

## Værktøj 6: Energibarometeret



Dette værktøj kan hjælpe jer til at tydeliggøre hinandens behov og give hinanden både praktisk og følelsesmæssig støtte i arbejdet. Værktøjet består af øvelsen 'Energibarometeret' og en supplerende øvelse, teamet kan tilvælge efter behov.

- ▶ **Øvelse:** Energibarometeret
- ▶ **Supplerende øvelse:** Få handlet på frustrationerne



### Baggrund:

Dette værktøj hjælper jer til at gøre det mere tydeligt, hvordan det står til i teamet/kolle-gagruppen, og I får styrket jeres oplevelse af at være en del af en gruppe. Begge dele kan hjælpe jer med at forebygge og håndtere symptomer på stress.



### Tovholder:

Øvelserne i dette værktøj kan gennemføres i det enkelte team. Vi foreslår dog, at arbejdsmil-jøgruppen er tovholdere på arbejdet med værktøjet og løbende orienteres om erfaringer og resultater, så processen indgår i og koordineres med jeres øvrige stres-sforebyggende arbejde. I kan som arbejdsmiljøgruppe formidle øvelsen til arbejdspladsens teams som en del af det generelle stressforebyggende arbejde



### Deltagere:

De enkelte teams og arbejdsgrupper på arbejds-pladsen.



### Praktisk:

Værktøjet er tilrettelagt, så det kan bruges af det enkelte team eller personalegruppe i begyn-delsen eller slutningen af et personalemøde/teammøde som et fast punkt.



### Bemærk:

Arbejdet er organiseret meget forskelligt i fx folkeskoler, erhvervsskoler og universiteter, ikke mindst i forhold til teamstrukturer. Vurdér ud fra jeres konkrete situation, hvor værktøjet bedst kan an-vendes, og hvilke grupper og teams, der kan have fordel af det.

Dette værktøj er en del af materialet **Forebyg stress i fællesskab**. Hent videnshæftet samt de øvrige værktøjer og supplerende materialer på [godtpsykiskarbejds miljo.dk/stress](http://godtpsykiskarbejds miljo.dk/stress)

# Øvelse: **Energibarometeret**

'Energibarometeret' er en måde at undersøge, hvordan teamet har det og få indblik i, både hvad der er udfordrende eller direkte drænende i teamets arbejde, og hvad der giver arbejdsglæde. Øvelsen går ud på at få kortlagt og skabt kendskab til hvilke opgaver, der giver og dræner energi hos teamets medlemmer.

På den måde opbygger I en støttende kultur, hvor I kender til hinandens trivsel, og I får etableret 'lytteposter' i arbejdsdagen, hvor I får mulighed for at kigge på jeres arbejde udefra og får givet plads til de følelser, som I oftest vil opleve, hvis der er høje følelsesmæssige krav i deres arbejde.

Der kan eventuelt være brug for at kigge på, hvad der kan gøres noget ved, så teamet ikke risikerer at sidde fast i de samme frustrationer. Find inspiration til det i den supplerende øvelse.

## Guide til øvelsen

*Samlet tid: Ca. 30 minutter. Hvis øvelsen gennemføres jævnligt, kan tidsforbruget reduceres.*

### 1. Individuel refleksion

*Tid: 10 minutter.*

- Find tre forhold i arbejdet og samarbejdet, som netop nu giver dig energi, mening og overskud i arbejdet.
- Find tre forhold i arbejdet og samarbejdet, som netop nu presser dig - men som du trods alt kan håndtere.
- Find tre forhold i arbejdet og samarbejdet, som netop nu dræner dig for energi og kan skabe frustration.

Hvis I indfører dette værktøj som et fast punkt på jeres møder, kan I med fordel bede deltagerne forberede sig på forhånd. Tag evt. udgangspunkt i Energibarometeret oven for.

**Energi-givende  
Lystbetonet**

**Presset - men du  
har stadig kontrol**

**Energi-slugende  
'Hårdt arbejde'**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 2. Fælles præsentation

Tid: 10 minutter.

Hver deltager på mødet fremlægger ét forhold, som giver energi, og ét som dræner.

De øvrige deltagere lytter og stiller kun opklarende spørgsmål. Målet er, at I får klarhed over, hvordan kollegerne hver især oplever det daglige arbejde – ikke, at I skal diskutere hinandens punkter og finde løsninger.

