



Redskaber

Kollektive og individuelle

Følelser på job



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

INDHOLDSFORTEGNELSE



1. Bliv mere bevidst om, hvad der gør dig vred og irriteret.....	4
2. Afstem dine forventninger til andre.....	5
3. Perspektivér dine tanker og følelser.....	5
4. Kvalitetstjek af dit fremtidsbillede.....	8
5. Se følelser i et større perspektiv.....	9
6. Styrk glæde og tilfredshed i arbejdet.....	10
7. Perspektivbytte for at fremme forståelsen.....	11
8. Kollegial supervision.....	12
9. Kædeanalyse.....	14
10. Lejrbål.....	16
11. Bliv klogere på jeres tabuer.....	18
12. Andre redskaber, som styrker fagligt fællesskab og rummelighed.....	19

Dette hæfte indeholder individuelle og kollektive redskaber, og nogle, som ikke er så tidskrævende, og nogle, som I skal have ind i jeres hverdagspraksis.

Dette hæfte præsenterer en række redskaber. Nogle af dem er egnede til selv at øve sig i at forstå og reagere hensigtsmæssigt på sine følelser. Andre kan både bruges af den enkelte og i grupper. Endelig er der til slut nogle redskaber, som er beregnet til teams og grupper. Disse vil i tid og organisering være mere omfattende at sætte i værk.

Det er op til jer (som arbejdsmiljø- eller arbejdsgruppe) at vælge, hvilke redskaber der er de relevante for jeres arbejdsplads - det er ikke meningen, I skal igennem dem alle.

De fleste redskaber handler om at håndtere de svære følelser - det er også dem, det er sværest at håndtere. Men for ikke at glemme de følelser, der gør os glade, er der en øvelse med fokus på arbejdsglæde.

Vær opmærksom på, at der i materialet også er et hæfte med kollektive redskaber, som I kan have fælles gavn af.





” Vi har et ansvar selv i forhold til, som professionelle, at prøve at observere vores egen praksis indefra, samtidig med at vi selvfølgelig også er dybt afhængige af vores kolleger og feedbacken fra borgere. Men vi kan få nok så meget feedback-det nytter ikke, hvis vi ikke er villige til at kigge på os selv.

Berit Mus Christensen

1. Bliv mere bevidst om, hvad der gør dig vred og irriteret

Individuel øvelse

Formål: Træne sig selv i at blive mere bevidst om det, der skaber irritation og vrede og hvorfor, for hermed bedre at kunne håndtere det.

Fokus: Forståelse af os selv i relation til dem, som arbejder med og for - borgere, børn, patienter og klienter.

Hvordan: Sid for dig selv, og tænk over, hvornår bliver du irriteret eller vred?

- Hvornår har du sidst været vred eller irriteret på dit arbejde?
- Hvordan mærkede du følelsen? Det kan enten være i krop (hjerterebanken, muskelspænding osv.) eller i dine tanker (nu er det nok, det vil jeg ikke finde mig i, det kan ikke passe, hun burde slet ikke gøre sådan osv.).
- Det er måske svært for dig at genkende en episode, så læg i den næste uge mærke til, om du bliver irriteret eller vred på arbejde, og skriv det ned, og skriv dit svar på spørgsmålet: Hvordan mærker du det?
- Så hvad er det mere bestemt, der kan gøre dig vred og irriteret? Hvis din vrede er rettet mod en person, overvej da, hvilke tanker om personen du får lige inden du bliver vred? Hvis du bliver bevidst om, hvad der igangsætter din vrede, har du mulighed for at stoppe op, inden du reagerer.

Øvelse fra bogen: "Med mig selv som redskab - om at være professionel med følelser" af Berit Mus Christensen og Maja Nørgård Jacobsen, Frydenlund, 2017.



” Vi kan ikke parkere følelser og tanker – de kommer og går, når de vil – men vi kan godt parkere en adfærd på baggrund af det.

Berit Mus Christensen

2. Afstem dine forventninger til andre

Individuel øvelse

Formål: Bearbejde en oplevelse af skuffelse.

Fokus: Forståelse af sig selv i forhold til andre – både borgere og kolleger.

Hvordan: Tænk tilbage på en situation, hvor du blev skuffet over en anden person eller personer.

- Hvilke forventninger havde du til personen?
- Hvad taler for, at dine forventninger var rimelige?
 - Læg mærke til de følelser og tanker, som går igennem dig, når du lytter til dine argumenter. Er dine forventninger rimelige?
 - Tag derefter en kort pause, hvor du lægger følelserne og tankerne fra dig.
- Overvej derefter, hvad kan tale for, at dine forventninger var for høje?
 - Læg mærke til, hvad det gør ved dig. Kan du mærke en ændring, andre tanker og andre følelser?

Inspireret og tilpasset øvelse fra bogen "Med mig selv som redskab"



3. Perspektiver dine tanker og følelser

Individuel øvelse

Formål: At styrke konstruktive handlinger, når du har stærke, ubehagelige følelser.

Fokus: Egne følelser og reaktioner på andres handling.

I denne øvelse har du mulighed for at afprøve, hvordan dine følelser hænger sammen med din tænkning, adfærd og fornemmelser. Disse fire elementer: følelser, fysiske fornemmelser, adfærd og tanker påvirker gensidigt hinanden. Hvis du ændrer ét element, påvirkes forholdet til et element, og hele systemet påvirkes. Du kan ikke ændre dine tanker og følelser. Men ved at ændre forholdet til dem kan du bedre din refleksion og styrke din evne til at handle mere bevidst.

Brug nedenstående tomme figur til at ændre dine følelser.

Udfyld figuren nedenfor:

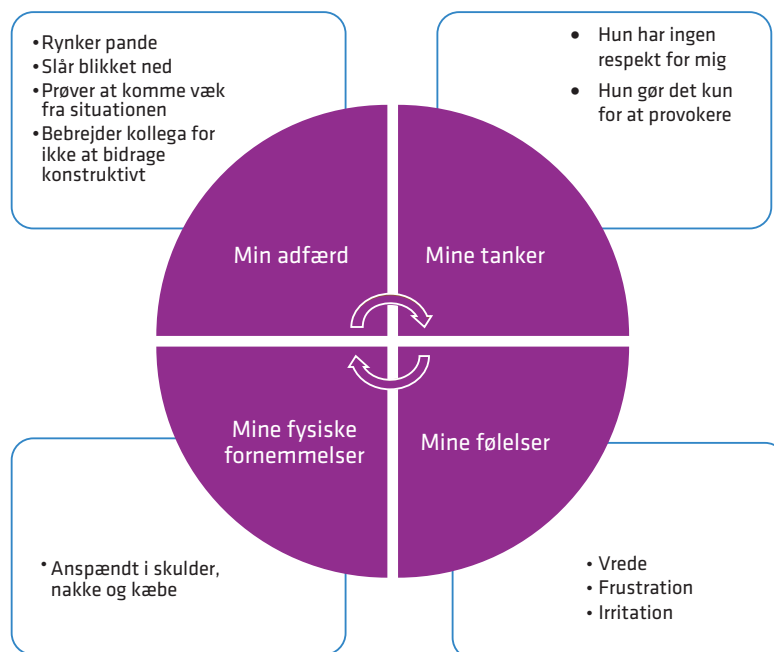
1. En følelse, der dukkede op i en konkret situation. Det må gerne være oplevelse, som vakte nogle svære følelser hos dig. Start med at sætte ord på følelsen.
Udfyld derefter de andre felter:
2. Hvordan havde du det i situationen? Hvilke fornemmelser stod du tilbage med?
3. Hvad gjorde du, eller havde du lyst til at gøre?
4. Hvad tænkte du i situationen?
Hvis du ikke kan huske det, så prøv at skrive en tanke ned, som du mener kunne have vakt følelsen.



