

”FÅ DET NU FIXET !”

Workshop på Arbejdsmiljødagene for
Brønderslev, Hjørring og Frederikshavn Kommune
Onsdag d. 4. marts 2020 kl. 09.45 – 12.15

Tine Brodersen

Seniorkonsulent • Fysioterapeut • Am.udd.underviser • Proceskonsulent • Sundhedscoach
52 13 75 13 • tb@amcentret.dk

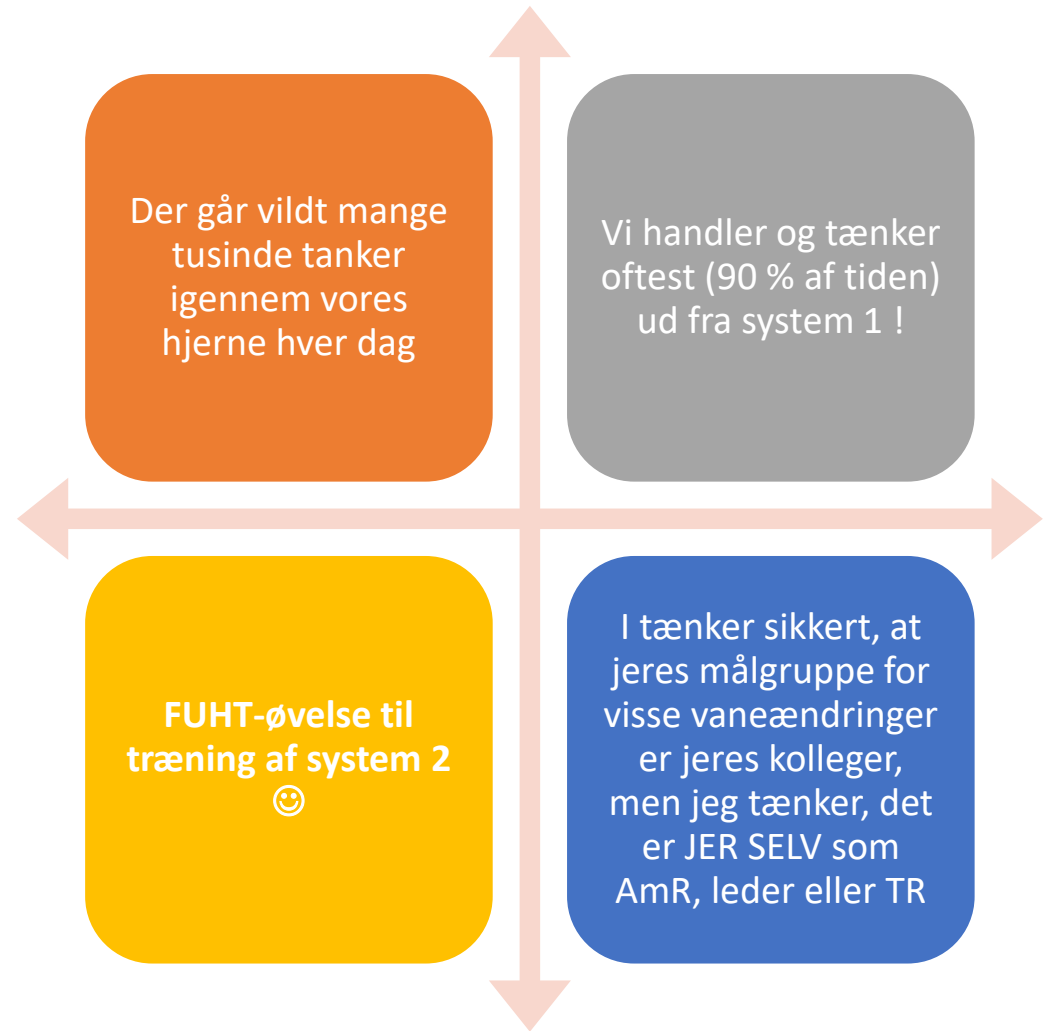
”Lidt” fra mit CV 😊

- Uddannet fysioterapeut i 1987
- Aktivitetshuset i Brønderslev med udviklingshæmmede
- Genoptrænet patienter på Aalborg Sygehus Syd (ASS) bl.a. med halvsidige lammelser fra f.x. hjerneblødninger / blodpropper i hjernen – nogle grundet stress
- Genoptrænet patienter på ASS bl.a. efter operationer med nye hofte- og knæled – mange af dem grundet slidgigt
- Arbejdet på klinik i Brønderslev
- Har arbejdet 9½ år i Brønderslev Kommune – heraf 7 år i Sund By
- Distriktsfys. inden for ældre og handicappede – træning og hjælpemidler
- Motorisk og ergonomisk rådgiver for dagplejere samt daginstitutionspersonalet, som arbejdede med 0-6 årige børn samt forældre
- Ergonomisk rådgiver inden for administration, bibliotek, tandpleje m.fl.
- Har været underviser på mange bækkenbunds-træningshold for kvinder.
- Siden 2004 arbejdsmiljørådgiver – startede ved Fødevare-BST, så Alectia og nu AMC
- Siden 2006 har jeg i alt undervist på mere end 100 Arbejdsmiljøuddannelser
- Som arbejdsmiljørådgiver særligt fokus på smerteforebyggelse og strategisk am.arbejde
- Siden 2009 har jeg rådgivet i sund livsstil til Personlige Sundheds-Profiler incl. målinger
- Foråret 2016 efteruddannelse som proceskonsulent
