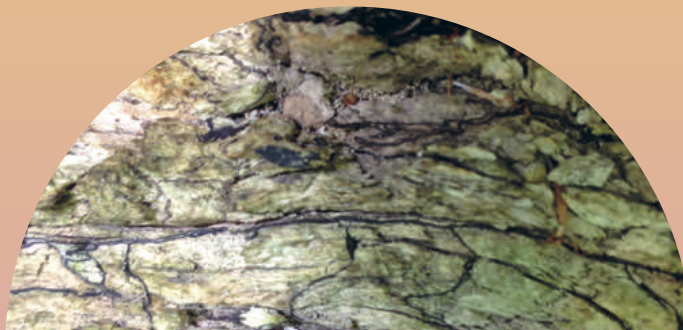
Outro

En mødeblok afsluttes med en outro, der inspirerer os til at have nogle opmærksomheds-punkter, som vores tanker, både de bevidste og ubevidste, kan arbejde videre med under pausen eller efter mødet – evt. henimod næste møde. Det kan være et spørgsmål eller en udfordring vi ikke fik løst.

Pause

Efter hver time holdes der en pause. Pausen bruges til restitution og vores kropslige behov. I kan med fordel aftale at spise eller holde pause sammen i stilhed, evt. blot de første 10 min.

I er nu klar til at holde et AIN-møde. God fornøjelse.





AIN-mødegreb: Intermezzo

Pulssnack

Vi skiftes tilfældigt til at sætte en fysisk aktivitet med høj puls i gang. Træn intens i alt 30-60 sek. F.eks:

- Høje knæløft, mavebøjninger, englehop, squats, lunges, burpees, sprællemænd, planken, mountain climbers, en bevægelse fra en kampsport, etc. Der kan fx være tre som kommer med ideer til øvelser.

Når alle har pulsen oppe står i sammen i en cirkel og tager langsomme dybe vejrtrækninger.

Mindfulness

- Se på et kunstværk mindfuldt, se på detaljer, fortab dig i strukturer, former, farver.
- Vælg en simpel aktivitet som fx at gå en tur, spise en snack eller vaske hænder, og brug 5 minutter på at give den din fulde opmærksomhed. Brug alle sanserne. Hver gang dine tanker vandrer væk, vender du tilbage til at have din fulde opmærksomhed på aktiviteten.

Meditation

Sid oprejst eller lig ned med lukkede øjne. Tag et par dybe indåndinger og lad herefter åndedrættet klare sig selv. Fokuser på dit åndedræt, mærk fx punktet lige under næsen. Mærk at temperaturen på luften er lidt anderledes på ind- og udånding. Eller mærk din mave bevæge sig ud

og ind. En meditation går ud på blot at være i kroppen og ikke tænke. De tanker der alligevel presser sig på, siger vi "tak for den tanke" til og lader dem ligge. Vend tilbage til fokus på åndedrættet.

Brug evt. en meditationsapp eller youtube video.

Tøm hovedet – Ned i kroppen

- Stå op og begynd at grine kunstigt. Bliv ved indtil I ikke kan lade være med at grine.
- Læg jer i en cirkel med hovederne på hinandens maver og grin.
- Dans med eller uden musik. I må gerne synge. Mødeværten kan vælge den første musikgenre fx. disco eller limbo med en fiktivt kasteskaft.

Byd selv ind!

Åndedræt

Lig på ryggen med lukkede øjne. Træk vejret dybt ind gennem næsen, pust langsomt ud af næsen eller munden. Fortsæt. Hold evt. vejret kort imellem ind- og udånding.

Brug evt. en åndedrætsøvelsesapp eller youtube video.



1 Involverings- mødet

Mål: At få indsamlet viden, behov og kontekstanalyse til en videre udvikling.



