

Arbejdsmiljødag Socialområdet

- Den 6. november 2018
- BIONUTRIA Park, Viborgvej 92, 8920 Randers NV

Velkomst

v. Carsten Wulff Hansen på vegne af Sektor-MED Social

- Hvorfor denne arbejdsmiljødag?
 - Sektor-MED Social afholdte ½ Temadag forår 2018. Håndtering og forebyggelse af stress på forskellige niveauer
 - Meget inspirerende dag for udvalget, i opsamlingen fra dagen blev der lagt meget vægt på hvordan kan vi udbrede og samtidig få denne viden til at "leve" i hele organisationen
 - Sektor-MED Social nedsætter en arbejdsgruppe
 - Opgave til ArbejdsmiljøCenteret – Tema for dagen er stress, hvor det primære formål for dagen er at AMG får fyldt godt op i deres værktøjskasse – tiltag/metoder som AMG kan tage med hjem og arbejde videre med

Deltagerkreds

- Alle AMG på Socialområdet
- Ledere fra Socialområdet som ikke tilhører en AMG
- Sektor-MED Social
- To oplægsholdere fra ArbejdsmiljøCenteret
 - Erhvervspsykolog Sara Lundhus
 - Organisationspsykolog og Gitte Berle Falsig
- Bordplan: Udgangspunktet er at AMG sidder ved siden af hinanden, derefter er lederne og Sektor-MED placeret med udgangspunkt i arbejdspladser samt centrene af hensyn til gruppedrøftelserne

Formål og mål

- Formål:
 - Forbedre vores forudsætninger for at arbejde proaktivt med at forebygge og håndterer stress igennem det daglige arbejdsmiljøarbejde
 - Fælles reference ramme om det psykiske arbejdsmiljø i dag med fokus på stress
 - Forankring i det lokale arbejdsmiljøarbejde - de lokale AMG har en central rolle for at arbejdsmiljø- og MED-samarbejdet fungere og det lykkes lokalt og på tværs
- Mål
 - At vi får forståelse for, hvordan vi gennem en forebyggende og systematisk indsats samt konkrete metoder og tiltag kan mindske forekomsten af stress og fremme trivslen

Dagens program

Tidspunkt	Emne	Ansvarlig
08:15	Velkomst	Socialchef Carsten Wulff Hansen
	Dagens program	Formandskabet i Sektor-MED social
08:30	Arbejdsglæde og forebyggelse af stress	Arbejdsmiljøcentret i Randers
	- Afgørende arbejdsmiljøfaktorer, forventning og kontrol	
	- Fokus på kerneopgave, fællesskab og individ	
09:30	Arbejde og dialog i grupper	Arbejdsmiljøcentret i Randers
	- Hvordan kan vi som arbejdsmiljø- / MED-organisation integrere vores læring i det daglige arbejdsmiljøarbejde	
10:15	Pause (frugt, kaffe, te, vand)	
10:30	Forandringer, hjernen og stress	Arbejdsmiljøcentret i Randers
	- De psykologiske behov i forandringsprocessen	
	- Arbejdsmiljø- / MED-organisationen som forandringshjælpere	
11:15	Arbejde og dialog i grupper	Arbejdsmiljøcentret i Randers
	- Hvordan kan vi som arbejdsmiljø- / MED-organisation integrere vores læring i det daglige arbejdsmiljøarbejde	
	Et effektivt beredskab for fortsat læring og trivsel	Arbejdsmiljøcentret i Randers
	- Arbejds- og MED-organisationens opgaver og rolle, hvis stress rammer	
12:15	Opsamling	Arbejdsmiljøcentret i Randers
	Afslutning	Formandskabet i Sektor-MED social
12:30	Tak for i dag – og sandwich/vand – to go	

Med forbehold for ændringer i løbet af dagen.

Arbejdsmiljødag Socialområdet

D. 6. nov. 2018

Randers Kommune

Gitte Berle Falsig, erhvervpsykolog, 31102564, gbf@amcentret.dk

Sara Lundhus, erhvervpsykolog, 23103077, sl@amcentret

Arbejdsglæde og forebyggelse af stress

Arbejdsglæde

Arbejdsglæde er en følelse af glæde og tilfredshed, som en medarbejder kan opnå ved udføre sit arbejde. Den hænger sammen med, at arbejdet og den eventuelle arbejdsplads tilfredsstiller de ønsker, man har til sin faglige indsats, indsatsens aflønning og de sociale relationer til kollegerne