- Holder forskellige oplæg bl.a. ”Social kapital”, ”Fut i arbejdsglæden”, ”Fra lov til lyst” m.fl.

Program for denne workshop

- Vaneændringer
- Fra strategi til handling
- Arbejdsmiljø-udfordringer og konsekvenser (summemøde)
- AmG's (Arbejdsmiljø-gruppens) opgaver (summemøde)
- FUP-metoden
- De 3 forebyggelsesniveauer (gruppedrøftelse)
- PAUSE I 15 MIN. 😊
- Risikovurderingsmodel
- Walk – and – talk med kommunikationsøvelse
- Samarbejde i AmG
- Vælg en tjekliste - Am.-gennemgang eller intro til nye (gruppedrøftelse)
- Afslutningsøvelse – individuel
- Inspirationskilder
- KL. 12.15: TUSIND TAK FOR NU

Det
handler
ofte om,
at vi bør
ændre
vaner !



Jeres indstilling til arbejdsmiljø-arbejdet smitter 😊

- **Glæder** I jer til møderne i AmG (Arbejdsmiljøgruppen) ?
 - Hvorfor / hvorfor ikke ?
- På mange af de virksomheder, jeg kommer, foregår alt arbejdsmiljøarbejde i AmU/MED !
- Bliver strategierne altid til noget ?
 - Hvorfor / hvorfor ikke ?
- TAP en melodi !
- Handling før holdning – GØR NOGET !
 - Vi ved det + vi vil det = vi gør det – eller gør vi ???

Hvilke er de største arbejdsmiljø-udfordringer, I har?

- Summemøde herom
- Hvor tit mødes I i AmG – er det ofte nok ?
- Det skal give MENING !!!!
- Hvilke konsekvenser har det, hvis I **ikke** prioriterer arbejdsmiljø-arbejdet højt nok:
 - Højere fravær
 - Lavere trivsel / arbejdsglæde
 - Lavere produktivitet / effektivitet
 - Flere ulykker og nærved-hændelser
 - Flere med smerter
 - Sværere at rekruttere nye medarbejdere
 - Dårligere økonomi
 - Dårligere psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøgruppens opgaver:

- Sikre trivsel
- Være nøglepersoner i APV-arbejdet i eget dækningsområde
- Håndtere det arbejdsrelaterede sygefravær i APV (langtidsfriske)
- Runderinger (føre kontrol med, at alt arbejde udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt FULDT forsvarligt)
- Lyttende og observerende
- Indberetninger ift. vold og trusler
- Anmelde arbejdsulykker og årsagsanalyser, lave handleplaner og sætte forebyggende tiltag i gang – Husk nærved-hændelserne også (forebyggelse) samt OPFØLGNING
- Risikovurderinger / forebygge risici (også inden for det psykiske og ergonomiske)
- Informere om nyt fra Am-gruppen + MEDudvalg og være kontaktpunkt mellem de ansatte og MED / AmU
- Forhindre og deltage i løsning af aktuelle arbejdsmiljømæssige problemer
- Bidrage til den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Være synlige og tilgængelige
- Introduktion og instruktion til nye medarbejdere
- Deltage i planlægning vedr. ændringer eks. byggeri, ny indretning, nyanskaffelser m.v.
- Påvirke den enkeltes adfærd
- Deltage i aktiviteter om beskyttelse af de ansatte
- Forelægge for MED-udvalget de arbejdsmiljøproblemer I har og ikke selv kan løse
- Sikre der gives effektiv oplæring og instruktion
- Sikre at alt arbejde er tilrettelagt og udføres fuldt forsvarligt
- Kemiske risikovurderinger, hvis relevant
- Sikre, at I alle følger loven inden for f.x. støj, indeklima, tunge løft, maskinsikkerhed m.v.

FUP-metoden

- F – Formål
- U – Udbytte
- P – Proces

Eksempel:

Formål: Et bedre og bredere indholdsmæssigt og længere intro-forløb for de nyansatte

Udbytte: Den nyansatte skal føle sig velkommen

Den nyansatte mærker, at hele intro-forløbet er velplanlagt

Den nyansatte får en mentor og en faglig og motiveret instruktør

Der bliver fulgt op mange gange på introforløbet

Proces: MED-udvalget brainstormer herpå og uddeler opgaver

AmG sparrer med nogle af de sidst nyansatte

AmG planlægger i detaljen, hvordan et godt introforløb ser ud

Ved næste nyansættelse planlægges i kalenderen, hvem der gør hvad og hvornår

Planlægning af opfølgninger efter: 1. dag, 1. uge, 2. uge, 1. måned, 2. måned m.v.

Introforløbet skal justeres efter erfaringerne fra opfølgningerne med de nyansatte

De 3 forebyggelses- niveauer:



Det primære og
proaktive
forebyggelsesniveau



Det sekundære og
middelgode
forebyggelsesniveau



Det tertiære og
reaktive
forebyggelsesniveau

Eksempler på forebyggende tiltag på det **primære, proaktive** forebyggelsesniveau inden for **MISTRIVSEL**:

- Fyldig introduktion til arbejdets indhold
- Sundhedssamtaler
- Leve- og adfærdsregler
- Risikovurderinger på kolleger ift. arbejdsmiljøet
- Modtagelse af kolleger efter længere fravær
- Trivselsmålinger incl. forebyggende tiltag
- Sociale arrangementer
- Holder pauser / spiser frokost sammen

Eksempler på forebyggende tiltag på det **sekundære, mellemgode** forebyggelsesniveau inden for **MISTRIVSEL**:

- Gå i dialog
- Finde årsager til symptomer
- Være opsøgende
- Tidlig indsats
- Skånehensyn / Færre opgaver / anden arbejdstid
- Trivsels- og omsorgssamtaler
- Iværksætte gruppe- og individuelle tiltag incl. opfølgning
- Informere om, at vi ved, de er der
- Informere om hvilke forebyggende muligheder I har

Eksempler på forebyggende tiltag på det **tertiære**, **reaktive** forebyggelsesniveau inden for **MISTRIVSEL**:

- Blid opstart
- Dialog om og planlægning af opstart
- Tidlig indsats undervejs
- Lave årsags-analyse på fraværet og igangsætte forebyggende tiltag
- Iværksætte forskellige tiltag – gerne efter IGLO-modellen. Hvad kan Individet gøre, hvad kan Gruppen gøre, hvad kan Lederen gøre og hvad kan Organisationen gøre (gerne bruge denne model på de andre 2 forebyggelsesniveauer også)
- Hyppig opfølgning
- Information til kolleger om, hvordan den tilbagevendte gerne vil "behandles" (f.x. vil medarbejderen gerne tale om fraværsårsagen eller netop ikke)

Eksempler på forebyggende tiltag på det **primære, proaktive** forebyggelsesniveau inden for **SMERTER**:

- Sikre alle får instruktion i gode arbejdsstillinger og evt. brug af hjælpemidler
- Velfærdsteknologi
- Opfølgning på div. forebyggende tiltag
- Sundhedstiltag – Træning – Øvelser
- APP som hjælpemiddel til træning
- Lytte til hvad der giver mening for den enkelte
- Tilbyde sundhedscoaching
- Spørge ind til emnet ”smerter” f.x. ved runderinger, i APV, trivselsmålinger m.v.
- Lave tunge løft-kortlægning og sikre god instruktion herudfra
- Sikre gode variationer i arbejdet

Eksempler på forebyggende tiltag på det **sekundære, mellemgode** forebyggelsesniveau inden for **SMERTER**:

- Tilbud om træning og relevante øvelser
- Lave årsagsanalyser individuelt
- Planlægning og tilrettelæggelse af opgaver med fokus på smerteforebyggelse
- Bruges de relevante hjælpemidler ?
- Instruktion i gode arbejdsstillinger og opfølgning herpå
- Dialog med den enkelte medarbejder, plan og opfølgning
- Instruktion i god indretning og indstillinger af arbejdspladserne, den enkelte arbejder ved
- Evt. sikre bedre variation i opgaverne/arbejdsstillinger

Eksempler på forebyggende tiltag på det **tertiære**, **reaktive** forebyggelsesniveau inden for **SMERTER**:

- Handleplan for tilbagevenden
- Blid opstart
- Tilbud om sundhedsordning
- Lave årsagsanalyse og iværksætte forebyggende tiltag
- Kontakt og fokus på den tilbagevendte kollega indføres gerne i handleplanen
- Undervisning / Instruktion i fx gode arbejdsstillinger
- Træning / øvelser
- Forebyggelse af gentagelser, som tidligere førte til fravær
- Opfølgning på iværksatte forebyggende tiltag
- Sikre instruktion i og brug af relevante hjælpemidler
- Evt. ændring i opgaver




PAUSE I 15 MIN. 😊

Medbring gerne jeres jakke til en lille gåtur, når I kommer tilbage

VI SES IGEN KL. 11.25

Simpel risikovurderingsmodel – en god start!

Sandsynlighed og konsekvens = Risiko

Konsekvens Sandsynlighed	Mindre skade (Arbejdet fortsætter)	Væsentlig skade (Medfører sygefravær)	Katastrofal skade (Giver men)
Mindre sandsynligt (3-5)	Risiko kan tolereres	Risiko kan tolereres	Moderat risiko
Sandsynligt (7-9)	Risiko kan tolereres	Moderat risiko	Risiko kan ikke tolereres 
Meget sandsynligt (11-15)	Moderat risiko	Risiko kan ikke tolereres 	Risiko kan ikke tolereres 

Skadens konsekvens

Katastrofal	Livstruende, svært invaliderende, forgiftninger, større amputationer, elektrisk chok og lignende. –medfører mén
Væsentlig	Væsentlige skader, knoglebrud, forstuvninger, snitsår, kraftige ætsninger , og forbrændinger. –medfører sygefravær
Mindre	Småskader, hudafskrabninger, klemte fingre, blå mærker og lignende. –medfører ikke sygefravær