Samarbejde

1. Stil, sid, læg jer i en form som visualiserer projektet. Beskriv hvad I hver især ser og mærker fra det perspektiv I står fra. Brug jeres fantasi, indlevelse og forestillingsevne.
2. Stå i en rundkreds med venstre hånd på sidemandens skulder. Een starter med at komme med en viden om konteksten, den til venstre bygger videre på den viden. Kør flere runder. Lad en ny komme med en ny viden, når I har udtømt emnet. Reglen er at alle siger "ja" til hinandens inputs med entusiasme.

Kreativitet

3. Start en latter-seance hvor I ler af glæde over projektets ønskede positive effekt. Alle ler kunstigt som skuespillere. Det skal være så fjollet og uhæmmet som muligt. Læg mærke til de andre og grin med på deres grin. Lad glæden fylde jer. Tal efterfølgende om de positive muligheder, der er i projektet.
4. Byg, tegn eller lav en model af problemstillingen med materialer fra sansekassen. Præsenter den for hinanden.



Afspænding

5. Sid i stilhed med lukkede øjne/ mediter i 3-5 min. over hvad dine behov er ift. udviklingsprojektet. Tag en runde efterfølgende og saml alle behov sammen.
6. Aftal et spørgsmål I vil have besvaret. Smid sko og gerne strømper, gå langsomt rundt på tæppet inde i og udenfor Dråben, sans tæppet og hav spørgsmålet i baghovedet, uden at tænke bevidst på det. Læg mærke til hvilke tanker der dukker op. Del tankerne efterfølgende.

Meningsfuldhed

7. Analyse af konteksten for projektet. Læg på ryggen med lukkede øjne i fx 5 min. og genkald eller forestil dig situationer fra konteksten af projektet, som er vigtig for dig at skabe en løsning på. Stadig liggende og med lukkede øjne deles de. Een skriver inputs ned.
8. For at afklare hver enkelts behov ift. en løsning skal I sidde to og to med ryggen til hinanden i stilhed i fx 3 min. Find et egnet sted. Derefter reflekterer I parvis over jeres vigtigste faglige og personlige behov. Herefter fremlægger I for gruppen. Fokus er på at gøre løsninger meningsfulde for den enkelte.

2 Idé- og udviklingsmødet

Mål: At generere kvalificerede idéer og nye meningsfulde perspektiver i fællesskab, så løsningsrummet udvides.

Samarbejde

1. Stil, sid, læg jer i en form som visualiserer projektet. Beskriv hvad I hver især ser og mærker fra det perspektiv I står fra. Brug jeres fantasi, indlevelse og forestillingsevne.
2. Stå i en rundkreds med venstre hånd på sidemandens skulder. Een starter med at komme med en viden om konteksten, den til venstre bygger videre på den viden. Kør flere runder. Lad en ny komme med en ny viden, når I har udtømt emnet. Reglen er at alle siger "ja" til hinandens inputs med entusiasme.



Kreativitet

3. Byg, tegn eller lav en model af idéen med materialer fra sansekassen. Præsenter den for hinanden.
4. Aftal et spørgsmål I vil have belyst. Sid i stilhed med lukkede øjne/mediter i 3-5 min. Hav papir/pen eller bærbar klar, imens I blot "mærker" på spørgsmålet, ser det foran jer, gentager det inde i hovedet, hvis det forsvinder. Dvs. uden bevidst at tænke over eller at prøve at besvare det. Læg mærke til alt som dukker op og skriv det ned. Luk øjnene igen og fortsæt meditationen til det næste dukker op. Efter den aftalte tid deler I alle jeres tanker, efter reglerne for en brainstorm.

Afspænding

5. Aftal et spørgsmål I vil have belyst. Smid sko og gerne strømper, gå langsomt rundt, sans tæppet og hav spørgsmålet i baghovedet, uden at tænke bevidst på det, og læg mærke til hvilke tanker der dukker op. Del tankerne efterfølgende.
6. Start en langsom kontemplativ brainstorm siddende i en rundkreds med lukkede øjne. En starter med at formulere en idé. Mærk efter i stilhed i ca. 10-20 sek. En anden kommer med den næste idé, mærk efter i stilhed igen og fortsæt. Formålet er at mærke efter ved hver idé og tænke idéen lidt igennem inden I går videre. Dermed kan flere facetter af ideerne komme op til overfladen. Een skriver outputs ned undervejs.

