

Pilotprojekt - GODT LIV

BUPL Bornholm har i ugerne 40,41,43 og 44 afviklet et pilotprojekt med henblik på at få fokus på mistrivsel blandt vores børn. Som fagforening kan vi ikke gå ind og fixe de nuværende problemer, men vi kan hjælpe med at forebygge og mindske. Vi kan uddanne vores pædagoger, så de får den samme forståelse at arbejde ud fra.

Ideen til Pilotprojekt opstod pga. den store mistrivsel vi ser blandt vores børn og unge i dag. Men også mistrivsel blandt de voksne, der varetager opgaver med børnene.

Udmeldingen fra familiecenteret i BRK, der kom i uge 21 – 2022, at de i snit modtager 80 henvendelser om måneden, på børn der mistrives, blev den afgørende faktor for udførelse af projektet.

Projektet er udviklet og afholdt af Susan Gram / Homepage Coaching Center, som også er ansat som 3P-coach og administrativ i BUPL Bornholm.

De sidste 2 år har Susan coachet medlemmer i BUPL, i De 3 Principper (Tanke, Bevidsthed og Sind) af Sidney Banks. De medlemmer der har benyttet sig af tilbuddet, har som udgangspunkt været ramt af stress i en eller anden grad. En af dem var Majbritt Nielsen (Kaldet Søs), der er ansat på Aavangsskolen.

Søs fik tilbudt 7 samtaler og begyndte stille og roligt at forstå og integrere principperne i hendes privatliv, men i den grad også i hendes arbejdsliv. Søs er i dag fuldstændig stress fri. Hun har fundet en indre ro, som hun tager med ud til børnene på hendes arbejdsplads. Resultaterne af hendes nye forståelse har spredt sig til kollegaer og forældre, der oplever, at børnene, Søs har berøring med i sit arbejde, har fundet mere ro, balance og selvværd.

Søs har været en del af projektet, hvor hun har budt ind med hendes historie og hvordan hun har implementeret det i hendes arbejde.

Projektet er bygget op omkring De 3 Principper med inspiration fra organisationen Iheart Principles, der siden 2016 har haft massiv succes rundt omkring i verden, med at undervise børn og voksne i De 3 Principper.

Resultaterne af deres arbejde med de voksne og børnene er ikke til at tage fejl af. Mellem 50-76% af de deltagende børn har forbedret deres opførsel, karakter, adfærd og ikke mindst deres tilgang til andre børn og voksne. Børnene udtaler af de har det meget bedre. De oplever håb.

Hos de voksne er arbejdsmiljøet forbedret drastisk og de har taget deres viden med hjem, hvilket også har skabt bedre balance i deres privatliv.

Da BUPL er en fagforening for pædagoger, måtte vi finde en anden tilgang, da det ikke var muligt at komme ud i klasseværelserne, som Iheart gør.

Projektet blev derfor bygget op med udgangspunkt i at hjælpe de voksne, så de kan hjælpe børn der mistrives, til at trives igen.



Projektet blev afviklet over 4 undervisningsdage af 2 timers varighed, med et mix af fortællinger, gruppearbejde og redskaber, der kan bruges i eget liv men også med børnene.

Hovedårsagen til at børn mistrives er fordi de er omkring voksne der mistrives. Så at vågne op til forståelsen af de 3 principper, at ens tanker skaber stress (mistrivsel) og dermed fravær i stedet for nærvær overfor børnene, gør at man pludselig ser børnene og deres reelle behov – ikke kun symptomerne på, at deres behov ikke bliver dækket.

Så ud over at se ind i sig selv med nye øjne, så ser man også børnene og sine kollegaer i et nyt lys.

Vi udvalgte 2 institutioner. Én daginstitution og én SFO. Forløbene blev kørt adskilt for at skabe åbenhed og fortrolighed imellem kollegaerne.

Undervisningen med daginstitutionen foregik kl. 17-19 og SFO'en kl. 9:30-11:30

Inden opstart fik alle deltagere fremsendt et spørgeskema. Skemaet var en pejling for Susan, til at finde ud af hvor god/dårlig deres trivsel var, og hvad der evt. skulle tales ind til.

På den sidste undervisnings dag sluttede alle af med at udfylde et evalueringsskema. Herunder nogle af udtalelserne.

