

BALANCE-projektet – Resultater og praktiske erfaringer

Gå-hjem-møde om redskaber til at håndtere mentalt
helbred på arbejdspladsen, 16. november 2016



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

BALANCE-projektet

NFA projektgruppe:

Jesper Kristiansen, Birgit Aust, Astrid Jørgensen, Signe Ravn Andersen, Andreas Benjamin Christensen, Line Aabo, Hanne Würtz

I samarbejde med:

Arbejds miljø København
Psykiatrifonden
Københavns Kommune
Københavns Lærerforening
Københavns Skolelederforening
Danmarks Lærerforening

Med finansiel støtte fra:

Satspuljemidlerne
Lærernes Pension



BALANCE-projektet

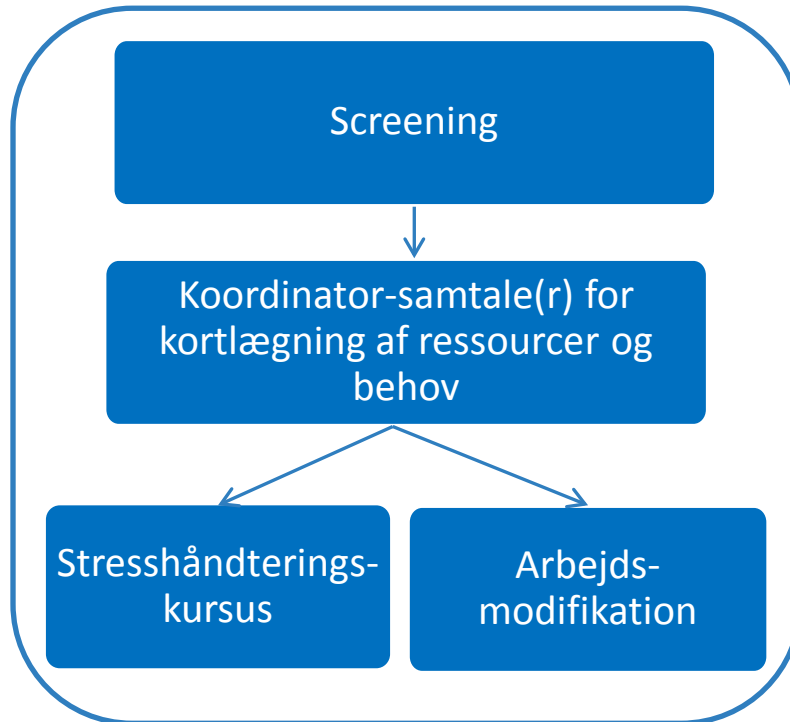
Formål

At reducere risikoen for **psykiske helbredsproblemer**, bevare og forbedre **arbejdsevnen**, og fastholde og styrke **tilknytningen til arbejdsmarkedet...**

...ved at forbedre **trivslen** hos lærere med nedsat trivsel...

...gennem **tidlige indsatser** til lærerne med nedsat trivsel (**individrettede indsatser**) og hele skolen (**organisationsrettede indsatser**)

