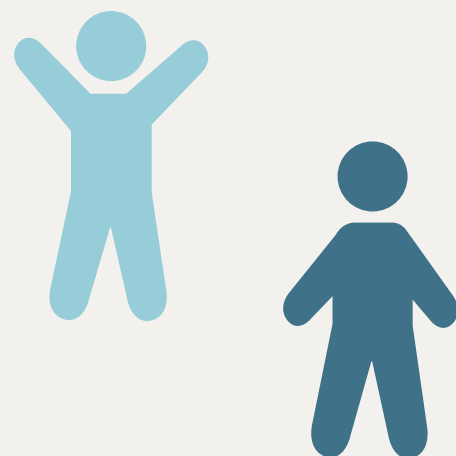
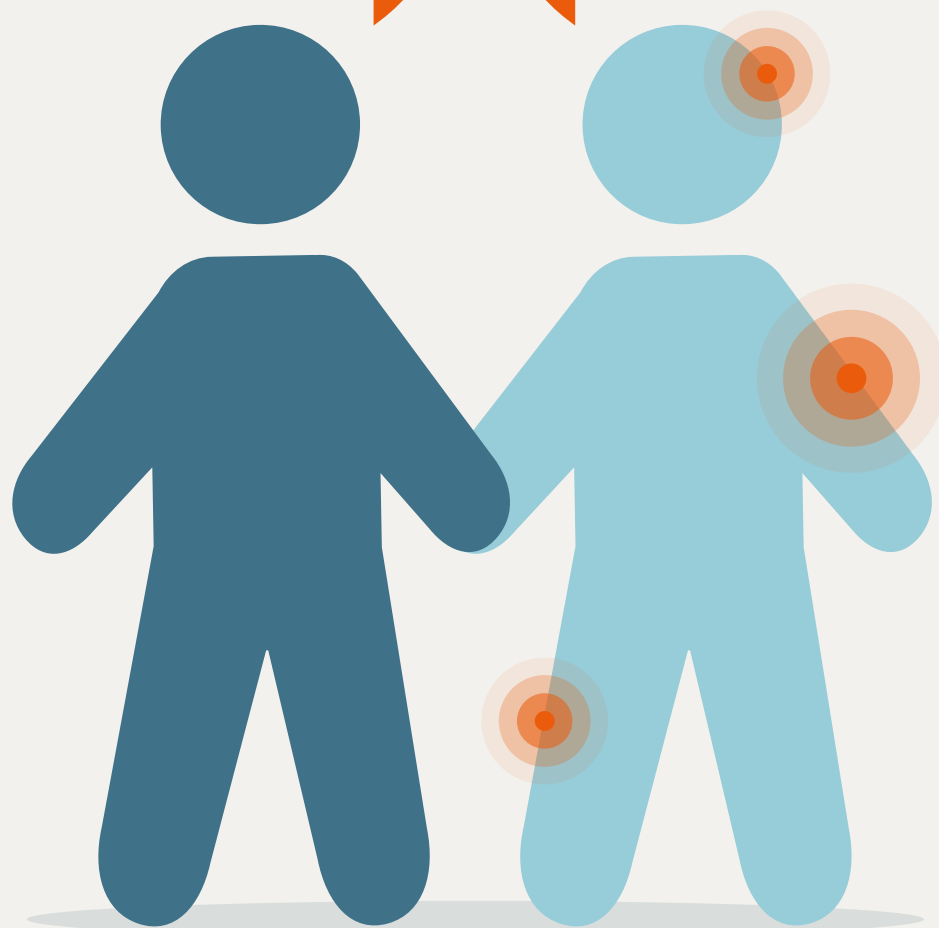