Afgørende arbejdsmiljøfaktorer

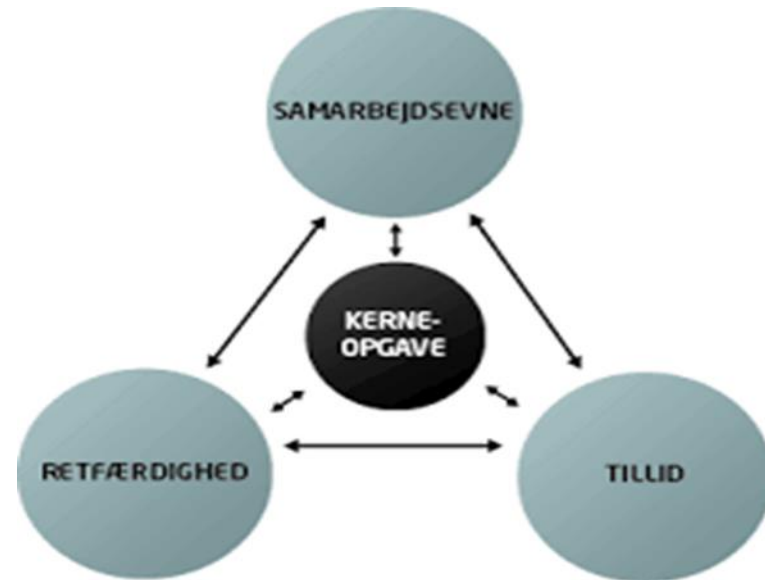
Guld Korn og diamanter

De seks guld Korn

1. Høj indflydelse (kontrol)
2. Passende krav
3. God social støtte
4. Retfærdig belønning
5. God forudsigelighed
6. Højt niveau af mening



De tre diamanter



Ansvaret for at bidrage både til arbejdsmiljø og kerneopgave

- Altid afsæt en fælles forståelse af kerneopgaven (1)
- Anerkend behovet for ledelse (*Afstemte forventninger, ABC dage/kan og skal opgaver, rammer*) (2)
- Arbejdsfællesskabet – hvad har vi brug for fra hinanden (*handlinger, støtte*) (3)
- Bidrag som organisationsmedlem – andet og mere end faglighed og synspunkter (4)



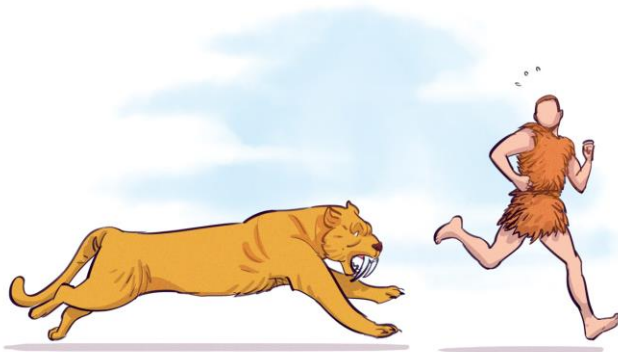
Haslebo, 2017

Biologien bag stress

Et biologisk alarmberedskab, der aktiveres ved belastning / fare eller formodning herom.

Adrenalin, noradrenalin (blodtryk, puls, årvågenhed) og kortisol (blodsukker, fedt og protein) frigøres i hjerne og blodomløb.

Energi omdirigeres fra ubetydelige opgaver til opgaver centrale for individets overlevelse.



Forventninger og kontrol



Kontrol oplevelse (Inoue)

- **Positivt.** Hvis oplevelsen af kontrol er tilstede stimuleres produktion af serotonin (motorolien)
- **Negativt.** Hvis oplevelsen af kontrol tabes, reduceres serotonin (motor brænder sammen, ved samme stresspåvirkning)