Deltagerne blev spurgt om hvad de overordnet havde fået ud af forløbet:

- Flere oplysninger om andres følelse
- Meget indsigt i hvordan jeg og andre kan finde ro i hverdagen
- Selvindsigt, positiv indstilling til livet og arbejdslivet.
- Accept af mig selv – som fagperson og privat person
- Det har været meget givende at høre hvad andre og jeg selv tænker og siger i de forskellige øvelser
- En begyndelse på at få et nyt mindset. Bevidsthed om egne handlinger og tanker
- Mere viden om hvordan man kan arbejde med tingene på en arbejdsplads. Men også hvordan man kan arbejde med børn som har problemer
- Jeg har lært at sætte ord på tingene og turde snakke højt om det
- Jeg har lært mine kollegaer bedre at kende – det giver tryghed og fællesskab
- Hvor forskelligt vi ser på ord og forståelsen dertil.
- Solstrålen og skyerne – ingen tanker vare evigt
- Jeg er blevet mere bevidst omkring mine følelser og at vi på én gang er meget ens samtidig med at vi er meget forskellige og ser forskelligt på ting.
- Jeg er mere bevidst om at være nærværende, særligt overfor min datter og mand. Jeg vil blive bedre til at være nærværende og lyttende overfor børn og kollegaer på arbejde
- Det har givet eftertanke, hvor vigtigt det er, at man føler efter hvordan man selv har det, for at kunne være positiv overfor andre

- Fået en bedre forståelse for hvad ens tanker gør ved én og hvor meget ens tanker egentlig påvirker/fylder hos én i hverdagen
- Indsigt i hvordan jeg bliver påvirket af tanker. Hvordan én sætning/ord kan have flere betydninger
- Min egen rolle både hjemme og på arbejde
- At jeg skal være bedre til at sige hvad jeg føler/mener, så de "sorte" skyer ikke kommer til at fylde for meget
- En snak om individualiserede tanker om begreber
- En større indsigt i tankemylders indvirkning og nuancerne heri. En kiggen indad privat og på sig selv
- Man skal gå efter sin mavefornemmelse/intuition
- Følelser udspringer fra tanker
- Man kan vælge om man vil fokusere på de negative eller positive tanker
- Fået små "fif" eller nye måder at forstå tanker på

Indsigt, viden og bevidsthed omkring sig selv og sin ageren, er det der går igen i deres svar. At være nærværende og dermed opfange betydningen af sine egne og andres ord og handlinger, er med til at skabe forandring. De indsigter deltagerne har fået, var en del af målsætningen for projektet.

Deltagerne blev spurgt om hvordan de fremadrettet vil bruge deres nye forståelse af hvordan vores tanker fungerer, i deres privatliv:

- Lytte mere
- I forhold til mine børn
- Acceptere tilstande og situationer med et mere roligt sind. Vi er alle en sol med skyer nogle gange
- Være mere spørgende og opmærksom på vores forskelligheder
- Til at blive mere bevidst så jeg kan handle mere positivt
- Med det samme sætte ord på tingene og snakke om det, så man får forståelsen af tankerne
- Bare være i nuet, nyde samspillet så man får flere fælles oplevelser
- Prøve at blive mere bevidst omkring "tanker er bare tanker"
- Observer – anerkend – videre
- Jeg vil slappe mere af i mig selv når jeg får nogle uhensigtsmæssige tanker / stress. Jeg er begyndt at se "snekuglen" for mig når jeg har negative tanker omkring mig selv
- Vil stoppe op og sortere i tankerne. "smide" tankerne ud som ikke er relevante lige nu og her. Prøve at være mere i nuet og ikke tænke flere timer frem
- Prøve at finde ro, ikke lade tankerne løbe af med mig. Sige højt hvad jeg har brug for

- Give børn + mand plads til at tale ud, samt se på de gode ting de giver/gør. Knap så meget på det negative
- Øve mig i at være bevidst om hvad jeg tænker/føler og hvorfor – og om det bidrager med noget positivt/konstruktivt
- At øve mig i, at lytte mere til min mand og børn når jeg kommer hjem! (se bagom deres behov/adfærd) Men også blive mere tydelig i hvad jeg har behov for:) RO
- Gøre min ældste datter bevidst om hendes tanker, som hun har alt for mange af. Også at høre de andres tanker i stedet for at tro jeg ved hvad de tænker.
- Bruge ordet "tanker", "punktum", "mærke skyerne", "løsninger", "hvad fungerer for dig" (plejer mest at tage udgangspunkt i hvad fungerer for børnene)