**Tal om smerter
- tag handling sammen**

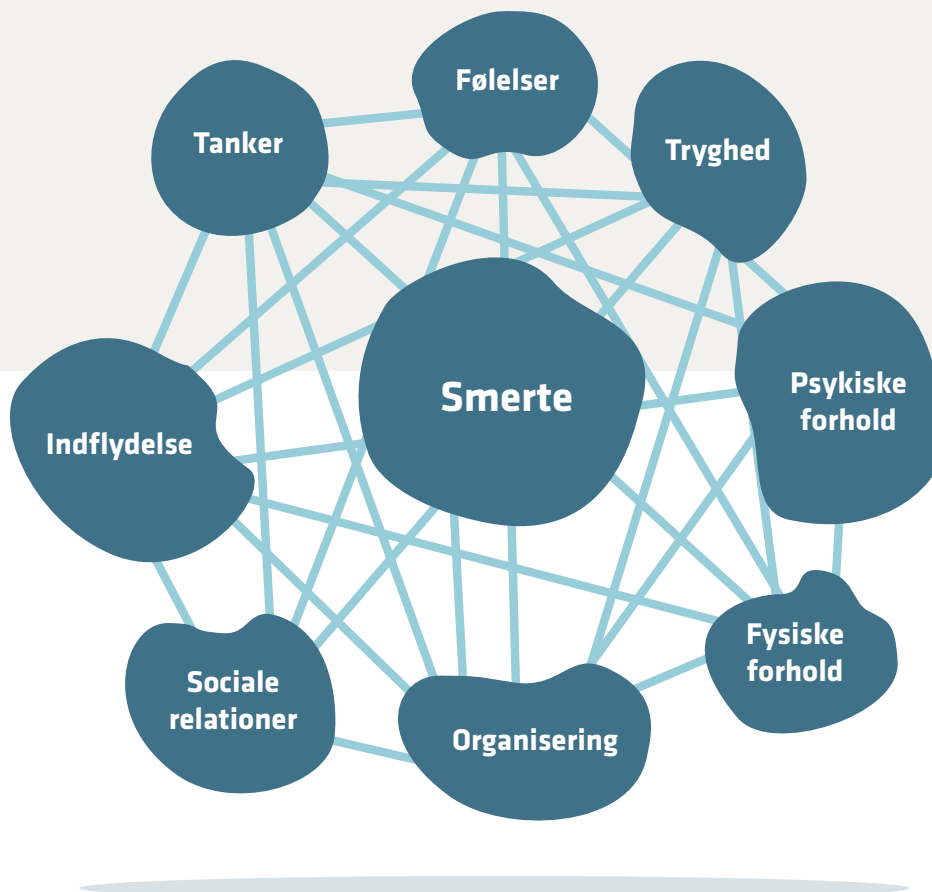


DIALOGVÆRKTØJ:
Tal om smerter
-tag handling sammen



BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration



Forord

Dette materiale er et supplement til værktøjet "Tag snakken – bryd vanerne". Det kan bruges sammen med "Tag snakken – bryd vanerne" eller selvstændigt.

Metoden sætter fokus på smerter og arbejdspladskultur. Oplevelsen af smerter påvirker arbejdsevne og trivsel. Derfor er det et anliggende for arbejdspladsen.

Med dette materiale får I muligheden for at tale om og tage handling på smerter på arbejdspladsen med en række dialog-

kort, som er målrettet ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt resten af jeres arbejdsplads.

Dermed kan I bidrage til:

- forbedret produktivitet og kvalitet
- et styrket arbejdsfællesskab
- bedre trivsel, helbred og jobtilfredshed
- bedre fastholdelse af medarbejdere

Introduktion til brug af "Tal om smerter - tag handling sammen"

Formålet med dialogkortene er at give jer mulighed for at reflektere over jeres praksis med forebyggelse og håndtering af smerter. Spørgsmålene skal få jer til at tale om vaner, værdier og rutiner i hverdagen og gennem dialog få jeres praksis frem og få tydeliggjort, hvordan I taler om, handler og ser på smerter.

Spørgsmålene er bygget op over de temaer, som erfaringer og forskning bygger på, når der arbejdes med en flerstrengt indsats til at håndtere problemstillinger i arbejdsmiljøet: rutiner, arbejds gange, arbejdsmiljøgruppens og ledelsens rolle, fællesskabets opgaver, individuelle og fælles vaner, tabuer, kommunikation, forebyggelse m.v. Redskabet er procesorienteret og består af en række spørgsmål skrevet på kort. I grupper à 3-5 deltagere drøftes

spørgsmålene. Kortene fordeles på borde med bagsiden opad. En medarbejder trækker et kort og læser højt. Spørgsmålet drøftes i gruppen. Turen går videre til næste deltager, indtil alle kort er blevet drøftet. Undervejs nedskrives pointer fra drøftelserne bagpå kortene.

Grupperne skal efter 'dialogkortprocessen' lægge deres kort i tre bunker:

- Bunke 1: Temaer, hvor I vurderer, at 'her er der plads til forbedringer – dem skal vi arbejde med først'
 - Bunke 2: Temaer, som er 'vigtige – men dem arbejder vi med senere'
 - Bunke 3: Temaer, hvor I vurderer, at 'her går det godt – vi skal fortsætte som nu'
- Fortsæt med skydeskive og handleplan på side 6.

1

KROPPEN I KERNEOPGAVEN

Er der nogle opgaver og situationer, hvor du særligt oplever smerter? Og hvad tænker du, det kunne handle om?

2

KROPPEN I KERNEOPGAVEN

Hvordan påvirker smerter dig i løbet af dagen, og hvilken betydning har det for din løsning af opgaver?

3

KROPPEN I KERNEOPGAVEN

Tænk på en situation, hvor du oplevede smerterne tage til i løbet af arbejdstiden? Hvad kendetegner situationen? Hvad skal der til, for at du har kontrol over smerterne i din arbejdsdag?

4

KROPPEN I KERNEOPGAVEN

Tænk på en situation i løbet af arbejdsdagen, hvor du havde mindre ondt, eller hvor smerter var et mindre problem for dig? Hvad kendetegner situationen? Er der andre situationer?