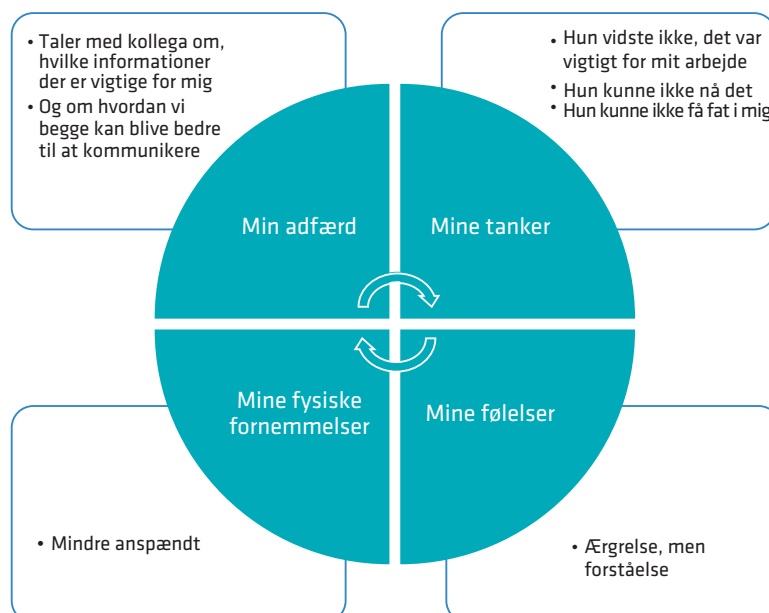
Kig på figuren:

Hvad ville der være sket, hvis du havde tænkt en helt anden tanke? En tanke, som måske ikke var dømmende eller på anden vis vurderende. Udfyld figuren med den tanke, og udfyld herefter de andre felter, som du kan forestille dig, de ville være, nu med en alternativ tanke. Hvilke følelser ville den tanke have vakt? Hvilke fornemmelser ville du kunne mærke i situationen? Hvad ville du være ansporet til at gøre?

Kollega har ikke givet en vigtig information videre

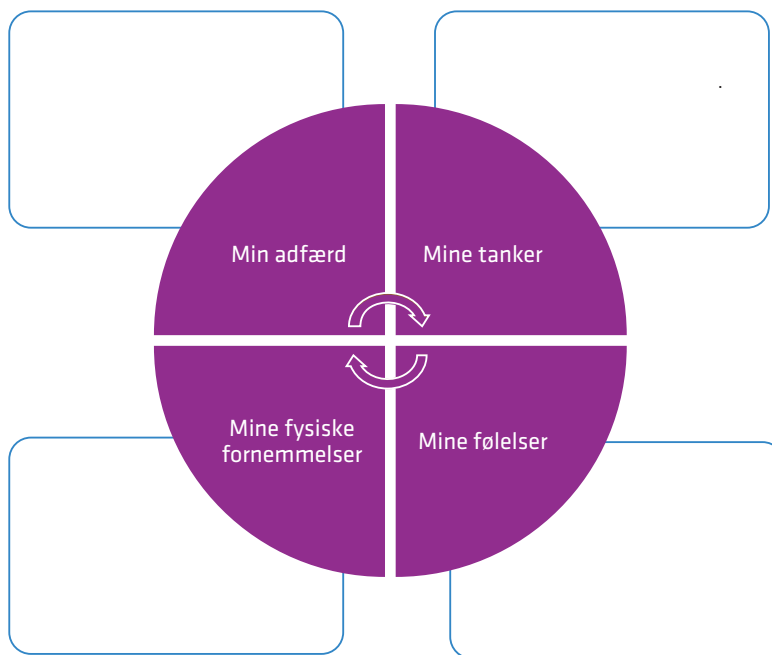


A) Umiddelbare tanker og følelser

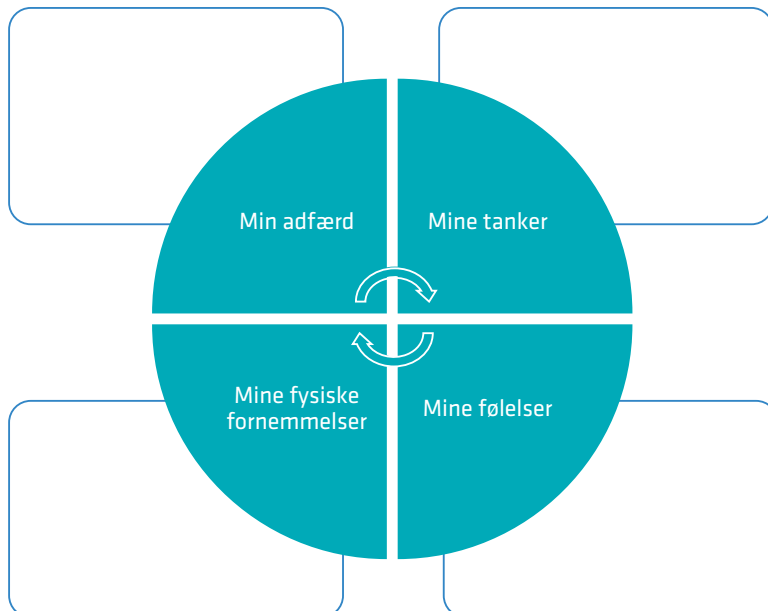


B) Sammenhæng mellem tanker, følelser, krop og handling

Situation: _____



A) Umiddelbare tanker og følelser



B) Sammenhæng mellem tanker, følelser, krop og handling



4. Kvalitetstjek af dit fremtidsbillede

Individuel øvelse

Formål: Reflektere over det fremtidsbillede, ens følelser skaber for en, for derigennem at kunne forholde sig mere konstruktivt til dette billede.

Fokus: Tanker om fremtid.

Vores følelser kan bruges erkendelsesledende. De kan fortælle os noget (vigtigt) om, hvad vi forestiller os om fremtiden, og hvad vi forventer og måske endda frygter ved fremtiden. Men fremtiden er ikke indtruffet endnu, og fremtiden bliver sjældent præcis, som vi forventer. Hvis vi tør konfrontere os med den forestilling om fremtiden, som vi frygter eller bekymrer os, vil det ofte vise sig, at vi kan leve med det. For i frygten og bekymringerne ligger ofte en uerkendt ide om det modsatte, at vi ikke kan leve med det. Livet er fuldt af risici, og det lever vi rent faktisk fint med. Hvis frygten skulle være reel, så skal vi handle, og det kan vi bedre, hvis billedet er klart. Hvis den ikke er reel, er vi bedst tjent med at være bevidst om det og undlade at bruge vores energi og opmærksomhed på det.