Meningsfuldhed

7. Definer en udfordring. Smid sko og gerne strømper. Gå en langsom tur, sæt dig på en sten, sans dine fødder og vær opmærksom på skovens detaljer. Noter alle tanker ned undervejs og del dem, når I samles igen, efter reglerne for en brainstorm.
8. Hver enkelt reflekterer over hvad de personligt og fagligt mener løsningen skal kunne. Tag en naturting fra sansekassen. Undersøg, mærk, føl og lugt til den, som om den indeholder løsningen. Giv det tid og hold fast i spørgsmålet. Læg mærke til og accepter alt som dukker op og skriv det ned, så der frigives plads til nye tanker. Efter den aftalte tid, deler I alle jeres tanker, som i en brainstorm.

3 Problem-løsningsmødet

Mål: At finde frem til en løsning på et eller flere på forhånd givne problemer

Samarbejde

1. Sid sammen i en rundkreds uden bord i stilhed med lukkede øjne. Forestil dig de andres positive intentioner ift. dette møde. Del jeres tanker med hinanden. Formålet er at skabe åbenhed overfor hinandens behov.
2. Hvis I ikke kan komme til enighed, skal I argumentere seriøst og ærligt for modpartens forslag – uanset ens holdning til forslaget. Diskuter hvilke nye indsigter, der kan bygge bro imellem jeres overbevisninger.



Kreativitet

3. Gå en langsom tur, sæt dig på en sten, sans dine fødder og vær opmærksom på skovens detaljer – vær kun opmærksom på dine sanser. I Dråben gennemføres herefter en brainstorm med bud på, hvordan fremtiden kan se ud, når problemet er løst.
4. Sid sammen i en rundkreds uden bord i stilhed evt. med lukkede øjne i fx 3 min og tænk hver især over jeres behov ift. en løsning. Den første fremsætter sine behov, hvorefter I sidder sammen i stilhed i fx 20 sek. Vær åben, mærk og reflekter over mulighederne i de andres behov og forslag. Runden fortsætter. Een skriver evt. outputs ned undervejs.

Afspænding

5. Når et givent løsningsforslag eller den endelige løsning er fremsat lægger I jer på gulvet og mærker hvordan kroppen føles. Hvor spænder, kilder, rør det sig i din krop. Observer det blot og mærk hvordan den fremsatte løsning føles i kroppen.
6. Aftal et spørgsmål I vil have belyst. Smid sko og evt. strømper, gå en langsom tur, sans tæppet og hav spørgsmålet i baghovedet, uden at tænke bevidst på det, og læg mærke til hvilke tanker der dukker op. Del jeres refleksioner.

Meningsfuldhed

7. For at afklare hver enkelts behov ift. en løsning skal I sidde to og to med ryggen til hinanden i stilhed i fx 3 min. Find et egnet sted. Derefter reflekterer I parvis over jeres vigtigste faglige og personlige behov. Herefter fremlægger I for gruppen. Fokus er på at gøre løsninger meningsfulde for den enkelte.
8. Rejs ud i fremtiden og kig tilbage på de løsninger I er kommet frem til. Reflekter over og formuler tre meningsfulde ting du tager med dig. Del det I har lyst til med hinanden.



4 Beslutnings- mødet

Mål: At træffe meningsfulde beslutninger



Samarbejde

1. Tal beslutningsforslagene igennem parvis i 5 min. Hver enkelt finder et godt sted at reflektere over samtalen alene i 3-5 min. Stil jer derefter i en cirkel med hånden på sidemandens skulder og lukkede øjne, hvor hver enkelt fremlægger sine erkendelser.
2. Find en naturting i kassen. Den første holder og mærker på naturtingen og fortæller hvad tingen indeholder af viden om fordele og ulemper ved et forslag. Herefter sendes naturtingen videre til den næste, som bygger ovenpå. Runden fortsætter. Saml op og diskuter de forskellige indsigter.