5

KROPPEN I KERNEOPGAVEN

Hvilke opgaver og situationer kunne gribes anderledes an, så du ville opleve færre eller mindre smerter? Og hvad skulle der til for at skabe ændringerne?

6

ARBEJDSFÆLLESSKABET

Deler I erfaringer om at opleve og håndtere smerter på arbejdspladsen? Hvordan og hvornår?

7

ARBEJDSFÆLLESSKABET

Er der noget, der er svært at tale om, som har betydning for jeres håndtering af smerter? Hvornår er det nemt og trygt for jer at tale om smerter? Hvornår kan det være svært at tale om smerter?

8

ARBEJDSFÆLLESSKABET

Hvilke aftaler har I med hinanden, som er hjælpsomme for dig i forhold til at have mindre ondt eller til at håndtere smerterne? Og hvad gør du selv for andre?

9

ARBEJDSFÆLLESSKABET

Påvirker smerter jeres samarbejde og fællesskab? Eventuelt hvordan?

10

ARBEJDSFÆLLESSKABET

Hvordan kunne jeres fællesskab blive bedre til at håndtere smerter? Hvor skulle I starte?





















11

DE BÆRENDE STRUKTURER

I hvilke situationer er det relevant for jer at tale om smerter? Tænk på situationer, hvor I har mulighed for at drøfte løsninger.

16

DET STRATEGISKE BLIK

Hvordan er håndteringen af smerter prioriteret på jeres arbejdsplads? Arbejder I med håndtering af smerter ud fra en flerstrengt indsats?

12

DE BÆRENDE STRUKTURER

I hvilke situationer har I typisk mest travlt? Og hvilken betydning kan det have for omfanget af smerter ved jer?

17

DET STRATEGISKE BLIK

Hvor stort et problem er smerter på jeres arbejdsplads? Og hvordan kunne I finde ud af det?

13

DE BÆRENDE STRUKTURER

Kan I påvirke og handle på de situationer og arbejdsopgaver, hvor I oplever smerter? Hvad skal der til?

18

DET STRATEGISKE BLIK

Hvordan er I involverede i beslutninger, der har betydning for håndtering af jeres smerter?

14

DE BÆRENDE STRUKTURER

Tænk på en forandring, der har gjort en forskel for oplevelsen af smerter. Det kunne f.eks. være ved vagtskifte, overleveringer, arbejdsgange, møder m.m. Hvad kendetegner den?

19

DET STRATEGISKE BLIK

Hvilken betydning ville det have for opgaven, hvis I blev bedre til at håndtere smerter?

15

DE BÆRENDE STRUKTURER

Er der arbejdsgange eller strukturer omkring opgaverne, som kunne have betydning for oplevelsen af smerter? Hvilke og hvorfor?

20

DET STRATEGISKE BLIK

Giv ledelsen, AMO og MED-udvalg et godt råd om, hvor der skal sættes ind, så smerter bedre kan håndteres og forebygges.





















SKYDESKIVEN

Skydeskiven er et redskab til at prioritere, hvad I skal følge op på. Den består af tre cirkler rundt om et centrum. Centrum er der, hvor jeres mål, ønsker og drømme ligger som arbejdsplads. Der arbejdes altså på at komme så tæt på centrum som muligt i forebyggelsen af smerter.

Kortene skal sættes fast på skydeskiven startende med bunke 1:

- I yderste cirkel lægger I kortene fra bunke 1 'Her er der plads til forbedringer'
- I midterste cirkel lægger I kortene fra bunke 2 'Vigtige temaer – som vi begynder at arbejde med senere'
- I inderste cirkel lægger I kortene fra bunke 3 'Her går det godt. Det skal vi skal fortsætte med at ...'

Bunke 1

Her er der plads til forbedringer
– dem skal vi arbejde med først

Bunke 2

Vigtige, men dem arbejder
vi først med senere

Bunke 3

Her går det godt
– vi skal fortsætte med at...

Handleplanen skal I bruge til at fastlægge den videre proces. Det er med handleplanen, at I sikrer forankring af jeres forslag. For at sikre at jeres arbejde bliver til praksis, er det vigtigt løbende at følge op på jeres handleplan. Det kan I med fordel gøre i jeres arbejdsmiljøorganisation eller MED/SU-udvalg.

| Dialogkort, vi vil arbejde videre med. | Hvad kan vi gøre noget ved her og nu? Hvem gør det? | Hvordan kommer vi videre herfra? | Hvem er ansvarlig og skal involveres? | Hvornår skal det være afprøvet og / eller gennemført? | Hvornår og hvordan følges der op? |
|---|--|---|--|--|--|
| <i>Handling nr.</i> | | | | | |
| <i>Handling nr.</i> | | | | | |
| <i>Handling nr.</i> | | | | | |
| <i>Handling nr.</i> | | | | | |
| <i>Handling nr.</i> | | | | | |