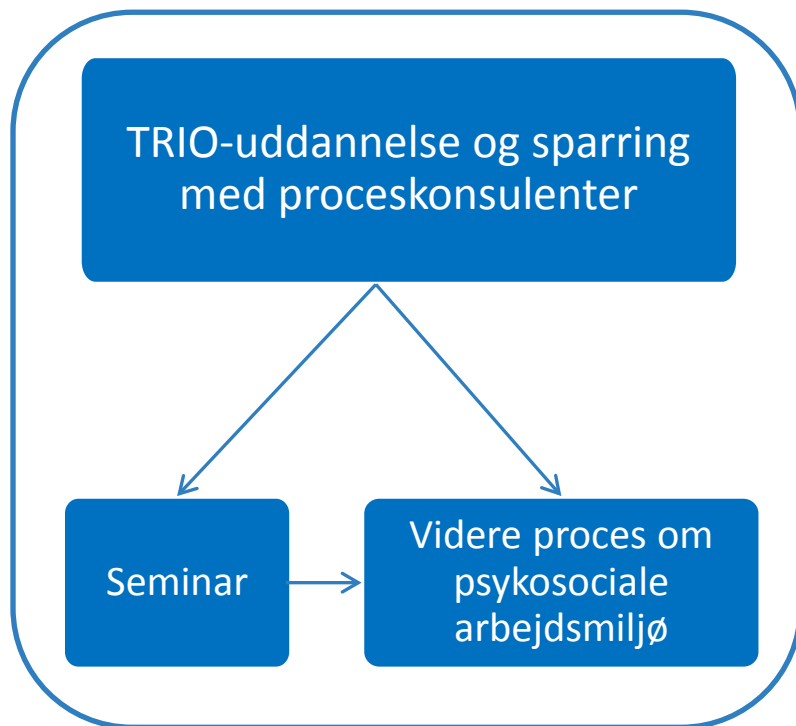
Individrettede interventionsaktiviteter



Efter **screeningen** blev lærerne med tegn på nedsat psykisk velbefindende tilbudt:

- **Samtaler** med BALANCE-koordinatoren
- Tilbud om mulighed for **arbejdsmodifikation**
- Tilbud om deltagelse i **stresshåndteringskursus**.

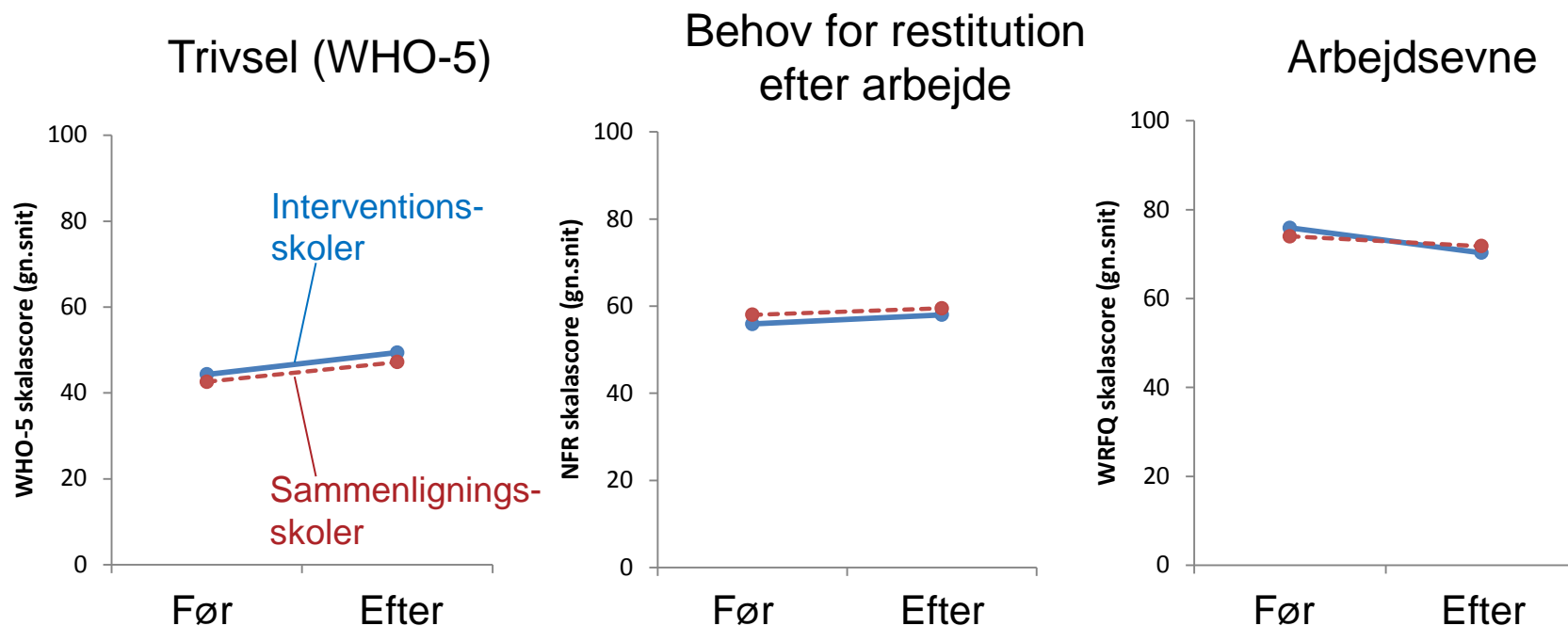
Organisationsrettede interventionsaktiviteter