Kreativitet

3. Vi kan træffe beslutninger ud fra kærlighed eller frygt. Vælger vi at handle ud fra kærlighed, går vi mod åbenhed, samhørighed og det vi inderst inde ønsker at skabe. Vælger vi at handle ud fra frygt, går vi i modsat retning, af det vi egentlig ønsker os, og i stedet mod overlevelse og livsdrømsdøden. Skriv de forskellige forslag op på tavlen og skiftes til, med udgangspunkt i jer selv, at reflektere over hvordan de bygger på kærlighed eller frygt.
4. Skriv de forskellige forslag op på tavlen. Sæt jer i en cirkel på bænken og skiftes til at danse, mime eller volapyk synge (uden ord) – jeres foretrukne beslutningsforslag. De andre skal gætte hvilket forslag der er tale om.

Afspænding

5. Når et givent forslag er fremsat, lægger I jer på gulvet og mærker hvordan kroppen føles. Hvor spænder, kilder, rør det sig i din krop. Observer det blot og mærk hvordan det fremsatte forslag føles i kroppen. Fortæl evt. hinanden om jeres observationer.
6. Aftal et spørgsmål I vil have belyst. Smid sko og evt. strømper, gå en langsom tur, sans tæppet og hav spørgsmålet i baghovedet, uden at tænke bevidst på det. Læg mærke til hvilke tanker der dukker op. Herefter samles I og deler jeres tanker – uden at modtage kritik. Diskuter herefter mulige løsninger med speciel åbenhed og nysgerrighed overfor de nye aspekter som er kommet frem.

Meningsfuldhed

7. Gå en tur uden sko og evt. uden strømper på. Kig i ro på detaljer i omgivelserne eller skoven, sæt dig, fx på en sten, og tænk en stund på, hvad der kunne give dig personligt og fagligt mest mening i valg af beslutningsforslag. Henvend dig til en anden på turen og forklar hvad du har erkendt – den anden lytter blot uden at dømme eller kritisere. Herefter sætter eller lægger alle sig i en rundkreds på gulvet og fremfører jeres erkendelser en ad gangen.
8. Når I har truffet en beslutning sidder I i stilhed/mediterer. Mærk efter hvordan beslutningen føles. Med lukkede øjne deler I en af gangen jeres refleksioner.

5

Informations- mødet

Mål: At motivere og skabe interesse for beslutninger og derefter give plads til at den enkelte og fællesskabet kan finde meningsfuldhed i beslutningen.

Samarbejde

1. Tal sammen om hvordan I som person, fællesskab og samfund kan få det bedste ud af beslutningen. Giv alle mulighed for at komme med egne refleksioner. Diskuter sammen hvordan hver enkelts styrker kan komme i spil ift. beslutningen.
2. Stil jer parvis op og reflekter i 5 min over hvordan den modtagne information vil påvirke jeres fremtidige samarbejde. Find derefter en ny makker og gentag øvelsen.



Kreativitet

3. Byg, tegn eller lav en model af beslutningen med materialer fra sansekassen. Præsenter dem for hinanden.
4. Sid i 5-10 min på et sted i selv finder og reflekter over hvordan verden kommer til at se ud om 10 år som konsekvens af de informationer du er blevet præsenteret for. Fortæl hver især en historie om dette, fx som eventyr, sensationspresse historie, youtuber eller som børnebogshistorie.
5. Skriv beslutningen op. Fremfør beslutningen som en improviseret danseforestilling. Tal bagefter om hvordan beslutningen føles.

Afspænding

6. Ved opstarten af mødet tager hver deltager en ting fra sansekassen. Imens du sanser naturtingen holdes 1-2 min. stilhed, hvor du overvejer hvilken tilgang du vil have til de informationer som kommer nu.
7. Alle deltagere får udleveret en ting fra sansekassen. Mødet påbegyndes. Ved hver ny information/nyt punkt sendes tingen videre mod højre. Mærk tingen mens du lytter.