Hvilke forventninger til fremtiden afspejler din følelse?

1. Tænk på en markant følelse, du har haft for nylig. Gerne en bekymring eller frygt.
2. Sæt helt præcist navn på følelsen: "Jeg er bange for, at jeg ikke kan nå det her, og hvis jeg ikke når det, så vil ... ske, og det kan jeg slet ikke leve med".
3. Spørg da: Hvad er det værste, der kan ske? Beskriv det billede, du ser for dig når du tænker på, hvad du frygter, vil ske i fremtiden.
4. Overvej nøje, om billedet er realistisk. Hvor stor

sandsynlighed er der, for at det vil ske? Og hvis det skulle ske, hvor ville du så være? Hvordan ville du kunne leve med det, der kom ud af det?

5. Til sidst – overvej følgende spørgsmål: Er der noget her, jeg skal handle på?

Hvis ja - hvad er så mit næste skridt?

Hvis nej – brug da så lidt energi som muligt på tanken.

Vi kan ikke altid bestemme, om en tanke skal dukke op, men vi kan bestemme, om vi skal investere mere energi og opmærksomhed på den, når den er der. Det kræver at man styrer sin opmærksomhed, og det kan læres.

Denne øvelse kan også bruges i fællesskab på arbejdet. Her skal I på samme måde identificere noget, som I, mere eller mindre fælles, er bekymrede for. Gå de fem trin igennem. Erstat selv jeg og du med os og jer. Afslut med en fælles dialog ud fra spørgsmål 5. Er der noget her, vi skal handle på? Hvis ja - hvad er så vores næste skridt? Hvis nej - hvordan kan vi hjælpe hinanden med at bruge så lidt energi på det som muligt?



5. Se følelser i et større perspektiv

Individuel øvelse - evt. med fælles erfaringsudveksling

Formål: Træne sig selv i at blive bevidst om negative tanker og kunne se dem mere observerende, udefra. Hermed bliver det lettere at sætte dem i perspektiv og forholde sig til dem.

Fokus: Forståelse af eget selvbillede.

Hvordan: Når du oplever negative tanker i forbindelse med dit arbejde, som er hæmmende for dig, så vælg en tanke, og gå igennem nedenstående trin.

- a. Læg mærke til, hvordan du reagerer følelsesmæssigt på tre nedenstående udsagn – fra du er ét med følelsen, til du er mere adskilt fra følelsen. Du sætter selv en følelse ind i udsagnene – her er et eksempel med følelsen at være uprofessionel.
"Jeg er uprofessionel" Du er følelsen.
"Jeg har en tanke om, at jeg er uprofessionel"
Du skiller dig lidt ud fra følelsen.
"Jeg lægger mærke til, at jeg har en tanke om, at jeg er uprofessionel" Nu kan du se følelsen i en større sammenhæng, og du skaber afstand til dine tanker uden at fjerne dem.
- b. Tag udsagnene et ad gangen, og giv dig tid til at mærke efter. Noter efter hvert af udsagnene, hvilken følelse det vækker i dig?
- c. Når du har været alle tre igennem, prøv da at lægge nøje mærke til de forskelle, der var mellem de tre udsagn, og i den måde du reagerede på følelsesmæssigt.
- d. Læg mærke til, hvordan forskellene i din reaktion havde at gøre med, hvordan udsagnet blev formuleret.

Forslag til kollektiv opfølgning

"Hvis I er interesseret i at bruge øvelsen med en

kollektiv afrunding, er her et forslag.

Øvelsen kan laves som hjemmearbejde forud for eller som indledning til fælles dialog på arbejdet. Den egner sig til dialog i mindre grupper på 4-8 deltagere. Sæt 15 min af til den individuelle del, hvad enten den laves hjemme eller på arbejdet, og husk at skrivE ned undervejs, som der står i instruktionen. Hvis der er tid tilovers når I hver især har lavet øvelsen, kan I eventuelt prøve den igen med en negativ tanke, som relaterer sig til jeres arbejde. Det skal være en tanke, som I selv vælger, og som I hver især er sikre på, at I vil dele med jeres kolleger. I kan gennemføre øvelsen og tage dette valg til sidst, når det er til at se, hvad der kommer frem.

Når alle har nedskrevet, hvad de følte undervejs, præsenterer I det, I har skrevet ned, på skift. Gør dette relativt kort, så alle når at få muligheden for at præsentere deres noter. Sæt 30 min af til denne del af øvelsen.

Start med det første udsagn - jeg er uprofessionel. Præsenter på skift, hvad I har skrevet. Når alle har haft lejlighed til at dele, hvad de har skrevet, fortsætter I på samme måde til udsagnet "Jeg har en tanke om at ..."

Gør det samme med det sidste udsagn. Følg op med en snak om, hvad denne øvelse gav jer af overvejelser.

Hvis flere af jer har lavet øvelsen med en selvvalgt negativ tanke, kan I fortsætte med at snakke om det, I hver især fik ud af det.

De af jer, som ønsker at dele jeres noter om egen negativ tanke, præsenterer dem niveau for niveau. Herefter følger I op med først personens egne overvejelser og herefter gruppens refleksioner. Afhængig af hvor mange der vil dele, hvad de har skrevet ned, skal I sætte yderligere 15 min af til denne del. Gør det kun, hvis I er flere, som har valgt denne mulighed."

Inspireret og tilpasset øvelse fra bogen

"Med mig selv som redskab"



6. Styrk glæde og tilfredshed i arbejdet

Individuel øvelse - evt. med fælles erfaringsudveksling

Formål: Blive mere bevidst om, hvad der skaber arbejdsglæde for dig.

Fokus: Arbejdsglæde

Beskriv tre situationer, hvor du oplevede at blive glad, stolt eller engageret på dit arbejde.

1. Skriv følelsen ned, og skriv, hvornår det var.

- .
- .
- .

2. Forestil dig situationen, og beskriv, hvad det var i situationen, som vakte din følelse.

- .
- .
- .

3. Hvad fortæller følelsen, om hvad du ser af muligheder i din fremtid eller relationer?

- .
- .
- .

4. Hvad fortæller følelsen, om hvad der er vigtigt for dig?

Fortsæt på samme måde to gange med lignende bekræftende følelser.

Læg mærke til, hvad det fokus giver dig ift. dine kolleger, din motivation og glæde ved dit arbejde og faglighed.

Forslag til fælles erfaringsudveksling

Øvelsen kan bruges som opvarmning til en fælles snak om jeres samarbejde og relationer, med et anerkendende fokus.

Gennemgå øvelsen hver især, og præsenter efterfølgende på skift en af de situationer, I valgte at fokusere på.

Diskuter undervejs og afsluttende, hvad det siger om jeres evner og muligheder som gruppe. Det er tilladt at klappe sig selv på skulderen.



