

Stress-Stop-Aktionslæringsforløb med fokus på stress og trivsel

Formålet med aktionslæringsforløbet er at etablere en ramme og en proces hvor ledelsesteamet og/eller nøgleaktører på arbejdspladsen dels kan drøfte fælles anliggender og indsatser mod stress og dels i praksis arbejder med at udvikle, afprøve og implementere tiltag, der kan forebygge og reducere stress.

Udbytte

Aktionslæringsforløbet indebærer:

- At den enkelte deltager bliver mere klar på sin egen rolle og andel i indsatsen mod stress
- At den enkelte deltager arbejder med et konkret aktionslæringsprojekt ift. stress
- At den enkelte deltager videreudvikler specifikke kompetencer til brug i indsatsen mod stress
- At deltagerne træner kommunikation og samarbejde, der kan fremme trivsel både i ledelsesteamet og på arbejdspladsen
- At deltagerne lærer af hinandens projekter

Indhold

Forløbet tilpasses ledelsesteamet og virksomheden på baggrund af forudgående individuelle samtaler med hver enkelt leder, samt et fælles opstartsmøde. Følgende kan nævnes som eksempler på temaer for den enkeltes aktionslæringsprojekt:

- identifikation af risikofaktorer og belastningsreaktioner
- forebyggelse af skadelig stress – egen og andres
- håndtering af stress på forskellige niveauer
- stress og kollegerne...etc.

Form

En forudsætning for arbejdet og det fælles udbytte er, at alle deltager aktivt. Aktionslæringsformen består af tre hovedaktiviteter: (1) Forståelse, planlægning (2) Afprøvning i praksis og (3) Refleksion og dialog omkring udbytte og læring.

Dertil vil der være en kombination af oplæg, introduktion til værktøjer og fælles refleksioner/drøftelser, der kan danne udgangspunkt for den enkelte deltagernes arbejde med at udvikle, afprøve og implementere tiltag rettet mod stress.

Forløbet strækker sig over 4-12 måneder og består af:

- > et fælles planlægningsmøde, hvor deltagere og konsulent i fællesskab arbejder med at identificere de vigtigste udviklingsområder i forhold til at imødegå udfordringer i indsatsen mod stress
- > individuelle samtaler med deltagerne mhp. at understøtte den enkelte deltagers forståelse af ansvar, opgaver og udfordringer ift. at arbejde med stress, samt at påbegynde afdækning af muligt projekt
- > et opstartsseminar hvor aktionslæringsformen introduceres og arbejdet med de individuelle projekter påbegyndes
- > månedlige møder (læringsgruppemøder), hvor formålet er i fællesskab at reflektere over læring på baggrund af aktioner i projekterne. Mellem møderne forventes deltagerne at arbejde aktivt med deres aktionslæringsprojekter¹.
- > forløbet afsluttes med et opfølgingsseminar, hvor fokus er på læring omkring arbejdet med de individuelle projekter og indsatsen mod stress, samt forankring af tiltag både for den enkelte og fælles.

¹ Efter behov kan den enkelte leder/deltager rekvirere coaching, hvor de sammen med erhvervspsykolog arbejder med at konkretisere og håndtere eventuelle udfordringer i den enkeltes projekt, herunder projektets tilrettelæggelse ift. at arbejde med videreudviklingen af specifikke kompetencer i aktionslæringsprojektet.