- **Uddannelse** af TRIO og efterfølgende sparring med proceskonsulenter fra Arbejds miljø København.
- Afholde et **seminar** lokalt på skolen for alle skolens lærere for at øge viden om psykisk velbefindende
- Igangsætte en proces omkring **forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø på skolen.**

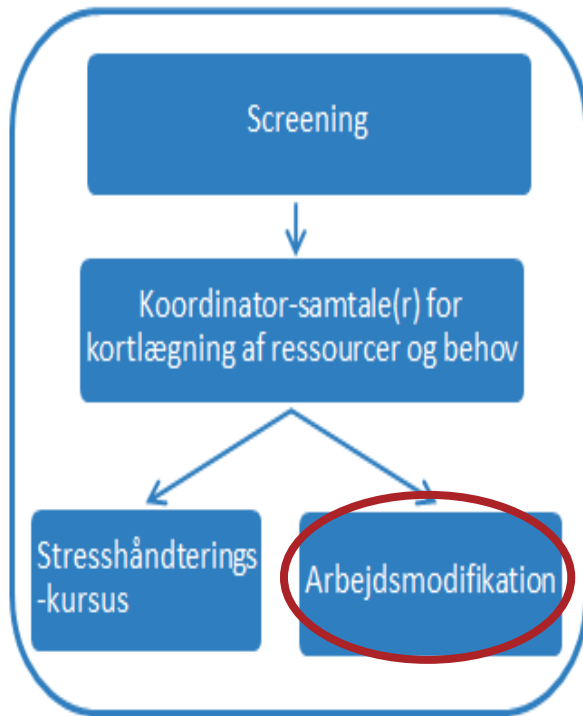
TRIO = Ledelsesrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, og tillidsrepræsentant

Resultater:...de forventede effekter af interventionen udeblev...



...men der gjort mange andre observationer og fund, som kan bruges i indsatserne på arbejdspladsen for at sikre et godt mentalt helbred ...

Arbejdsmodifikation



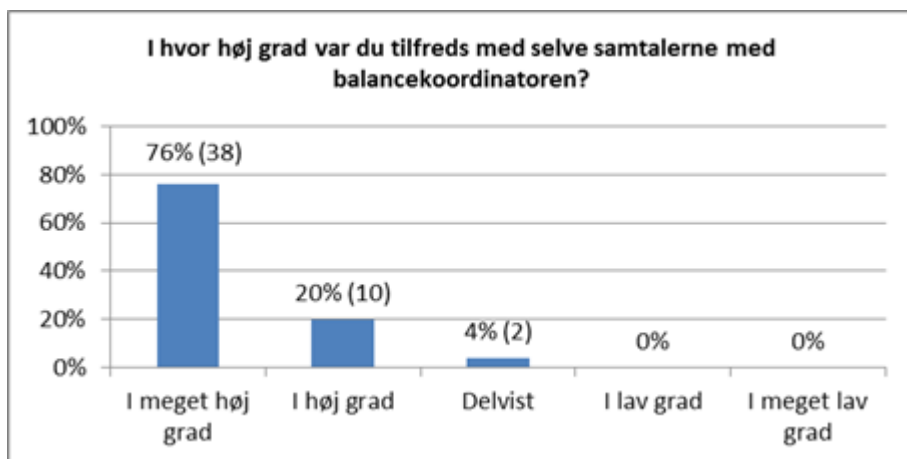
- **Arbejdsmodifikation – organisatorisk håndtering** af individrettet interventionsaktivitet
- **Eksempler**
 - To-lærerordning i enkelte timer
 - Skemaændringer fra næste skoleår + fritaget for møder og gårdvagter
- **Blandede oplevelser** med arbejdsmodifikationsaftalen
 - 28 lærere ønskede en arbejdsmodifikation, 16 endte med en arbejdsmodifikation
 - Positive erfaringer med relevante ændringer
 - Manglende opfølgning på aftale
 - Processen gik i stå.