7. Perspektivbytte for at fremme forståelse

Kollektiv øvelse

Formål: Fremme forståelse, hvis andres handlinger medfører svære eller ubehagelige følelser.

Fokus: Forståelse af os selv i relation til dem, vi arbejder med og for - borgere, børn, patienter og klienter.

Øvelsen går ud på at kunne sætte sig i andres sted. Når borgere, børn eller patienter gør noget eller undlader at gøre noget, som kommer på tværs, kan vi nemt blive negativt vurderende eller dømmende. Det kan vække følelser, som kan gøre det svært at få samarbejdet med borgeren, barnet eller patienten til at lykkes.

Hvordan: Prøv hver især at tænke på en situation, hvor en person handlede på en måde, som skabte svære eller ubehagelige følelser i dig, fx gjorde dig vred, skuffet eller vakte afsky hos dig.

- Skriv stikord omkring dine overvejelser, så du kan dele dem med dine kolleger.
- Hvilke tanker og følelser fulgte efter?
- Hvilke holdninger og værdier lå bag din fx vrede, skuffelse, afsky?
- Prøv at overveje minimum tre formildende omstændigheder, som kunne begrunde borgerens eller kollegaens handling?
 - Fx hun kan have misforstået situationen. Eller et eller andet gør, at det er svært at komme ind på hinanden.
- Hvad gør det ved din følelse, hvis du tror på nogle formildende omstændigheder?

Præsenter på skift de overvejelser, I har skrevet ned ud fra spørgsmålene i øvelsen. Efter hver præsentation er det tilladt for de øvrige deltagere at supplere med andre forslag til formildende omstændigheder. Overvej igen, om det ændrer på jeres følelser, hvis I tror på et eller flere af forslagene.

Når alle har haft lejlighed til at præsentere egen situation og iagttagelser, diskuter da mere generelt, hvad det gør ved jeres syn på borgeren, barnet eller patienten, når I reflekterer over de formidende omstændigheder.

Øvelsen egner sig til dialoger i mindre grupper af 4 - 8 deltagere. Afhængig af antallet af deltagere tager den 45 min - 60 min.

Inspireret og tilpasset øvelse fra bogen "Med mig selv som redskab"



” Hvis man kigger på højt præsterende grupper, så er det grupper, der kan tage de graciøse slagsmål og tør være uenige og tør skubbe lidt til hinanden og tør udfordre hinanden.

Lotte Svalgaard



8. Kollegial supervision

BFA Velfærd og Offentlig administration har også udviklet værktøjer til supervision: Værktøj 8: Supervision og sparring <https://www.godtarbejds miljo.dk/media/4aeiltrl/supervision-og-spar-ring-web.pdf>. Dette værktøj fokuserer på faglig supervision, mens værktøjet i dette hæfte er tilpasset supervision om følelser.

Kollektivt redskab til brug i teams

Formål: Opnå en dybere forståelse af og refleksion omkring følelser og måder at håndtere dem på.

Fokus: Følelser, der opstår i forbindelse med arbejdet og håndtering af disse. Det kan både handle om følelser opstået i relation til borgere og i relation til samarbejdspartnere.

Tid: ca. 1 time.

Deltagere: Et arbejdsfællesskab med samme borgergruppe, 4 – 8 personer.

Kort om supervision:

Supervision giver medarbejdere mulighed for at fremlægge og bearbejde udfordrende følelses-mæssige situationer gennem respons fra henholdsvis supervisor og et reflekterende team. En supervision er noget helt andet end en samtale. Den foregår med fastlagte roller og efter klare spilleregler. Hvis I ikke har prøvet det før, kan det være, I skal have en, der hjælper - en supervisor udefra - de første gange.

De veldefinerede roller er:

- Supervisand: den, der modtager supervision. Det er supervisandens behov, der er i centrum.
- Supervisor: en kollega fra arbejdspladsen, der påtager sig at give kollegial supervision.

- Reflekterende team: resten af gruppen reflekterer undervejs i forhold til supervisandens problemstilling.

Supervision – hvordan?

En supervision kan bestå af fem faser:

1. Fase: Supervisandens fortælling

Supervisanden fortæller om sin problemstilling uden afbrydelser fra supervisor og det reflekterende team. Supervisorer kan stille afklarende spørgsmål til fortællingen for at få et så klart og tydeligt billede af problemstillingen som muligt.

2. Fase: Undersøgelse – supervisoren

Supervisoren stiller uddybende spørgsmål til supervisandens fortælling for at sikre sig en dybere forståelse af problemstillingen. Supervisoren spørger ind til, hvilke følelser der er på spil hos supervisanden i forhold til den givne problemstilling.

3. Fase: Respons fra det reflekterende team

Det reflekterende team stiller reflekterende og nysgerrige hv-spørgsmål til supervisanden og dennes følelser, der lægger op til refleksion hos supervisanden. Det reflekterende team kan bidrage med egne erfaringer i forhold til problemstillingen med det formål, at supervisanden eventuelt kan få nogle nye perspektiver på sin problemstilling.

4. Fase: Opsummering

Supervisoren samler op på supervisandens fortælling og responsen fra det reflekterende team med det formål, at supervisanden eventuelt kan få nogle nye perspektiver på sin problemstilling. Supervisanden lytter, tager imod og sorterer.

5. Fase: Afslutning

Supervisanden fortæller, hvordan det har været, og hvad hun har fået ud af processen, og hvilke

nye perspektiver hun nu selv kan pege på i forhold til sin problemstilling. Processen kan afsluttes med en evaluering, hvor både supervisand, supervisor og det reflekterende team fortæller, hvordan processen har været, hvordan de fem faser virkede: Hvad der gik godt, og hvad de ønsker at gøre bedre næste gang. Evalueringen skal maksimalt vare 15 minutter.

Spilleregler for kollegial supervision

Arbejdspladsen bør på forhånd tage stilling til, om der skal være mødepligt til supervision. Derudover vil den kollegiale supervision fungere mest optimalt, hvis det er aftalt, hvor lang tid supervisionen må tage. Der er tavshedspligt for alle deltagende i supervisionen, og man må derfor ikke fortælle andre om, hvad der er blevet talt om på den kollegiale supervision. Man sidder på en måde, så alle kan se hinanden – fx i en firkant eller en cirkel – og har en tæt kontakt (dvs. helst uden et bord imellem sig).

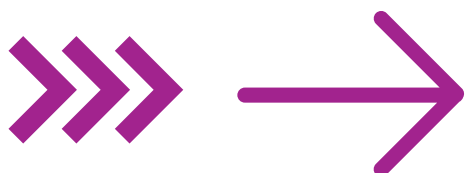
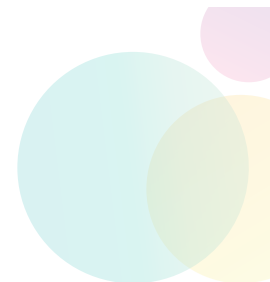
Faldgruber ved kollegial supervision

En udfordring kan være, hvis det reflekterende team ikke spørger undersøgende nok i fase 3, fordi den enkelte føler, at hun kender problemstillingen ud og ind. Det er her vigtigt at huske på, at du ikke kender din kollegas tanker og følelser om problemet. Prøv at spørge ind, som om problemstillingen er helt ny for dig, og bland eventuelt grupperne, så man ikke altid er sammen med sine tætteste kolleger.