Deltagerne blev spurgt om hvordan de fremadrettet vil bruge deres nye forståelse af hvordan vores tanker fungerer, på deres arbejde:

- Lytte mere
- Både i forhold til børn og kollegaer
- Ikke lade mig påvirke af andre negativt. Lade dem være i deres eget hoved og mig i mit
- Være mere spørgende og opmærksom på vores forskelligheder
- Til at blive mere bevidst så jeg kan handle mere positivt
- Sætte ord på tingene, snakke med sine kollegaer om det
- Være mere interesseret i at spørge ind til personen – samtidig med at give feedback
- Møde børn og kollegaer der hvor de er. Tælle til 10 når jeg bliver stresset. Sige det højt, når jeg er presset
- Jeg vil tænke over hvordan hvert enkelt barn har det og hvilke behov det har. Lytte til mine kollegaer og give dem tid til at tale færdigt
- Være til stede, prøve ikke at overtænke, men i stedet se det der er lige foran én
- Det er nok mest i forhold til børnene. Være obs på at selv når jeg synes jeg har allermest travlt og har mange tanker, så skal jeg vise børnene omsorg og nærvær – det kan give ro
- Give plads til at det er ok med en dårlig dag engang i mellem, bare det ikke er for ofte eller over en længere periode
- Have snakke og være tydelig i kommunikationen og om vi netop taler "samme sprog" når vi f.eks. siger "reflekterende", "undren" osv.
- Øve mig i at være bevidst om hvad jeg tænker/føler og hvorfor – og om det bidrager med noget positivt/konstruktivt
- Øve mig i ikke at afbryde og altid komme med en masse løsninger. Øve mig i at spørge ind og få en dybere forståelse for hvad andre mener – Og ikke tænke at jeg ved hvad den anden tænker
- Bruge ordet "tanker", "punktum", "mærke skyerne", "løsninger", "hvad fungerer for dig" (plejer mest at tage udgangspunkt i hvad fungerer for børnene)

Begreber de nævner, såsom at lytte, kommunikation, tale samme sprog og være spørgende/undrende. Er alle sammen fundamentale forudsætninger for et godt samarbejde – både hjemme og ude. Hvis ikke vi forstår hvor nemt misforståelser opstår i det talte ord, har vi rigtig svært ved at navigere i et samarbejde og derfor opstår der mistrivsel. For at kunne se disse misforståelser, er man nødt til at være mere i nuet – noget deltagerne har lært ved at deltage i projektet.

For virkelig at opnå en forandring på de udvalgte arbejdspladser, valgte vi at inddrage hele institutionen, både pædagoger, medhjælpere og de studerende på stuen/SFO'en. Det gjorde vi for at give dem en samlet forståelse og for at de efterfølgende kunne bruge hinanden og huske hinanden på forståelsen i hverdagen og i den videre læring.

Deltagerne blev spurgt om de så nogle fordele ved at deltage med alle sine kollegaer:

- Der bliver snakket flere følelser. En vigtig del af forventningsafstemning
- Ja – både med hensyn til forståelsen, men også i forhold til samarbejdet
- Ja, at vi alle taler samme sprog og kan minde hinanden om det løbende – både i hverdagen, men også tage det som punkt ved vores møder
- Det har været virkelig vigtigt, da alle bliver hørt og set og diskussionerne har været givtige
- Det vil klart styrke vores samarbejde, hvis vi alle "husker" at bruge det
- Ja, så man kan arbejde med de samme ting, men også så de ved hvad man snakker om
- Ja, det er helt klart en forudsætning at dele det med sine kollegaer, det giver oplysning
- Ja, mere fokus på forskelligheder, forståelse mm.
- Ja, jeg vil lettere kunne tale med mine kollegaer om pressede situationer, behov og følelser
- Fordelen er, at vi på vores arbejde, kan tale sammen om hvad vi kan tage med os videre
- Ja, da de selv har hørt/talt om det, så tænker jeg de har en bedre forståelse over for én. Min mand hjemme har f.eks. ikke samme forståelse for hvad jeg mener, når jeg fortæller om det her derhjemme
- Ja vi kan bruge det i fællesskab. Vi har alle hørt det samme. Selvom vi måske opfatter tingene forskelligt, er det opstået i fællesskab
- Ja vi står med en fælles ny viden og kan hjælpe hinanden til ikke at glemme det og snakke sammen
- Jeg synes at det er en fordel at alle kollegaer deltager, da vi så ved hvad vi taler om. Taler det samme Sprog
- Ja, vi får et "fælles" sprog. "Lyt hinanden ud", "mørke skyer", "punktum"
- Ja, det her giver god mening, at alle er med til, da det er noget vi alle skal høre og alle skal være med i samme proces – i forhold til en kollegagruppe