Meningsfuldhed

8. Reflekter sammen over hvordan beslutningen kan blive god for dig, jeres fællesskab og samfundet (win, win, win).
9. Læg jer på gulvet i stilhed i 5 min. Reflekter over hvordan du ser dig selv i de modtagne informationer. Hvor finder du mening personligt og fagligt? Hvordan kan du arbejde meningsfuldt indenfor de givne rammer? Skriv ned på seddel og aflever anonymt. Alle læses op i plenum.



Opmærksomhedspunkter til mødeværten



Monotasking

Når vi multitasker, fokuserer hjernen faktisk ikke på flere ting ad gangen, men skifter derimod hyppigt fokus mellem de ting, vi foretager os. Det kræver unødigt meget energi, giver flere fejl og gør det svært at holde fokus. Monotasking gør at vi oplever opgaver, og fx møder, som mere overskuelige, og slutproduktet bliver mere gennearbejdet. Undgå derfor at læse mails, svare på opkald og gå på nettet under møder og i pauser.

Pauser er effektive

Længere pauser og kortere afvekslinger under mødet er altafgørende for at kunne arbejde effektivt og AIN-grebene sikrer, at pauserne bruges på en måde, der giver restitution til hjernen og dermed gør os mere effektive i resten af mødet.

En presset hjerne kan ikke være kreativ og udvikle nye løsninger. Er den under pres, kører den på automatikken, og så gør du bare det, du altid har gjort.

Hold i tide

I kan vælge at stoppe mødet, før I er nået helt i mål. Det er en smule frustrerende, men gør at tankerne, både de bevidste og ubevidste, arbejder videre med opgaven. På næste møde eller efter en pause vil I med større klarhed kunne løse opgaven.

Brainstormens fire gyldne regler

- Kritik og vurdering er absolut forbudt – det er som at træde på speeder og bremse på samme tid.
- Målet er at få mange ideer. Kvantitet fremfor kvalitet.
- Spontanitet ønskes. Vilde ideer ønskes – de kan evt. bearbejdes og blive brugbare.
- Kombination og forbedring af ideer. Der opstår en kædereaktion, som kan ende med en brugbar idé som kombination af flere vilde ideer.

Flow i mødet

For at skabe en dynamisk fremdrift kan følgende spørgsmål bruges undervejs.

- Hvordan bygger det ovenpå det, der lige blev sagt?
- Hvilke synspunkter har vi ikke haft i spil endnu?
- Hvis du skal videreføre den tanke som lige kom i spil, hvad vil du så tilføje?

Generelle greb /formål ved greb

Øvelser med lukkede øjne har til formål at få flere perspektiver i spil, og skaber mere fokus hos den enkelte til at mærke efter og reflektere. Det skaber ofte klarhed i tankerne, fordi der er færre sanseindtryk at bearbejde.

Øvelser, hvor vi sidder eller står i cirkler evt. med hånden på hinandens skuldre og uden bord imellem os, er til for at skabe samhørighed.

Øvelser, hvor stilhed og meditation indgår, er til for at give vores hjerne og kroppe ro til at bearbejde sanseindtryk, uden at vi bliver forstyrret af ting vi skal forholde os til.

For at alle får bidraget med deres perspektiver, som muliggør de bedst mulige løsninger, kan I tage en anonym runde, hvor forslag skrives på et stykke papir som læses op. Eller tage en runde, hvor alle skal sige noget.