Hvis lederen deltager i den kollegiale supervision, er det utrolig vigtigt at holde fast i supervisionens roller for at kunne etablere et så frit rum som muligt.

Det skaber utryghed, hvis der opstår moraliserende, belærende eller bedrevidende adfærd. Supervisoren skal stoppe den slags adfærd omgående.





9. Kædeanalyse

Kollektivt redskab

Formål: Give en forståelse og bevidsthed om egne og andres mentale tilstande i forhold til udvalgt hændelse.

Fokus: Forståelse af det professionelle i forhold til andre – primært borgere.

Tid: 20 – 60 minutter afhængigt af kompleksitet og øvelse.

Deltagere: Arbejdsfællesskab, der har oplevet samme hændelse, 2 – 4 deltagere.

Hvordan gennemføre en kædeanalyse

Kædeanalyse er en analytisk gennemgang af et hændelsesforløb eller situation, der er svær og skaber svære følelser. Denne udgave er tilpasset til brug i et arbejdsfællesskab. I deler hændelsen op i sekvenser og analyserer hver af dem i fællesskab. Undervejs skriver I ned for at gøre det tydeligere, hvordan handlinger påvirker borgeren/barnet og jer selv. Se illustrationen.

En øget forståelse af følelser og tanker i et forløb gør jer i bedre stand til at forholde jer professionelt til borgeren.

1. Start med at skrive den første hændelse ned, og gennemgå den i forhold til nedenstående trin

- a) **Handling:**
Hvordan begyndte det? Hvad var den første handling? Tegn en cirkel til venstre på papir eller tavle, og skriv det, nogen gjorde, i cirklen, fx: Vi så et barn bide et andet barn, så det blødte kraftigt.
- b) **Følelse:**
Hvad følte I, lige da det skete? Noter det til venstre over cirklen.

- c) **Tanke:**
Hvad tænkte I, da I så det? Noter det til højre for følelsen.
- d) **Kropsfornemmelse:**
Hvad mærkede I i kroppen, da I så det? Noter til højre for tanken.
- e) **Den andens følelse:**
Overvej, hvad borgerens følelse er i dette øjeblik. Hvad var det fx barnet følte, da det bed et andet barn? Noter det til venstre under cirklen.
- f) **Den andens tanke:**
Hvad tænkte borgeren? Noter det til højre for følelsen.
- g) **Den andens kropsfornemmelse:**
Hvad mærkede borgeren i kroppen. Noter det til højre for tanken.

2. Definer hvad situationen endte med

Hvis det var situationen ovenfor, kunne det fx være, at barnet der bed, løb over til en anden voksen. Tegn en cirkel øverst på papiret, og skriv det, der skete i cirklen. Det er rammen for forløbet, og nu skal I bryde det ned i sekvenser.

Benyt herefter samme fremgangsmåde for hver sekvens ved at skrive handlingen i en cirkel, og skriv følelser, tanker og kropsfornemmelser omkring, fx

- a) **Handling:**
Det kunne fx være, at en af jer løb over og skilte børnene ad og undersøgte og trøstede det barn, der var blevet bidt.
- b) **Følelse:**
Hvad følte I lige, da en af jer gjorde det. Noter det til venstre over cirklen.

- c) Tanke
Hvad tænkte I, da en af jer gjorde det?
Noter det til højre for følelsen.
- d) Kropsfornemmelse
Hvad mærkede I i kroppen, da en af jer gjorde det? Noter til højre for tanken.
- e) Den andens følelse:
Overvej, hvad borgerens følelse i dette øjeblik er. Hvad var fx barnets følelse?
Noter det til venstre under cirklen.
- f) Den andens tanke:
Hvad tænkte borgeren? Noter det under cirklen.
- g) Den andens kropsfornemmelse:
Hvad mærkede borgeren i kroppen?
Noter det under cirklen.

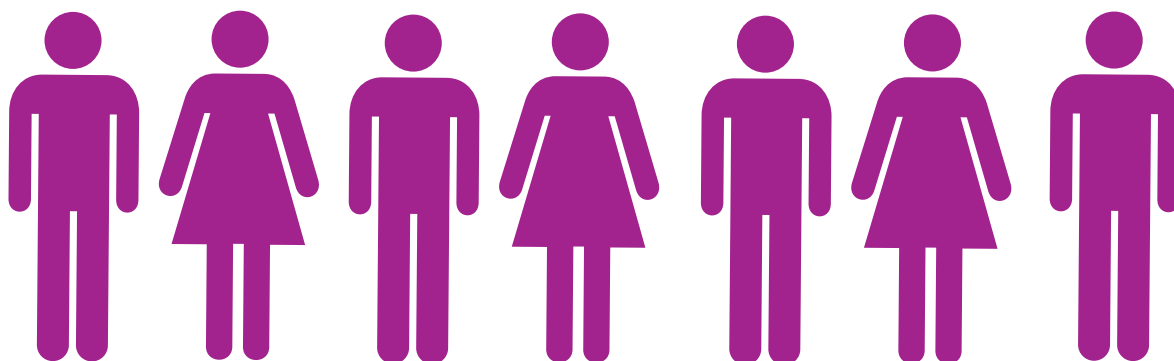
3. Fortsæt med at analysere hver sekvens, indtil I når til det, situationen endte med.

4. Afslutningsvis kan I drøfte hvad borgeren havde brug for i situationen.

Hvilke psykologiske behov har vedkommende?

Illustration af kædeanalyse

Denne udgave af kædeanalyse er tilpasset brug i fællesskab, baseret på kædeanalyse beskrevet i bogen: Med mig selv som redskab – om at være professionel med følelser, Berit Mus Christensen og Maja Nørgård Jacobsen, Frydenlund, 2017.





10. Lejrbål

Formål: Fremme trivsel og forebygge udbrændthed via kollegial støtte, hvor man hjælpes ad med at bearbejde belastende følelser opstået i forbindelse med arbejdet.

Fokus: Høje følelsesmæssige krav, som opstår i arbejdet med borgere, patienter, børn.

Tid: 1 time

Deltagere: Et arbejdsfællesskab med samme borgergruppe, 4 – 8 personer.

Redskaberne er primært relevant for arbejdspladser inden for socialpsykiatrien, hvor arbejdet indebærer, at man skal rumme og håndtere voldsomme følelser i forbindelse med arbejdet. Lejrbål bør indføres som en rutine, hvor medarbejdere i mindre teams mødes jævnligt og bearbejder følelser i fællesskab. Dvs. det skal fungere som en tilbagevendende anledning til at fortælle om de følelser, der opstår i forbindelse med arbejdet.

Det betyder, at metoden ikke erstatter kortlægninger og APV. Og derfor skal der selvfølgelig også være en løbende opmærksomhed på, om der er behov for at tage særligt hånd om kolleger og for forebyggende tiltag i arbejdsmiljøet.