Deltagerne har fået en fælles ny viden, forståelse og et bedre fællesskab hvor der nu er plads til at høre hinanden ud. Der er opstået en rummelighed overfor hinanden og på den måde bliver der

skabt en ro til et spirende samarbejde hvor blandt andet forventningsafstemning bliver en del af hverdagen.

Det fælles sprog de taler om, er lige så vigtigt som deres fælles faglighed. Hvis ikke de enkelte trives, vil det uden tvivl påvirke deres faglighed.

Deltagerne blev spurgt om de kunne se, at det kunne gavne andre i deres branche at få den samme indsigt og forståelse:

- Ja, men det kunne også godt være gavnligt for lærerne, som vi jo samarbejder meget med
- Helt sikkert, men det kræver at man som modtager er åben og klar
- Alle kunne have brug for dette kursus
- Ja og på uddannelser, så man kan arbejde med det på pædagog uddannelsen / PAU
- Det vil gavne hele skolen, at alle medarbejderne fik chancen – det vil give en større indsigt i hvad alle tænker
- Ja, særligt i samme branche – alle der arbejder med mennesker
- Ja, særligt hvor der er problemer i samarbejdet
- Ja lige nu og her. For man ved godt tingene, men man glemmer det. Meget godt at få en dybere forståelse og få sat ord på det. Få talt højt om det
- Ja, især steder hvor samarbejdet er svært eller hvor man er usikker på hvordan ens arbejde påvirker en som person
- Man kan altid blive klogere som individuelle mennesker og som gruppe (arbejde)
- Ja, jeg tror at det kunne bidrage med noget positivt
- Ja jeg tror at i nogen børnehuse/personalegrupper går tingene for stærkt! Her spiller tanker og forståelser ind hvis ikke man ved/bliver mindet om de mørke skyer/tanker!
- Jep, meget. Specielt i huse hvor det ikke går så godt. Tror på at alle kan få noget ud af det. Det er jo helt anderledes end hvad vi ellers er vant til

Der er skabt en fælles forståelse af hvor vigtigt det er, at De 3 Principper kommer ud til pædagogerne, lærerne, uddannelserne, hele skolen, alle der arbejder med mennesker.

Deltagerne har set hvordan forståelsen kan bidrage til noget positivt og samtidig er det en løsning for mistrivsel, når først man får indsigt i hvordan man selv og andre tænker og dermed agerer.

Deltagerne blev spurgt om hvad de synes var mest brugbart ved pilotprojektet:

- Snakkene og den fælles forståelse
- Snekuglen og de andre visuelle ting
- Samtalerne og refleksionerne
- Det hele, og at vi har lyttet til hinanden
- Billede på tankerne (sol / skyerne)
- Solen og skyerne i forhold til børn der kunne have haft brug for hjælp. Men også begreberne så man får handling på ordene
- Det hele – Specielt sjovt med – ord – leg hvor du siger hvad der falder dig ind i nuet
- 1. kursus dag gav mig en masse. Særligt som jeg kunne bruge i hjemmet. Skyerne foran solen, snekuglen. For mange tanker gør det hele uklart
- Der hvor vi skulle komme med 3 ting om hvad vi tænkte, når vi fik et ord
- At vi har talt højt om tingene, fået en forståelse ved at kunne sætte ord på. Lytte til hinanden
- At vi fik vendt ting og tanker fra en hverdag både i ens hjem og på arbejde
- Læren om de forskellige følelser og hvordan de påvirker dem omkring os
- Snakken om/i gruppen. Vores enkelte tanker på enkelte ord og begreber + illustreret figurer
- At få øjnene op for at vi hver især har vores forståelse at det vi oplever
- Der hvor vi selv har været i spil, at vi ikke kun skulle lytte! + små øvelser/fif/ideer
- Processerne med vekslen mellem det du fortæller og det vi skal skrive/lave. De facts du er kommet med. Modellerne som også er brugbare i dagligdagen med medarbejderne

