

# BALANCE-projektet

## Nyhedskatalog

Information om BALANCE-projektet fra:

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, BALANCE-koordinatoren, Arbejdsmiljø København og Psykiatrifonden.





# BALANCE-projektet

## Indhold

Kære TRIO.....	3
Nyt fra BALANCE-koordinationen.....	4
BALANCE-koordinationen i tal.....	4
Brev fra Arbejdsmiljø København.....	5
Kære TRIO'er på de 8 interventionsskoler .....	5
Den fremadrettede proces.....	6
Møde mellem TRIO'en og AMK .....	6
Sparringssamtaler.....	7
Information fra Psykiatrifonden om stresshåndteringskurset.....	9
På stresshåndteringskurset bliver der overordnet arbejdet med.....	9



# BALANCE-projektet

## Kære TRIO

I dette nyhedskatalog finder I information og nyheder om BALANCE-projektet fra Arbejdsmiljø København, Psykiatrifonden og BALANCE-koordinatoren.

En del af de planlagte aktiviteter i forbindelse med deltagelsen i BALANCE-projektet er enten afsluttet eller på vej til at blive afsluttet – screeningen er afsluttet, og de lærere, som var i mulig dårlig trivsel har modtaget tilbud om deltagelse i BALANCE-projektets individrettede intervention. BALANCE-koordinatoren er således i gang med at afholde afsluttende samtaler med de lærere, som har sagt ja til en eller flere samtaler med koordinator.

Vi håber, at I som TRIO fremadrettet har et ekstra øje på de lærere, som har deltaget i den individrettede intervention. De kan fortsat være sårbare og skulle gerne kunne fortsætte med den positive udvikling, der forhåbentlig er igangsat.

På alle deltagende skoler har der takket været jeres store indsats været afholdt seminar. Det arbejde som følger, er at holde liv i indsatsen og fortsætte processen med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på skolen. For at understøtte den proces er der i den kommende tid planlagt henholdsvis sparringssamtaler og opfølgingsmøder ude på skolerne med Lasse og Ditte fra Arbejdsmiljø København, hvilket I finder mere information om længere nede i dette nyhedskatalog.

Til sidst en stor tak til jer alle for det store arbejde I udfører med at få projektet til at lykkes. Vi er, når vi er ude på de enkelte skoler rigtigt glade for at mærke jeres engagement og den energi I bruger på, at projektet skal blive en succes. Vi er ikke i tvivl om, at det kræver en stor indsats fra jeres side.

Har I spørgsmål til projektet eller til den information I finder i dette nyhedskatalog, er I meget velkomne til at rette henvendelse.

På BALANCE-projektets vegne

Benjamin Christensen

[abc@arbejdsmiljoforskning.dk](mailto:abc@arbejdsmiljoforskning.dk)



# BALANCE-projektet

## Nyt fra BALANCE-koordinationen

BALANCE-koordinationen er som bekendt den del af BALANCE-projektet, hvor balancekoordinatoren tager kontakt til de lærere, som gennem WHO-5 screeningen er blevet vurderet til at være i mulig dårlig trivsel.

BALANCE-koordinatoren har på nuværende tidspunkt haft samtaler med alle de lærere der har ønsket at deltage. Disse samtaler har for nogle lærere udelukkende været samtaler med koordinator, for andre har samtalerne resulteret i et tilbud om deltagelse på et stresshåndteringskursus, og/eller at der er blevet iværksat arbejdsmodifikationssamtaler mellem skolen og lærerne.

BALANCE-koordinatoren har i de tilfælde, hvor den pågældende lærer har ønsket det, deltaget i arbejdsmodifikationssamtalen. På den enkelte skole har det været forskelligt fra samtale til samtale, hvorvidt TRIO'en har deltaget. Det mest almindelige har været, at det blot er skoleledelsen eller dele af TRIO'en, som har deltaget. Nogle lærere har på baggrund af samtalen med koordinator selv valgt at tage arbejdsmodifikationssamtale med ledelsen. Fremadrettet holder BALANCE-koordinationen afsluttende samtaler med alle de lærere, der har sagt ja til at deltage.

### **BALANCE-koordinationen i tal:**

- 95 lærere ud af de 303 der besvarede spørgeskemaet på interventionsskolerne, har scoret under cut-off i WHO-5 screeningen, og blev dermed vurderet til at være i mulig dårlig trivsel.
- 60 lærere ud af de 95 har taget i mod tilbuddet om at deltage i BALANCE-projektets individrettede del.
- 20 lærere har ikke svaret på tilbuddet om indsats.
- 15 lærere har afvist tilbud om indsats.
- Ca. 30 lærere har i samarbejde med koordinator og ledelse besluttet sig for at deltage i et stresshåndteringskursus. Der har indtil nu været afholdt tre kurser, hvoraf det ene ikke er afsluttet endnu. Det sidste stresshåndteringskursus starter d. 11. marts 2014. Antallet af deltagere ligger ikke helt fast endnu – derfor ca. tallet på 30.