Kort om lejrbålet:

Lejrbålet er et sted, hvor man mødes og systematisk deler tanker om det, der er svært. Et sted, hvor man kan være sårbar for at kunne bevare styrke. Når man udsættes for høje følelsesmæssige krav, kan man i professionel sammenhæng sjældent reagere i nuet. Men der kan være behov for at reagere og bearbejde. Det kan man gøre ved efterfølgende at sætte ord og følelser på det, man har taget imod, og fortælle hvordan det påvirker en. Det kræver, at der er nogen, der lytter uden at give råd eller kommentere, omdefinere eller reducere følelserne. Der skal blot anerkendes ved at lytte.

Lejrbålet – hvordan?

1. Sid i en cirkel på stole (uden et bord i midten)

2. Sid alle roligt for jer selv i 2 – 5 minutter, og tænk:

- Tænk på den seneste uges arbejde. Fokuser på en følelse, der er dukket op i dig i den seneste uge **i forbindelse med dit arbejde med borgere, patienter, børn**. Hvilken følelse er det? Fokuser kun på en følelse – den, der fylder mere end de andre, eller den, der skiller sig ud.
- Hvor opstod følelsen, med hvem og i hvilken situation?

3. Del følelsen med de andre i gruppen

- Tal sammen om, hvem af jer der har behov for at dele følelser i dagens lejrbål. I vil formentligt ikke kunne nå alle, hvis I skal have ordentlig tid.
- Sæt først ord på selve følelsen. Fortæl så om den situation og relation, følelsen opstod i.

En af jer starter og gennemfører trinene 3b - 6. Derefter gennemfører I trinene 3b- 6 med den næste kollega.

Eksempler på feedback:

- Det var rigtigt godt, du fortalte det
- Jeg kan godt forstå, du følte sådan
- Det lyder virkelig ikke rart
- Jeg kan godt identificere mig med det
- Jeg ville have følt det samme
- Det var så stærkt at lytte til dig

4. De andre lytter

Der er strenge regler for dem, der lytter:

- a. Afbryd ikke
- b. Stil ikke spørgsmål
- c. Kom ikke med kommentarer
- d. Under øvelsen har man brug for at blive hørt, intet andet. Afbrydelser og berøring afleder personen fra sig selv, og det stopper bearbejdningsprocessen. Det kan være svært, men prøv at undgå det. Vurder i stedet bagefter, om jeres kollega har brug for ekstra støtte.

5. Feedback

De andre giver en kort, positiv og støttende feedback – uden refleksion, vurdering, forslag og gode råd. De skal heller ikke forsøge at mildne eller ændre følelsen. Feedback skal fungere som et tegn på, at man er blevet hørt, og at de andre føler med en og støtter en. Som inspiration til feedback kan man spørge sig selv: Hvad ville jeg selv opleve som støtte i denne situation? Eller man kan lade sig inspirere af eksemplerne i boksen.

6. Ny runde fra 3b – 5

Det er ikke et mål at nå alle hver gang. Nogle kan have brug for mere tid, andre for kortere, afhængigt af hvad følelsen handler om. Men over tid skal alle have mulighed for og have taget ansvar for at bidrage. De første gange, I laver lejrball, kan I evt. finde inspiration og hjælp fra en liste over følelser, fx som denne:

Eksempler på følelser:

- Lyst
- Glæde
- Kærlighed
- Engagement
- Vrede
- Sorg
- Angst
- Skam
- Ligegyldighed
- Stolthed
- Afmagt
- Irritation

Nogle teams og arbejdspladser vil selv kunne tilpasse lejrballen til deres mødeform og deltagere og gennemføre det. Andre har brug for ekstern vejledning de første gange.

Lejrballen er udviklet af Per Isdal.

Du kan læse mere om lejrball, og hvad det betyder at være i et fag, hvor man arbejder med mennesker, i bogen: Medfølelsens Pris, Per Isdal, Akademisk Forlag, 2017



11. Bliv klogere på jeres tabuer

På de fleste arbejdspladser vil der være tabuer. De hænger tit sammen med de værdier, man gerne vil leve op til på arbejdspladsen. Det bliver til tabuer, fordi det kan være svært både at erkende og endnu mere at snakke om, at nogen gør noget, der ikke lever op til de udtalte og især uudtalte værdier. Fx hvis fagligheden er sat i højsædet – kan det være svært at rumme og tale åbent om, at der findes dårlig arbejdsindsats, dårlig kvalitet og manglende kompetencer.

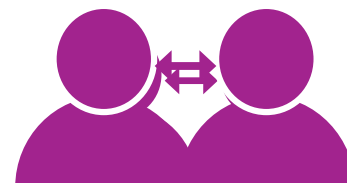
Fx hvis man på en arbejdsplads taler om, at her er der et godt og respektfuldt samarbejde, kan det være svært at rumme og sige til en kollega, at vedkommende ikke bidrager tilstrækkeligt eller springer over, hvor gærdet er lavest. Og det er i hvert fald ikke noget, man taler med ledelsen om.

Det kræver træning at kunne tale om disse ting på arbejdspladsen. Supervision, sparring, kædeanalyse og værktøjer kan understøtte, at I skaber faglige rum på arbejdspladsen, hvor I kan tale om sådanne forhold systematisk og med læring og udvikling for øje.

Alt det, vi ved, men ikke taler om

Derudover har de fleste arbejdspladser en række kulturelle tabuer. En lille hurtig øvelse til i fællesskab at få øje på disse er at gøre følgende:

1. Bed alle om at tænke over, hvad de vil fortælle en ny kollega, at de i hvert fald ikke skal gøre eller sige på jeres arbejdsplads.
2. Skriv det op, og tal om, hvilken betydning det har på jeres arbejdsplads og for samarbejdet.





12. Andre redskaber, som styrker fagligt fællesskab og rummelighed

At kunne tale sammen på arbejdspladsen om kvalitet og faglig uenighed styrker relationer og gør det nemmere at rumme forskellige følelser. Det handler blandt andet om at gøre det individuelle mere kollektivt og fælles.

UBFA Velfærd og Offentlig Administration tilbyder en række metoder, som understøtter fælles dialog på arbejdspladsen. Disse metoder fokuserer altså ikke direkte på at håndtere følelser, men de fokuserer på forhold, der understøtter udvikling af faglige og sociale relationer på arbejdspladsen – og dermed ruste de arbejdsfællesskabet til at kunne rumme og håndtere følelser konstruktivt.

Formål: At styrke og arbejde med det faglige og det kollegiale fællesskab på arbejdspladsen gennem refleksive øvelser.

Fokus: Det faglige og det kollegiale fællesskab, der danner rammerne for at kunne arbejde med følelser på job.