Der bliver brugt mange metaforer i projektet og derfor giver ovenstående måske ikke så meget mening for læseren. Overordnet kan det beskrives, som at de har fået øjnene op for deres subjektive syn på verden og at deres verden ofte er meget forskellig fra alle andres. Det har givet dem en forståelse af hvor og hvordan misforståelser opstår.

Deltagerne blev spurgt om de havde input til evt. forbedringer til pilotprojektet:

- Nej
- Jeg synes at introen var lidt for lang
- Nej. Bare TAK!
- Fortsæt gerne på samme måde
- Ikke hvad jeg kan komme i tanke om
- Evt. lidt mere gruppearbejde
- Gerne meget mere gruppearbejde, hvor der er muligt at tale højt om ens tanker osv. Her sidste gang, har virkelig været godt, da vi har skulle lytte til hinanden, give plads, men også en forståelse for at et ord kan tolkes på mange måder

- Spørgeskemaet måske revurderes, så spørgsmålene passer mere til selve undervisningen. Godt med tid i fællesskab hvor alle siger noget
- Ud fra det spørgeskema vi fik inden, troede jeg at det var noget andet vi skulle igennem/lære om
- Mere gruppearbejde + Få fingrene i det, frem for fremlæggelse
- Da det er en stor gruppe man sidder i, kunne det måske være en god ide at dele op i mindre grupper nogle gange ift. Øvelser og ift. At få samtalen til at flyde mere. Måske kan tiden komprimeres – f.eks. 4x4 timer eller 3x2 timer. Der må gerne være flere øvelser
- Nu er vi jo et visuelt folkefærd, så noget visuelt materiale med nogle af de tema/viden vi har været omkring, de modeller vi har brugt/været igennem. Nogle af de facts som du har delt, at vi har dem skrevet ned, som vi kan vende tilbage til. Evt. en lille folder, som man også kunne hive frem til Personale møder o.l. for at arbejde videre med denne proces. Det kunne også være en god ide at give de 4 gange en form for overskrift, eller hvad vi skal arbejde med

Da det har været et pilotprojekt, var feedback meget vigtig for os. Hvad kan vi gøre bedre ud fra deltagernes perspektiv? Samtidig har evalueringen også været en pejling for Søs og jeg i forhold til om vi har fået formidlet det rigtigt med henblik på at opnå forståelsen.

Vi er meget positive overfor resultatet. Og meget positive over deltagernes engagement. Der blev talt og debatteret meget. De fik åbnet op overfor hinanden og har fået skabt en dybere forståelse af, hvor de hver især kommer fra.

Vi erfarede, at oplægget til forløbene skal være præciseret tydeligere. Her i forhold til hvem kurset henvender sig til. Mange af deltagerne havde en forventning ud fra spørgeskemaet, om at det skulle handle om hvad de kunne gøre for børnene. Men De 3 Principper handler om, at først skal man selv forstå, derefter kan man helt naturligt give det videre til børnene. Man kan ikke give noget, man ikke selv har!

Så en bedre præcisering af hvem modtageren af forløbet er, skal afspejle sig i spørgeskemaet. Spørgeskemaet var udarbejdet meget bredt, for at få et billede af hver enkelt deltagers tankegang. Et eksempel fra spørgeskemaet var, at de skulle beskrive hvordan stress føltes for dem? De havde alle forskellige forklaringer, men én ting var fælles for dem, og det var tanker – For mange tanker, tankemylder, forvirring i hovedet, tanker der kører på højtryk – Kært barn har mange navne.

Symptomerne på deres oplevelse af stress var ud over tanker, vidt forskellige.

De fik også spørgsmål omkring deres kommunikations- og samarbejdsfærdigheder. Igen vidt forskellige måder at se og forstå kommunikation på. Dvs. der ligger nogle forventninger hos dem hver især, der kan være svære at få opfyldt, når man ikke har defineret på arbejdspladsen hvad der menes med god kommunikation og godt samarbejde.