Sandsynlighed ud fra erfaringer

	Hvor ofte er du udsat for faren	Kendskab til ulykker, tilløb eller behov for at tage risiko	Nuværende tiltag for at imødegå faren: Afskærmninger, uddannelse, erfaring, nødstop
1	Årligt	Nej	Gode
3	Månedlig/ugentlig	Behov for at tage risiko	Mangelfulde
5	Dagligt	Ulykker, tilløb	Ingen

Eksempel:

Daglig udsat for faren + kendskab til ulykker + ingen tiltag = $(5+5+5) = 15 = \text{meget sandsynligt}$

WALK – AND – TALK 😊

- Gå en lille tur på 10 min. i alt
- Find en gå-makker, som du IKKE kender i forvejen
- Hvem er A og hvem er B ?
- A taler i 3 min. om et valgfrit emne uden at blive afbrudt !
- B holder øje med tiden og lytter aktivt
- B må se på A, smile og højst sige: "Mmmmm" ;-)
- Efter 3 min. stiller B uddybende spørgsmål til A's fortælling i 2 min.
- Derefter gentages de sidste 5 min, nu er det blot B, der taler først m.v.

Samarbejde i arbejdsmiljøgruppen

4 guldkorn:

- Respekt
- Forståelse
- Engagement
- Afklarede forventninger



Respekt



I er forskellige



I har forskellige
roller



Samarbejde
↔
ligeværdighed



Overholdelse af
aftaler

Forståelse

- Vigtigt at kunne sætte sig ind i hinandens situation
- Vigtigt at forstå den andens placering i virksomheden



Engagement

- Hvad hvis det ikke er lige stort ?
- Opbakning fra øverste ledelse
- Professionalisme



Afklarede forventninger

- Interview hinanden (se evt. Faktabogen 2019 s. 141)
- Forventninger vedr. opgaverne
- Aftaler vedr. tid
- Forventninger til hinanden
- Hvem har ansvaret ?
- Evaluér jeres samarbejde



Vælg én skabelon til tjekliste fra bordet 😊

- Udfyldelse af tjekliste til "Introduktion og instruktion af nye medarbejdere"
 - Udfyldes gerne 4 pers. sammen
- Udfyldelse af tjekliste til "Arbejds miljø gennemgang"
 - Udfyldes gerne 4 pers. sammen

Afslutningsøvelse 😊

- NU er det faktisk tilladt at tage mobilerne frem ;-)
- Book en tid i din kalender til, hvornår du vil invitere din ”makker” i AmG til næste møde
- Brainstorm lige kort med dig selv over, hvilke emner du gerne vil diskutere til dette møde
- Skriv dine forslag til emner ned – enten på papir eller i ”noter” på mobilen
- **Mit håb på jeres vegne er, at I laver en fast plan for møderne i AmG og booker dem i jeres kalender – allerhelst et fast møde én gang om ugen 😊**
- **Det handler om at prioritere alle kollegers og egen trivsel HØJT– også ledernes 😊**

Inspirationskilder - bøger:

- "Jytte fra Marketing er desværre gået for i dag" af Morten Münster
- "Ét liv, én tid, ét menneske" af Morten Albæk
- "Ikke til forhandling" af Chris McDonald
- "Fakta om arbejdsmiljø"

TUSIND TAK FOR NU

Jeg håber inderligt, I har fået gode idéer med herfra til at "gå hjem" på jeres arbejdsplads og prioritere arbejdsmiljø-arbejdet ENDNU højere 😊

Hvad vil I gerne huskes for, den dag I stopper som AmR, leder eller TR ?
Det skal I gerne agere ud fra nu ;-)

Tine Brodersen

Seniorkonsulent • Fysioterapeut • Am.udd.underviser • Proceskonsulent • Sundhedscoach

52 13 75 13 • tb@amcentret.dk