Få lynsparring i hverdagen

Værktøj 2 i Det faglige fællesskab

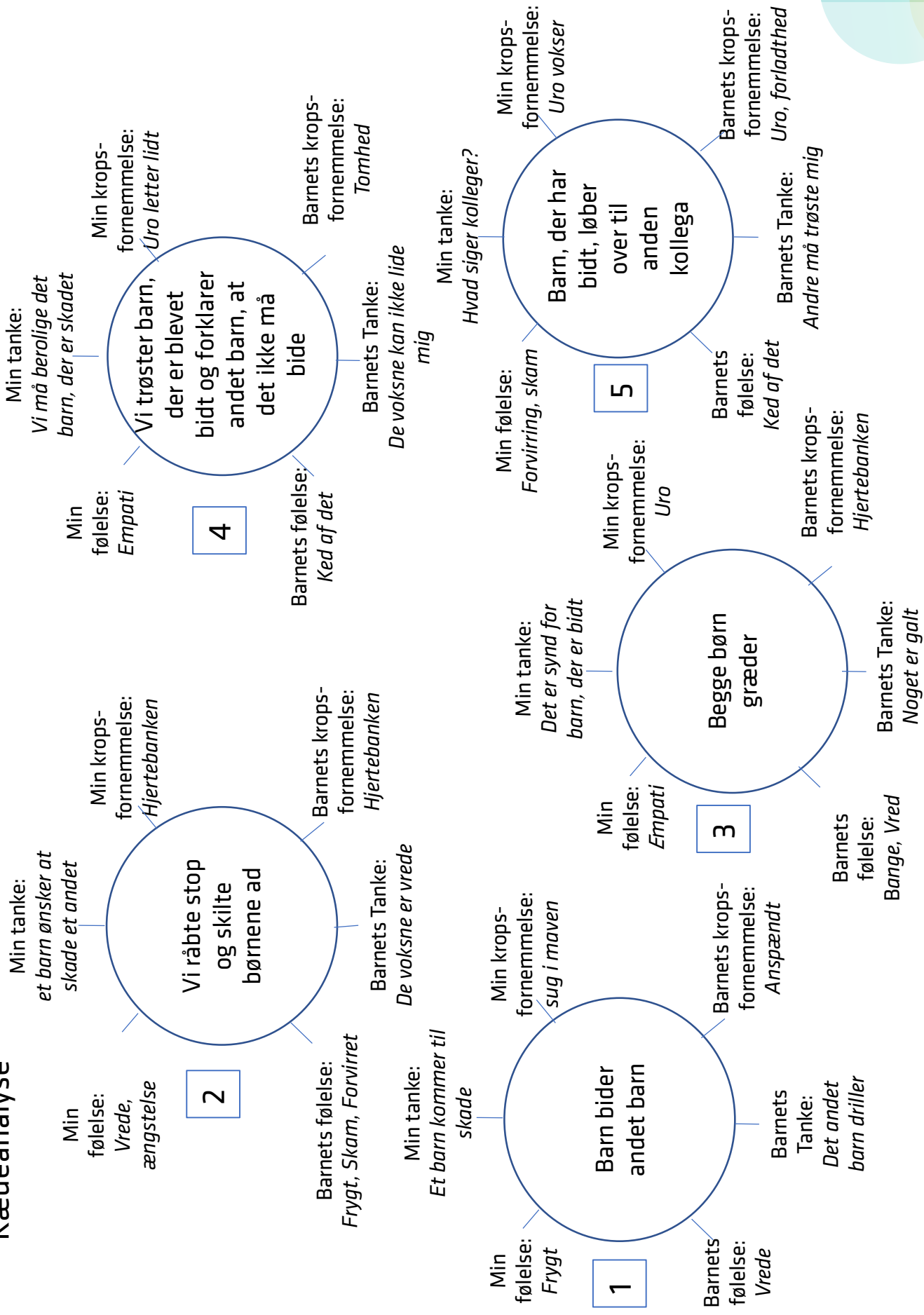
Dette værktøj kan bruges, når der ikke er tid til eller behov for egentlig kollegial supervision. To kolleger finder sammen, og første mulighed går på, at den kollega, der har en udfordring, taler frit i fem minutter. Den lyttende kollega lytter. En anden mulighed er, at den kollega, der har en udfordring, kort fortæller om problemet, hvorefter den lyttende kollega stiller minimum tre spørgsmål til kollegaen. Herefter er processen slut.