# BALANCE-projektet

## Brev fra Arbejdsmiljø København

### Kære TRIO'er på de 8 interventionsskoler

Alle 8 interventionsskoler har nu været på seminar. Seminaret har på alle skoler indeholdt noget fælles, men der har også været et arbejds punkt, som har været særligt for din skole, og som din skole selv har valgt kunne være interessant at arbejde med. Programpunkterne har i overskrifter været:

- Introduktion og vores skoles arbejds punkt ved TRIO'en.
- Om balancer i arbejdslivet, og hvad man kan gøre ved lav trivsel, AMK.
- Om kollegial opmærksomhed, øvelser og træning, AMK.
- Om arbejds punktet, som skolen har valgt.
- Opsamling – herunder forslag til det videre arbejde – ved TRIO'en.

### Skolerne har arbejdet med forskellige temaer/arbejds punkter:

**Gasværksvej:** Lærernes arbejdsglæde ifm. den nye arbejdstidsaftale - konkrete idéer til at få plads til arbejdsglæden i den nye dagligdag.

**Christianshavn:** Udarbejde stresspolitik – procedurer for klager, for brugen af virtuelle medier i relationer til forældre, elever m.m. og andre tiltag.

**Brønshøj:** Hvordan opdager vi og tager fat i lav trivsel og hvordan dyrker vi det, som allerede virker godt i den forbindelse? Herunder f.eks. skabe "fortællerum" for både erfarne og nye lærere om deres jobbalance. Kunsten, at hjælpe en kollega med at stoppe op. Kunsten, at finde balancen for nye lærere med høje indre standarder og ambitioner.

**Kirkebjerg:** Kommunikation i balance, TRIO'ens synlighed og feedback til organisationen, opfølgning på fælles regler og procedurer.

**Utterslev:** Procesplan ifm. reform – herunder skabe maksimal forudsigelighed, overblik og deltagelse undervejs.

**Hanssted:** Sparring og supervision som skolekultur – herunder pilotprojekt med 6 makkerskaber, som observerer og giver sparring til hinanden.



# BALANCE-projektet

**Tagensbo:** Tutor/mentor-ordning for nye lærere – herunder pilotprojekt med et mentorpar samt dataindsamling om nye læreres oplevelser af tryghed og kompetence på skolen.

**Sønderbro:** Mødekultur – herunder en gennemgang af de mødetyper, som skolen har og konkrete idéer til en vitalisering af disse.

Udfordringen lige nu er at holde liv i dette handlepunkt.

## Den fremadrettede proces

Målet er at skabe enkle interventioner på skolen, som har en betydning for trivslen i år og næste år. I skal derfor holde øje med, hvad der sker i organisationen og i de individuelle tiltag. Hvad kan jeres organisation lære af dette? Kan jeres erfaringer samles op og omdannes til rutiner?

For det organisatoriske tiltag kan nogle enkle tommelfingerregler for at holde liv i indsatsen være:

- Gå ud og lav korte interviews med de personer, som laver pilotprojekter.
- Sæt handlepunktet på dagsordenen i TRIO'ens møder.
- Lav feedback til hele personalet om hvad, der sker med handlepunktet.
- Find enkle overskuelige handlinger som understøtter temaet i samarbejde med AMK.

## Møde mellem TRIO'en og AMK

I den kommende tid vil TRIO'erne (plus evt. relevante ressourcepersoner på skolen) holde to opfølgingsmøder med AMK om det organisatoriske tiltag. Her kan vi drøfte, hvad der sker og sammen finde idéer til at holde liv i indsatsen. Forbered, inden vi ses, et kort oplæg om:

- Hvad er der sket siden seminarieret?
- Hvordan er indsatsen blevet synlig for undervisere på skolen siden seminarieret?
- Hvad vil I gerne drøfte med AMK?