BALANCE-koordinatoren

- Opsøgende
- Afklarende og motiverende
- Hjælpe med at få en arbejdsmodifikationsaftale i stand, og med at følge op på den.

Opsøgende indsats: 13 ud af 95 lærere, som blev identificeret som havende mulige trivselsproblemer, henvendte sig selv, resten blev kontaktet af koordinatoren (hvilket resulterede i 44 ekstra)...

Afklarende



”At mine følelser, tanker m.m. blev anerkendt og forstået og uddybet med forklaringer fra koordinatoren.” (Deltager i koordinatorløbet).

”Koordinatorens evne til at få mig til at se muligheder og nye måder at handle på i min situation. Hendes måde at se hændelser på/give forklaringer på, hvad der er sket for mig, så jeg bedre forstår, hvorfor tingene gik som det gik.” (Deltager i koordinatorløbet).

BALANCE-koordinatoren

- Opsøgende
- Afklarende og motiverende
- Hjælpe med at få en arbejdsmodifikationsaftale i stand, og med at følge op på den.

Udfordring: Hvordan fås den opsøgende, afklarende og motiverende funktion ind i organisationen?

Næste trin: Involvering af organisationen

Trin1: Planlægning af samtale med skolen

Samtale mellem lærer og koordinator om ønskerne for en arbejdsmodifikation



Trin 2: Gennemførelse af samtale med skolen

Samtale mellem lærer og ledelse/TRIO, evt. med deltagelse fra koordinator, om mulighederne for en arbejdsmodifikation.



Trin 3: Gennemførelse af arbejdsmodifikation

På baggrund af en endelig aftale gennemføres en arbejdsmodifikation

Samarbejdet i TRIO'en omkring arbejdsmodifikationssamtalerne

Forventninger

- Alle TRIO-medlemmerne deltager i arbejdsmodifikationssamtaler og den følgende proces.
- TRIO-medlemmerne sikrer, at arbejdsmodifikation for nogle, ikke medfører større belastninger for andre.
- TRIO-medlemmerne forebygger negative reaktioner opstår blandt kollegerne.

Hvad skete der?

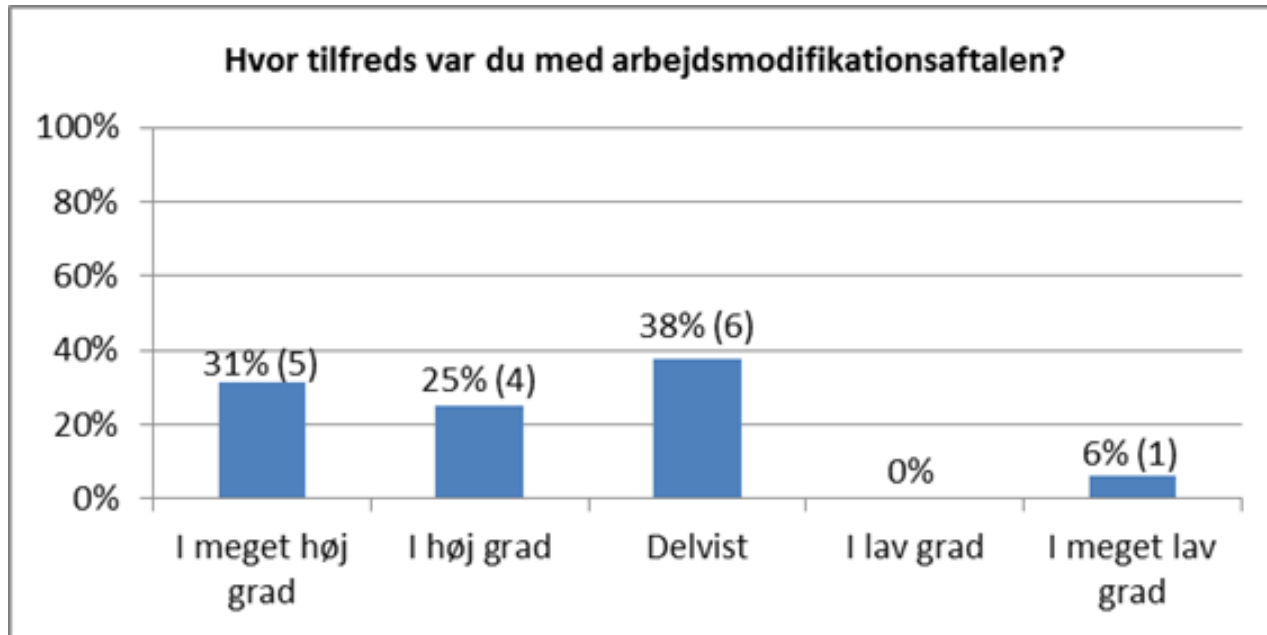
- De fleste samtaler blev holdt mellem leder og lærer. Opfølgning manglede ofte.
- Ikke nok opmærksomhed på konsekvenser af arbejdsmodifikation for kollegers arbejdsbyrde.
- Både positive og negative reaktioner blev oplevet af lærerne med trivselsproblemer.