Skab et rummeligt fællesskab

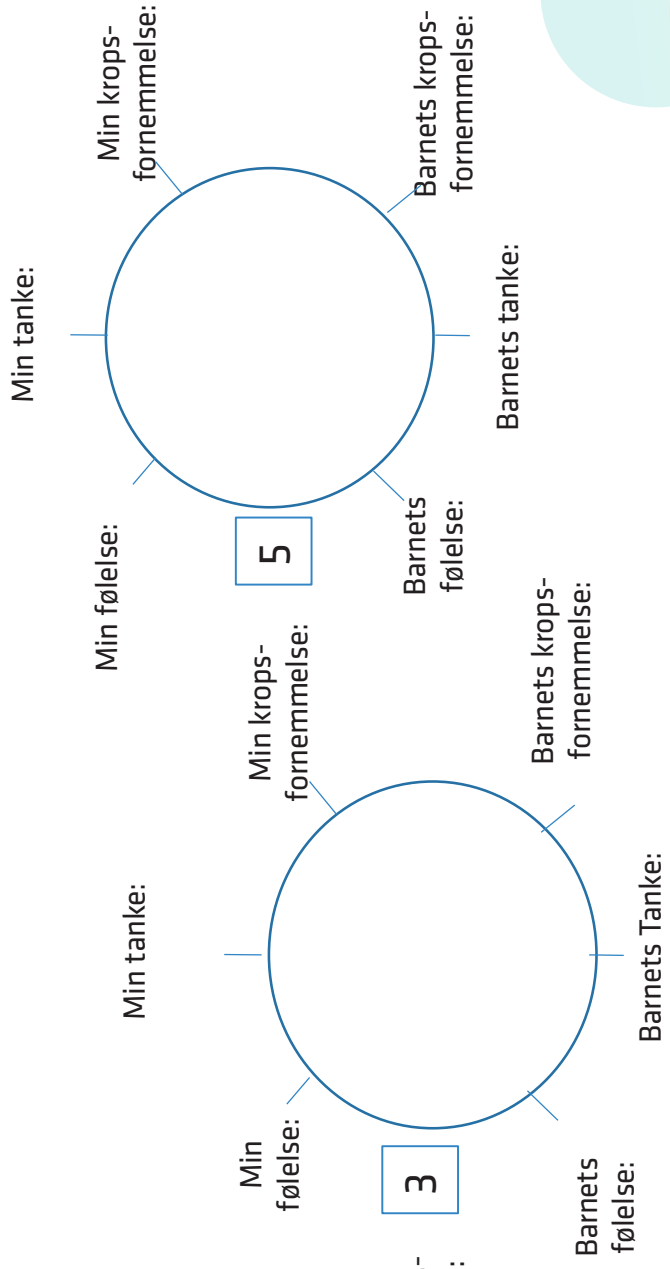
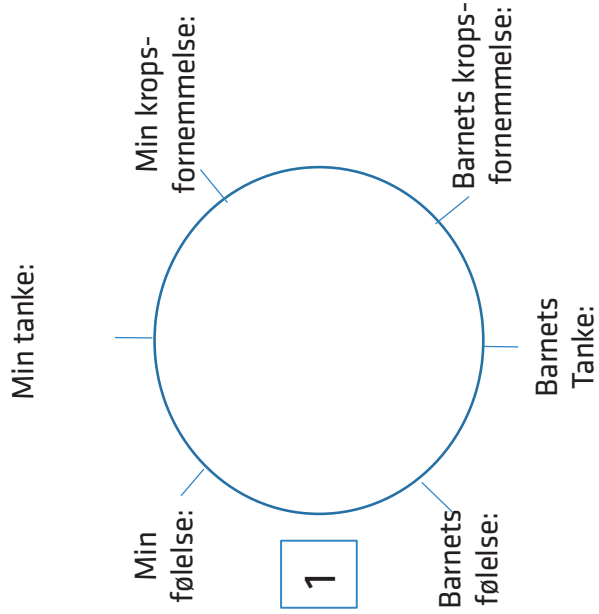
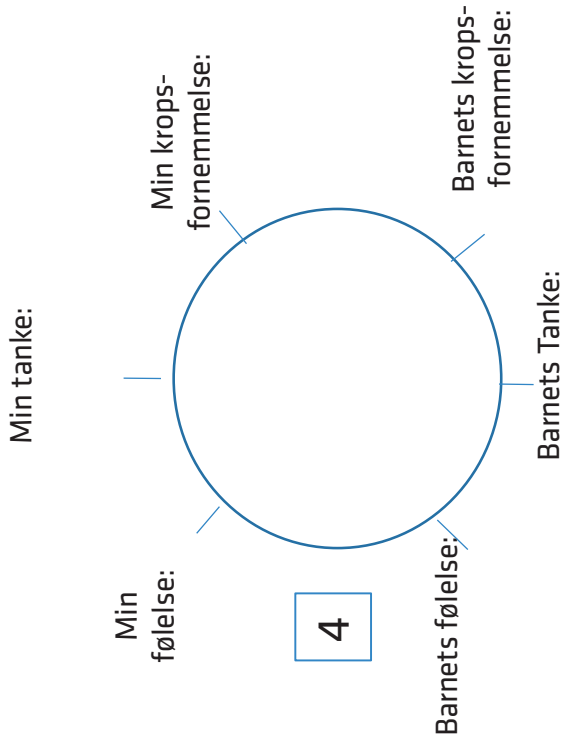
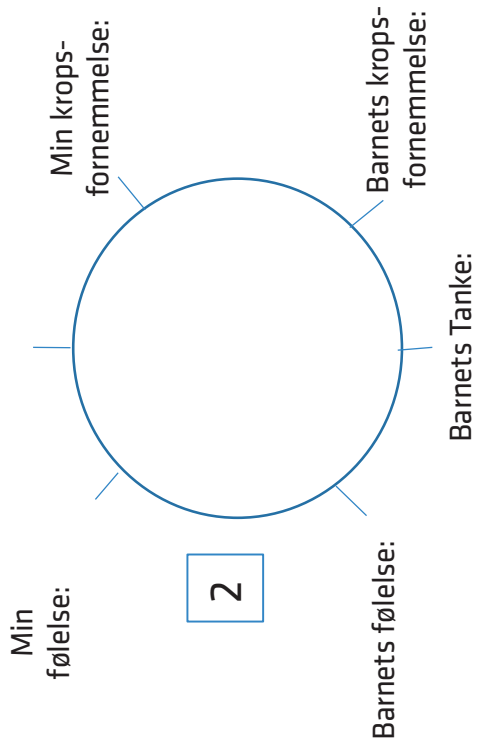
Værktøj 2 i Det kollegiale fællesskab

Værktøjet kræver lidt længere tid – gerne en time – og er ikke velegnet til et fællesskab med alvorlige uløste konflikter. På baggrund af udvalgte temaer drøfter kolleger i mindre grupper oplevelser og erfaringer med hinanden relateret til dialogsspørgsmål vedrørende de valgte temaer. De forskellige drøftelser præsenteres for hinanden i den samlede kollegagruppe, og der samles op på de vigtigste fælles pointer. Der kan afslutningsvis noteres fem kvaliteter ved det kollegiale fællesskab, som I ønsker at fastholde og udvikle i forhold til det kollegiale fællesskab.

Kædeanalyse



Kædeanalyse



Egne noter



A large rectangular area with a thick purple border, containing horizontal dotted lines for writing notes.

Alle citater er fra vores podcast 'Følelser på job', som du kan lytte til på: www.etsundtarbejdsliv.dk/podcastserie-foelelser

Hent alle materialer til 'Følelser på job' på www.etsundtarbejdsliv.dk/foelelser, og læs mere om BrancheFællesskabet for Arbejds miljø for Velfærd og Offentlig administration på godtarbejds miljo.dk.

Kolofon

Kollektive og individuelle redskaber - Følelser på job

September 2021

Udgivet af

BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for
Velfærd og Offentlig administration
Studivestrate 3, 3. sal
1455 København K

Styregruppe

Akademikerne
BUPL
DSR
Danske Bioanalytikere
Danske Regioner
FOA
KL
Socialpædagogerne

Projektleder

Lise Keller

Eksterne konsulenter

Henrik Ankerstjerne Eriksen og Eva Thoft,
TeamArbejdsliv

Podcast

Morten Broe Bichel, Kombic

Grafik

Formidabel

Tegninger

Christer Bøgh Andersen

Foto

Mostphotos

Arbejdspladser

Ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, TR og konsulenter fra 25 arbejdspladser har været med til at udvikle redskaberne via workshops.

ISBN: 978-87-93332-86-7

Hæftet indeholder en række individuelle redskaber og nyttig viden, om hvilken rolle følelser spiller i det professionelle arbejde med mennesker.

"Redskaber - kollektive og individuelle" er et af fem materialer, der hjælper jer med at arbejde med følelser på jobbet. Materialerne er udviklet i samarbejde med TeamArbejdsliv.dk og 25 arbejdspladser i 2021. Du finder alle materialer og mere information på www.etsundtarbejdsliv.dk/foelelser.

Materialet "Følelser på job" består af:

- En podcast
- Et videnshæfte
- En fotoøvelse
- En dialog med tegninger
- Kollektive og individuelle redskaber
- En vejledning til alle materialer.

Find det hele her: www.etsundtarbejdsliv.dk/foelelser

Et fremtidssikret arbejdsmiljø

Et godt samarbejde er væsentligt for et godt arbejdsmiljø nu og i fremtiden. Derfor samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere i BFA om at udvikle information, inspiration og vejledning.

Vi udarbejder konkrete værktøjer, så arbejdspladserne kan handle og forebygge lokalt. Vi præsenterer ambitiøse forebyggende løsninger, som baserer sig på erfaring fra arbejdspladser og på forskning. Løsninger, som tager udgangspunkt i de problemer, der skal løses nu og de problemer, som kan opstå.

Det gør vi i enighed – til gavn for ledere, medarbejdere og borgere.

I BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration deltager repræsentanter udpeget af arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

Hent 'Følelser på job', og læs mere om BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration på godtarbejdsmiljo.dk.



**Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø**
Velfærd og Offentlig administration