# BALANCE-projektet

## Derudover vil vi gerne drøfte med jer:

- Kan der laves nogle gentagelser af de ting, vi lavede på seminarieret? F.eks. kommunikationsøvelsen (kommunikationens 3 lag), beretninger fra forskellige "stemmer" på skolen (pilotprojektdeltagere, særlige fokusgrupper, nye lærere, erfarne lærere el.lign.).
- Hvilke forhindringer kan der være for, at det organisatoriske tiltag slår rod, og hvordan kan disse forhindringer overvindes/reduceres?
- Lytteposter: Hvordan får vi stoppet op og skabt anledning til at tænke over, hvordan vi selv og vores kolleger har det? Kan vi finde en tilbagevendende begivenhed i forhold til at få skabt lytteposter.
- Procesplan: Afklaring på, hvornår man tager hvilke skridt, og hvem der har ansvaret for dette.
- Se på de otte aktiviteter/organisatoriske tiltag på de skoler, der er med i projektet, og dele, hvad der her har været virksomt. Hernæst en diskussion om hvorvidt denne skole ville kunne bruge nogle af disse erfaringer.
- TRIO'ens samarbejde – hvordan har TRIO'en brugt hinanden, og hvilken effekt har dette haft.

## Sparringssamtaler

Derudover har vi 3 sparringssamtaler med TRIO'en om de kollegaer, som har modtaget arbejdsmodifikation og stresshåndteringskursus. Her skal vi drøfte:

**1: Hvad er god praksis, når man laver arbejdsmodifikation.** Input fra os og efterfølgende samtale om, hvad TRIO'ens erfaringer er i forhold til dette.

- En god arbejdsmodifikation/tilbagevenden indebærer, at personen får brugt sig selv og sin faglighed på en tilpasset måde – balance imellem ikke at skulle påtage sig for meget, men heller ikke for lidt.
- Det går oftest bedst, når de opgaver, personen vender tilbage til, er konkrete, specifikke og afgrænsede.



# BALANCE-projektet

- Husk den udforskende/coachende stil, hvor der er stor vægt på at stille spørgsmål til den person, der får arbejdsmodifikation. Dette for at bevare følingen med dem, deres håb og deres bekymringer.
- Når man laver arbejdsmodifikation, er der to afgørende elementer: hele tiden at have en plan og at aftale løbende opfølgning.

2: **Dilemmaer.** Er der opstået dilemmaer i forhold til arbejdsmodifikationen fx i forhold til fortrolighed eller balancen mellem hensynet til den enkelte kontra hensynet til helheden. Hvordan er disse dilemmaer blevet håndteret?

3: **TRIO'ens inddragelse og samarbejde** i forhold til arbejdsmodifikationen. Hvordan har skolen gjort det, og er der opstået forhindringer?

På nogle skoler er den organisatoriske opfølgning og sparringssamtalerne lagt i forlængelse af hinanden.

Vi ser frem til at møde jer

De bedste hilsner

Ditte Lindvig, arbejdspsykolog

Lasse Rønnoe, cand.tech.soc., arbejdspsykologisk konsulent

Arbejds miljø København





# BALANCE-projektet

## Information fra Psykiatrifonden om stresshåndteringskurset

Psykiatrifonden afholder 4 stresshåndteringskurser i forbindelse med BALANCE-projektet. Det første kursus er afsluttet, to kurser er i gang, og det sidste kursus begynder 11. marts, 2014.

De lærere, som er på stresshåndteringskurset, modtager undervisning om de typiske reaktioner på belastninger som symptomer på stress, angst og depression. Undervisningen er derfor overordnet bygget op om emnerne: stresshåndtering, depression, angst, den kognitive teori og metode, krise og konflikthåndtering samt udarbejdelse af en individuel handlingsplan.

Stresshåndteringskurset er med til at give viden om psykisk sårbarhed og mental sundhed i forhold til det at være på arbejdsmarkedet. Deltagerne præsenteres således for den kognitive teori og metode - herunder sammenhængen mellem tanker, følelser og adfærd - samt for, hvordan man kan bruge de kognitive redskaber til at ændre negative tankemønstre.

Undervisningen gennemføres på en dialogsøgende måde, hvor deltagerne har mulighed for at bidrage og afprøve konkrete redskaber, men hvor der også er mulighed for at deltage mindre aktivt, da erfaring viser, at mange mennesker, der oplever en arbejdsrelateret belastning, kan have svært ved at mobilisere ressourcerne til et krav om aktiv deltagelse.

### På stresshåndteringskurset bliver der overordnet arbejdet med:

- Registrering – at være i stand til at mærke og forstå sig selv bedre i pressede situationer.
- Transparens – at gøre sine behov og ønsker synlige på en måde, der fremmer trivsel.
- Positionering i forhold til ansvarsroller – at være i stand til at bede om hjælp til at blive klædt på i forhold til ens arbejdsopgaver.
- Dynamik og systemer – at forstå sig selv i samspil med andre.

Konkret arbejdes med tematikker som:

- Psykisk sårbarhed og mental sundhed.
- Mestringsstrategier.
- Stress, angst og depression.
- At være på en arbejdsplads.
- At strukturere den nye viden og de nye erkendelser.