

## Case: Elmehuset, Børne- og Uddannelsesforvaltningen, Køge Kommune

*Kontaktperson: Leder Mette Skat Persson*

- 1. Hvor mange på arbejdspladsen har arbejdet med Grundkursus i Belastningspsykologi?**  
Alle medarbejdere og leder har sammen arbejdet med Grundkursus i Belastningspsykologi – i alt 13 prs.
- 2. Gennemførte I kurset sammen i større eller mindre grupper, duo (to-og-to) eller solo?**  
Vi har set modulerne sammen og drøftet disse sammen efterfølgende.
- 3. Hvilket kursusdesign brugte I til at gennemføre kurset? (fx en hel dag, to halve, ét modul ad gangen – eller efter egen model)**  
Vi har set 1-2 moduler ad gangen fordelt over et år målrettet, at alle var til stede, så vi kunne stile mod, at alle opnåede samme fundament af viden og dialog.
- 4. Faciliterede I selv kurset (og fik I uddannet lodser til processen), eller blev det faciliteret for jer – og hvordan var det?**  
Vi startede forløbet med en tværfaglig temadag, hvor vi inviterede nogle af vores samarbejdspartnere med. Temadagen var faciliteret af Institut for belastningspsykologi.
- 5. Hvordan var jeres overordnede oplevelse af kurset?**  
Bred enighed om at vi alle har fået sat ord på den virkelighed vi arbejder i, genkendelighed, ikke så meget ny viden, men vigtig tydelig og klar formidling. God oplevelse.
- 6. Hvad gjorde mest indtryk undervejs i kurset?**  
At få formidlet budskaberne tydeligt med fælles sprog, at alt den viden, vi har, nemt bliver "glemt" i en travl hverdag. De fine illustrationer og symbolikkerne (især skulpturen af gorilla med supermands-kappen står meget skarpt som symbol for flere medarbejdere).
- 7. Hvordan har I vedligeholdt kursets pointer på arbejdspladsen? (hvis I har arbejdet med dette)**  
Vi har først afsluttet det direkte arbejde med forløbet nu (oktober 2023).

Vi har dog undervejs fået skærpet opmærksomheden på psykologisk overbelastning og drøftet fælles, hvordan vi bedst håndterer problematikkerne fremadrettet.

Vi har udarbejdet APV trafiklys (arbejdsredskab til at identificere belastninger i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø).

Vi vil udnytte det fælles sprog, vi har opnået, til løbende at drøfte og italesætte belastninger og reaktioner hos os selv, kollegaer og i gruppen som helhed.

Indførelse af faste punkter i personalemøderne ("runde" med mulighed på de følelser og mærkninger som medarbejderne (og leder) har) samt fiskerbænk – både fysisk og som metode.

**8. Har du/I yderligere bemærkninger, oplevelser eller erfaringer med kurset, som I ønsker at dele med andre arbejdspladser?**

Som med alt andet nyt, hvor man skal forholde sig til at tænke og agere anderledes, har vi oplevet lysten til at springe over, hvor gærdet er lavest med tanker om, "det ved vi godt", "orker vi lige at tale om det her nu", "nedprioritering i forhold til andre vigtige drøftelser" og lign.

Derfor meget vigtigt, at leder prioriterer at fastholde fokus og gerne med opbakning fra AMR og medarbejderne.

Vigtigt med supervision og fokus på personlig udvikling, der kan understøtte at få ny viden om sig selv og handle derefter.

En proces, hvor man som leder skal leve med, at fokus på overbelastning udløser medarbejdere, der siger fra og sætter grænser for dem selv (mere eller mindre bevidst). Være autentisk i sin ageren i forhold til de "problemstillinger", det kan medføre.

Være klar på de organisatoriske ændringer og ændret arbejdsgange, der kræver forandring på den baggrund.