Opmærksomhed på den enkelte og kollegerne

”...arbejdsmodifikationen skal jo ikke bare være sådan at man flytter en byrde fra en lærers skuldre over på mine skuldre vel, så den næste dominobrik falder. Det har været meget vigtig pointe synes jeg (...) at det hjælper ikke noget at flytte lorten væk eller over på en andens skulder fordi så får man jo bare den der domino-effekt, så triller de alle sammen omkuld over tid, ikke?”
(Arbejdsmiljørepræsentant fra en TRIO).

”... ledelsen har holdt møde med den stressramte medarbejder, og siger til os, det her har jeg aftalt med stressramte medarbejder, uden ligesom at høre os; »Hvad tænker I? Er der en eller anden lille ting, som I har brug for, som vi skal tænke ind?«”
(Lærer i de individrettede interventionsindsatser og kollega til lærer, der fik arbejdsmodifikation).

Tilfredshed med arbejdsmodifikationerne...



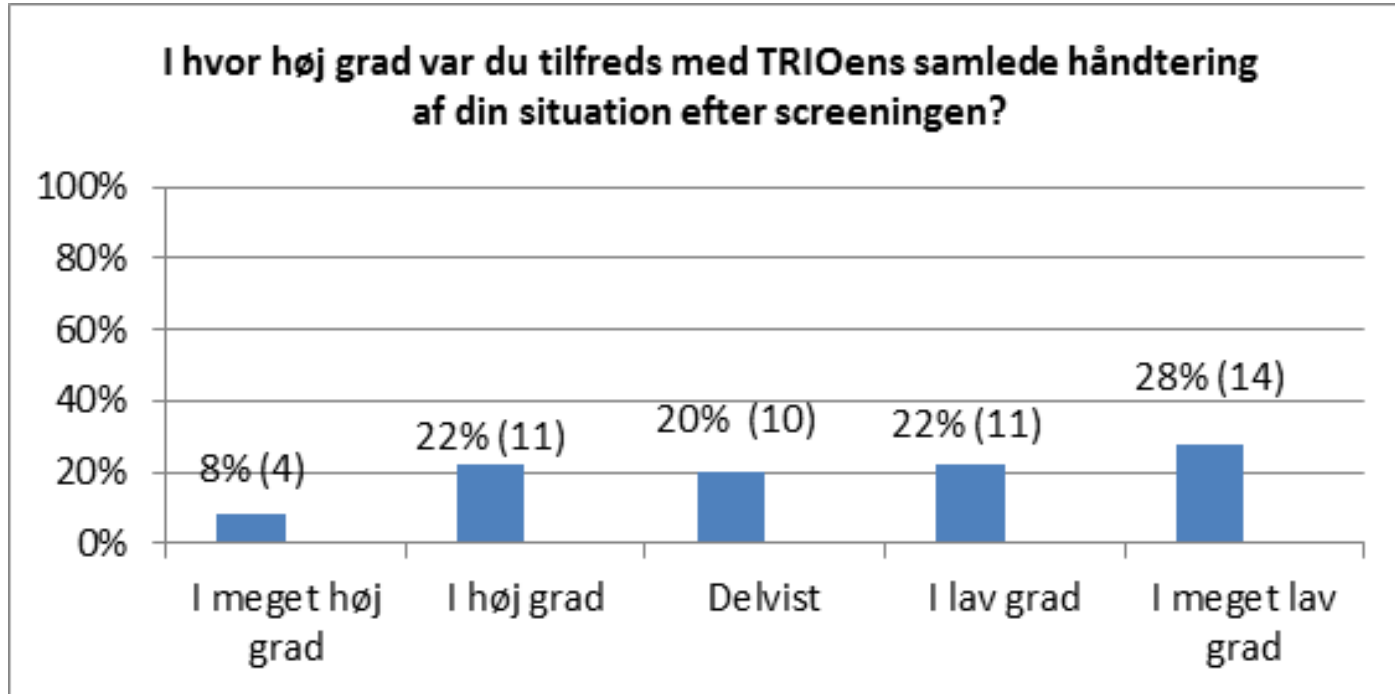
”Arbejdsmodifikationen var en stor hjælp (...) Hun har fået ekstra hjælp i klassen. Hun har det grundlæggende meget bedre.” (*Koordinatorers notat i koordinatorloggen*).