I arbejdet med 'energibarometeret' kan der vise sig opgaver, som for nogle er 'røde' og for andre er 'grønne'. Undersøg, hvori forskellene ligger. Det er vigtigt, at I er åbne og accepterer, at teamets medlemmer reagerer

forskelligt på det, I oplever, og at I har forskellige greb og coping-teknikker med jer. Overvej også, om det er muligt at bytte opgaver mellem jer.

## 3. Opsamling

Tid: 10 minutter.

Mødelederen samler op ved at spørge i gruppen, om der er nogle frustrationer, der kalder på fælles handling eller et initiativ fra ledelsen.

## 4. Mellem møderne

Mellem møderne har I hver især til opgave at være opmærksomme på situationer, hvor I kan støtte hinanden.

*Øvelsen er udviklet af Lasse Rønnoe.*

# Supplerende øvelse: **Få handlet på frustrationerne**

**Brug denne supplerende øvelse, hvis I oplever, at en bestemt frustration fylder i teamet. Værktøjet hjælper teamet til at agere på en konstruktiv måde, så frustrationen både høres og tages alvorligt, og så teamet samtidig får lagt en plan for, hvordan det vil handle.**

## Guide til øvelsen

Samlet tid: Ca. 1 time

### 1. Individuel forberedelse

Tid: 10 minutter.

Læs boksen 'Adskil problemer fra vilkår og mindre irriterationer' på næste side. Hvad tænker I om den problemstilling/frustration, som fylder i jeres team? Skriv ned for jer selv og organisér jeres tanker.

### 2. Præsentation og fælles diskussion

Tid: 20 minutter.

Alle præsenterer kort deres individuelle refleksioner. De øvrige stiller kun opklarende spørgsmål. Mødeleder sørger for at notere undervejs, så alle kan følge med.

Tid: 10 minutter.

Diskutér herefter:

- Er der forskellige måder at tænke om problemstillingen/frustrationen i gruppen?
- Kan man forstå problemstillingen på andre måder?

Tid: 10 minutter.

### 3. Gruppearbejde

Tid: 15 minutter.

Tal i teamet om (skriv ned undervejs):

- Hvilke løsningsmuligheder er der i forhold til problemstillingen?
- Hvad må vi acceptere, men måske forholde os anderledes til? Hvordan?
- Kan vi bruge nogle af styrkerne ved vores samarbejde og i vores team til at håndtere problemet/frustrationen? Hvordan?

### 4. Fælles beslutning om, hvad I vil gøre

Tid: 15 minutter.

Diskutér herefter i fællesskab:

- Hvad vil plan A, B og C være i forhold til problemet?
- Hvordan gør vi?
- Hvem gør hvad?



## Adskil problemer fra vilkår og mindre irritationer

Nogle gange kan gruppeprocesser i sig selv få frustrationer til at fylde og i sidste ende medvirke til, at man ikke får gjort noget ved de problemer, der opstår på arbejdspladsen. Hvis vi skal arbejde med at skabe mening i vores arbejdsliv, er det vigtigt, at vi ikke blot lader frustrationerne få frit løb, men bruger dem konstruktivt til at få gjort noget ved det, der bøvler. Her kan det være hensigtsmæssigt at skelne vilkår og irritationer fra problemer, I kan handle på.

**En irritation** er et tema, I vurderer, at I ikke skal eller vil gøre noget ved. Opgaven vil i stedet være at få dagligdagen til at fungere uden at lade sig stoppe for meget af irritationen.

**Et vilkår er et tema**, I vurderer, at I ikke kan gøre noget ved. Overvej:

- Om der er behov for at diskutere, hvordan I på arbejdspladsen kan leve med dette vilkår.
- Om det er noget, der skal bringes videre til højere niveauer i organisationen. Vilkår kan have en så belastende karakter, at det er nødvendigt at bringe dem videre med henblik på håndtering og handling.

Når I har fundet frem til, hvilke temaer der er henholdsvis vilkår og irritationer, vil de resterende temaer kunne **betragtes som problemer**, I bør gøre noget ved.

### Læs mere

Øvelsen er hentet fra BFA velfærd og Offentlig administrations "Aktiverende APV". Hent den her: [arbejdsmiljoweb.dk/aktiverendeapv](http://arbejdsmiljoweb.dk/aktiverendeapv)