Kolofon

Vi henviser til følgende tekster, der har inspireret os:

Om menneskevenlige lærings- og arbejdsmiljøer af Hans Henrik Knoop fra "Ledelse og psykisk arbejdsmiljø", Kap 6. (K. Iversen, et.al.), 2015

Mindful Compassion - Using the Power of Mindfulness and Compassion to Transform Our Lives af Prof. Paul Gilbert

"Din hjerne er drilsk – sådan tøjler du den" af erhvervpsykolog Dorthe Jensen og psykolog Niels Baden, Væksthus for Ledelse

Støjfri Ledelse, Hvordan opnår vi mere, ved at snakke mindre Af Sebastian Overgaard, Akademisk forlag, 2021

"Thinking Processes that create unwarranted stress and a method to change this", Stig Sølvhøj, Ph.d., 2020

AestheticAffective Theory af Ulrich, 1983 samt "Attention Restoration Theory" af Kaplan & Kaplan, 1989

Pulssnacks – en godbid til din krop af Anette Sams, www.anettesams.dk

11 gode spørgsmål der giver mødet flow af Thilde Nordly, 2016

Stress: Grib chancen for et bedre (arbejds)liv Af Thomas Milsted, 2012

www.stressforeningen.dk/stress-og-statistik

Konceptmodel Terapihaven Nacadia - En model for terapihaver og haveterapi for stressramte i Danmark, Udarbejdet i 2008 af Skov & Landskab, LIFE, Københavns Universitet

Grafisk tilrettelæggelse: Mike Tylak

Tryk: Print Pusher, Viggo Hinrichsen

Korrektur: Lenni Kari, Annette Thierry

Foto: Kenneth A. Balfelt

Kenneth Balfelt Team: Laurits Adam Monty, Gitte Skarsholm, Michelle Ibsen, Christina Hyldgaard Nielsen og Kenneth A. Balfelt

Møde på Kunsten er en del af Work It Out på Kunsten Museum of Modern Art

Kenneth Balfelt Team // Johan August 2021

Kenneth Balfelt Team
Dybbølsgade 51, st.
1721 København V
+45 26 52 66 00
kenneth@kennethbalfelt.org
www.kennethbalfelt.org

Johan August
Kunstner og kulturproducent
+45 26 28 41 24
johanaugust@gmail.com

Kunsten
Museum of Modern Art Aalborg

K:
Statens
Kunstfond

Tak

Vi ønsker at takke følgende fagfolk og skønne mennesker for deres inspiration, med- og modspil i udviklingen af **Møde på Kunsten** og AIN-mødegreb:

Organisationspsykolog, **Hanne Dauer Keller**, ph.d.

Sten Kruse-Blinkenberg, centerleder, Københavns Kommune Sundhedsforvaltning, Center for Mental Sundhed

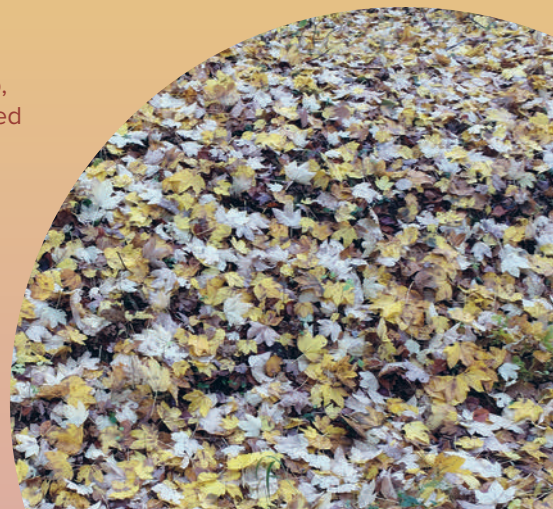
Folkesundhedschef **Katrine Schjønning** og specialkonsulent **Anne Sophie Gottlieb**, Københavns Kommune Sundhedsforvaltningen, Afdeling for Strategisk Folkesundhed

Lars Jacobsen, **Lars Pedersen** og **Rikke Holmgaard**, Samsung Denmark Research Center ApS

Henrik Lundum, CEO, NOVI Science Park, Aalborg

Jørgen Hedevang, ledelsesrådgiver, HEDEVANG ledelse & HR

Kathrine Aachmann, udviklingskonsulent, LIVA consult





Kenneth Balfelt Team // Johan August