Det samme gjorde sig gældende med forventninger til, trivsel, rammer, arbejdsopgaver og indflydelse.

Intentionen med spørgeskemaet var ikke ment som en trivselsundersøgelse, men som en pejling, til at forstå hvor deres udfordringer og misforståelser opstår. Men ved nærmere refleksion kan vi se, at også her skal præciseringen skærpes.

Mange af deltagerne efterspørger mere gruppearbejde, da de her følte, at de kom et spadestik dybere. Det tager vi til efterretning, men der er en meget vigtig pointe i at lytte, da De 3 Principper gør op med den psykologi vi kender i dag. Så for at opnå de helt store forandringer er det nødvendigt med den grundlæggende forståelse.

Det blev pointeret at overskrifter og visuelt materiale var at foretrække. Årsagen til at overskrifter/dagsorden ikke var en del af projektet var bevidst, da forventninger kan ødelægge forståelsen – man lytter ikke på samme måde og er ikke til stede i nuet. Det er en del af forståelsen af principperne og her hvor det skiller sig ud fra den almindelige psykologi i forhold til læring.

Visuelt materiale til efterfølgende brug, er helt sikkert en mulighed. Da det kan hjælpe institutionen/teamet til at blive mindet om og give en yderligere fordybelse i forståelsen og fremtidigt samarbejde.

Vi mangler den sidste opfølgning, hvilket vil ske i løbet af december/januar måned. Her vil vi komme ind på hvordan de har formået at implementere deres nye forståelse. Hvad de har gjort for at få det på dagsordenen og hvordan de vil arbejde videre med det, så de formår at blive i det. Derudover kommer der et par evalueringsspørgsmål til dem individuelt:

1. På hvilken måde har det ændret din måde at tænke på?
2. Hvilke forandringer mærker du?
3. Hvordan vil du fortsætte den rejse du er begyndt på?
4. Hvad har det gjort for dig?

Deltagerne blev spurgt hvad fordelene kunne være, ved at man over en periode fik forståelsen repeteret og hvor ofte det kunne være aktuelt:

- Altid godt at genopfriske – hvert år
- Jeg tænker om et års tid. Se hvor folk er henne og om man har rykket sig
- At det hele bliver vækket til live engang i mellem – en reminder
- Man lærer at forstå andres måde at tænke og agere på. Respektere og accepterer hinandens forskelligheder
- Det gør implementeringen nemmere
- Det kunne være godt med en gang om året at repetere og lære sine kollegaer endnu bedre at kende
- Fordelen ved det er at ”det” kommer mere ind på rygraden

- At man igen lytter mere til sig selv og er mere opmærksom på sine medmennesker. Det har hjulpet mig med ikke at føle mig så anderledes. Jeg er ok:)
- Det er altid godt at få sat ord på bla. vores hverdag, hvad der rører sig, evt. på vores personalemøder
- Ofte, da man i en travl hverdag glemmer at stoppe op. Tror det er godt lige at få det genopfrisket ofte indtil det måske/forhåbentligt kan komme på rygraden
- At man bliver holdt oppe på de ting man har lært, så det ikke bare glemmes igen. Måske 1-2 gange om året
- At det ikke ryger i glemmebogen og man begynder at gå ind i de gamle vaner igen. Måske 1 gang om året
- Bliver mindet om det – måske 1 gang om året
- 1 eller 2 gange om året
- Fordelen kunne være aktuell når der bliver ansat nye medarbejdere. Man kunne måske gentage forståelsen én gang om året
- At man bliver mindet om at det "bare er tanker" og det er måden vi agerer eller vælger at agere på tankerne, så de negative tanker ikke får lov til at fylde
- Repetering kunne være en del af den proces der er startet. Måske om et kvart til et halvt år

Der er overordnet enighed i, at repetition er vigtigt. Som mennesker har vi det med at glemme. Blandt andet også derfor, at hele institutionen/SFO'en skulle deltage. Da de dermed kan hjælpe hinanden med at huske i en travl hverdag.

Der er også en vigtig pointe i at nye medarbejdere får den samme viden, da det i sidste ende handler om at hjælpe vores børn. Er vi ikke på samme hold, er det med til at skabe frustration og stress hos personalet. Det forplanter sig i den måde de varetager børnenes tarv på.