...men også kritik af manglende information og opfølgning ...

”Og så sagde hun [afdelingsleder], det kunne vi godt [lave en aftale om arbejdsmodifikation]. Vi kunne jo foreløbig sige indtil jul. (...) Og så er det sådan igen (...) meget generelt her på skolen, så bliver der ikke fulgt op.” (*Lærer i den individrettede interventionsdel*).

”Jeg fik aftalt en arbejdsmodifikation, der ikke blev til noget. Dette blev jeg af ledelsen ikke informeret om.” (*Lærer i den individrettede interventionsdel*).

...og en moderat tilfredshed med TRIOens håndtering...



Tilfredshed målt blandt deltagerne i de individrettede indsatser (dvs. lærere med nedsat psykisk trivsel)

Arbejdsmodifikation – hensyn til individet og hensyn til organisationen og kollegerne...

- **Opsøgende og afklarende indsats** – hvem har brug for arbejdsmodifikation (eller et andet tilbud), og hvad har vedkommende brug for?
- **Kommunikation og opfølgning** – Virker indsatsen, eller er der brug for noget andet? Hvordan informeres kollegerne, og hvem gør det?
- **Læring i organisationen** – Hvordan inddrages organisationen i arbejdsmodifikationen (eller andre individuelle tilbud). Hvordan inddrages kollegerne?

Konklusion fra BALANCE-projektet

...individrettede indsatser kan være nødvendige for at hjælpe den enkelte medarbejder, der har nedsat psykisk velbefindende. ... organisatoriske indsatser ... er vigtige for at understøtte disse individuelle indsatser.

Vigtigt at den organisatoriske indsats er vedholdende og systematisk, fx faste møder, afklaring af rolle- og opgavefordeling, osv.

Hvordan lærer organisationen fra trivselsproblemerne?

Hvordan sker opfølgningen?

BALANCE-projektet

Rapporten:

”Flerstrengt indsats for at bevare og forbedre folkeskolelæreres psykiske trivsel - resultater og erfaringer fra BALANCE-projektet”. NFA-rapport, juni 2016.

Link til rapporten: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Boeger-og-rapporter/BALANCE-rapport-final-230616-4--2-.pdf>

Link til nyhed på NFA's webside:

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2016/otte-folkeskoler-under-lup-for-psykisk-trivsel>



**TAK FOR JERES
OPMÆRKSOMHED!**