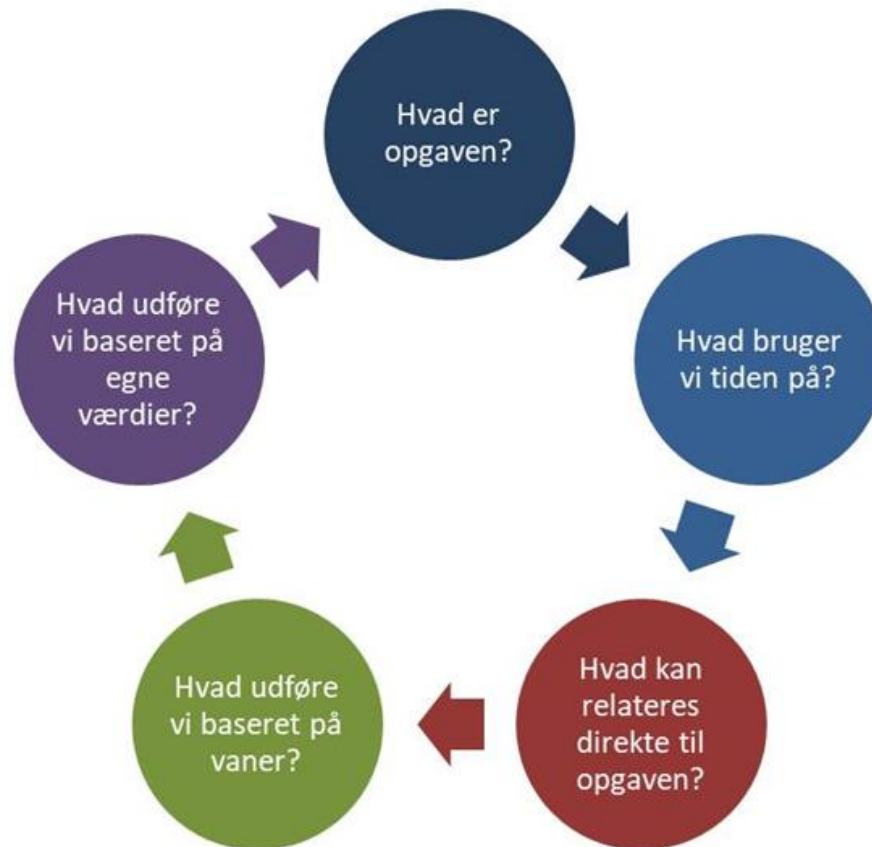
Forventning (Dayan, Dolan og Schultz 2016)

- **Positivt.** Stemmer forventning om belønning sammen med virkeligheden, stimuleres dopamin, som øger lysten til at arbejde, lære, og giver generel tilfredshed. (Brain prize 2017)
- **Negativt.** Hvis belønning ikke stemmer overens, reduceres dopamin (de kognitive funktioner bliver hæmmet)

En stigende årsag til stress og mistrivsel, er medarbejdere der løser kerneopgaven til et niveau som ressourcerne ikke dækker

Når rammerne udfordrer os...

Hvor meget er vaner og værdier?



Stresstrappen

Udviklingen fra trivsel til stress





Ansvar og opgaver i forhold til at forebygge stress

AMC/MED bringe fokus på og bistå med input til:

Organisation - Altid afsæt i kerneopgaven - De 6 guldkorn - Social Kapital - OLFA - Politik, procedurer, vejledninger - Etablering af beredskab	Ledelse - Afstemning af forventninger via fortløbende dialogmøder - Fokus på kontrol og mestring (krav og ressourcer) - Oplevelse af mening - Tryghed?
Fællesskab - Organisatorisk medlemskab - Bæredygtig arbejdskultur - Afstemning af forventninger - Fortsat dialog om jeres daglige kommunikation og koordinering (samarbejde) - Social støtte	Ansæt - Arbejde for de 6 guldkorn i eget arbejde - Afstem forventninger - Hvor oplever du kontrol – hvor gør du ikke? - Arbejdsliv, privatliv og person - Mening - Søvn, smerter og sundhed

**Fremme af arbejdsglæde
og forebyggelse af stress**

"Værktøjskassen"

Fremme af arbejdsglæde - værktøjskassen ☺

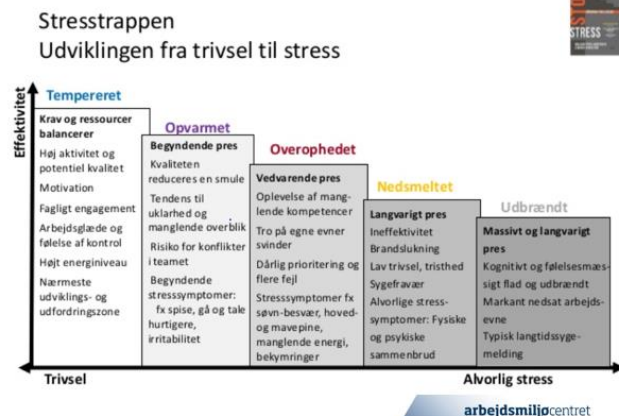


<https://vpt.dk/>



<https://sundhedscenter.randers.dk/>

Forebyggelse af stress - værktøjskassen 😊



Ansvar og opgaver i forhold til at forebygge stress

AMC/MED bringe fokus på og bistå med input til:

Organisation - Altid afsat i kerneopgaven - De 6 guldorn - Social Kapital - OLFA - Politik, procedurer, vejledninger - Etablering af beredskab	Ledelse - Afstemning af forventninger via fortløbende dialogmøder - Fokus på kontrol og mestring (krav og ressourcer) - Oplevelse af mening - Tryghed?
Fællesskab - Organisatorisk medlemskab - Bæredygtig arbejdskultur - Afstemning af forventninger - Fortsat dialog om jeres daglige kommunikation og koordinering (samarbejde) - Social støtte	Ansæt - Arbejde for de 6 guldorn i eget arbejde - Afstem forventninger - Hvor oplever du kontrol – hvor gør du ikke? - Arbejdsliv, privatliv og person - Mening - Søvn, smerter og sundhed

Side 17

arbejdsmiljøcentret

Når rammerne udfordrer os...

Hvor meget er vaner og værdier?



Side 16

31-10-2018

arbejdsmiljøcentret

Arbejde og dialog i grupper

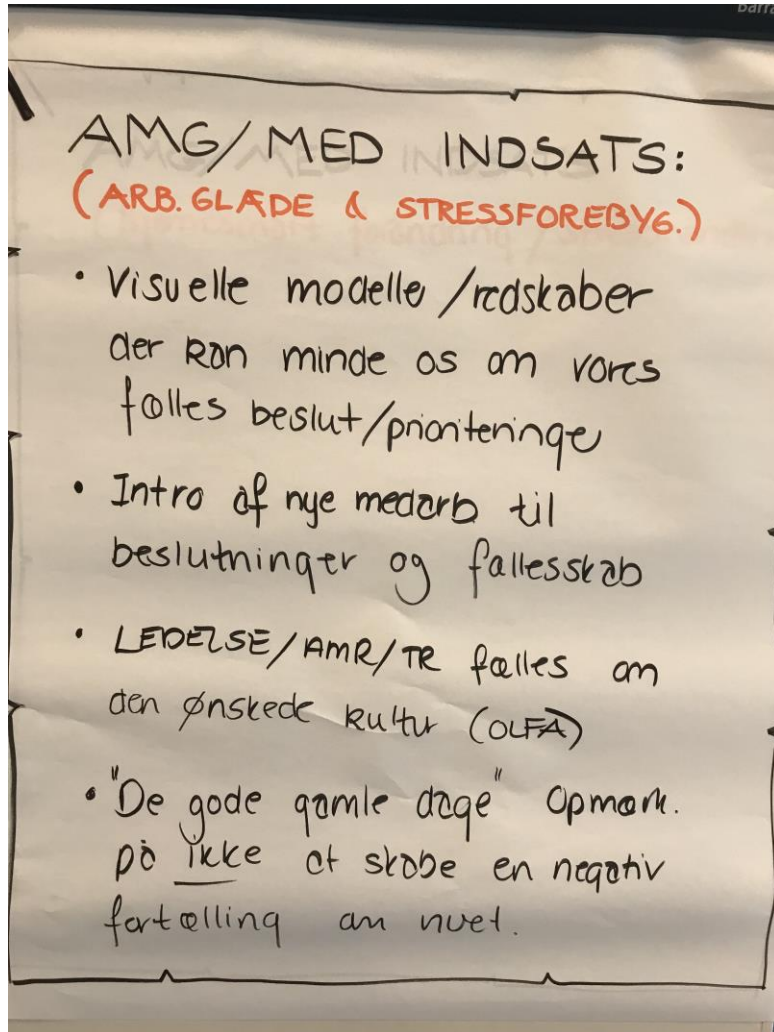
Arbejde i AMG/MED

- Hvad er vi AMG/MED blevet inspireret til at arbejde videre med i forhold til fremme af arbejdsglæde og forebyggelse af stress?

- Hvilke af de præsenterede værktøjer kan vi evt. bruge? Hvem er det relevant for? Hvordan kunne vi gøre det?

- Hvilken udbytte og værdi kan det give os?

Billeder fra dagen



Forandringer, hjernen og stress

Forandringer

- Forandringer er fra et biologisk/ evolutionært perspektiv svære for os.
- Det betyder, at vi skal både skal fralægge vores rutiner og vaner samt tilegne os nye kompetencer og viden...



Vores behov og reaktion på forandringer

De fem behov, der afgøre vores reaktion på forandringen:

- Status
- Autonomi
- Forudsigelighed
- Relationer
- Tilhør



Vores tænkning påvirkes...

Trusselsrespons:

Kognitiv formåen falder

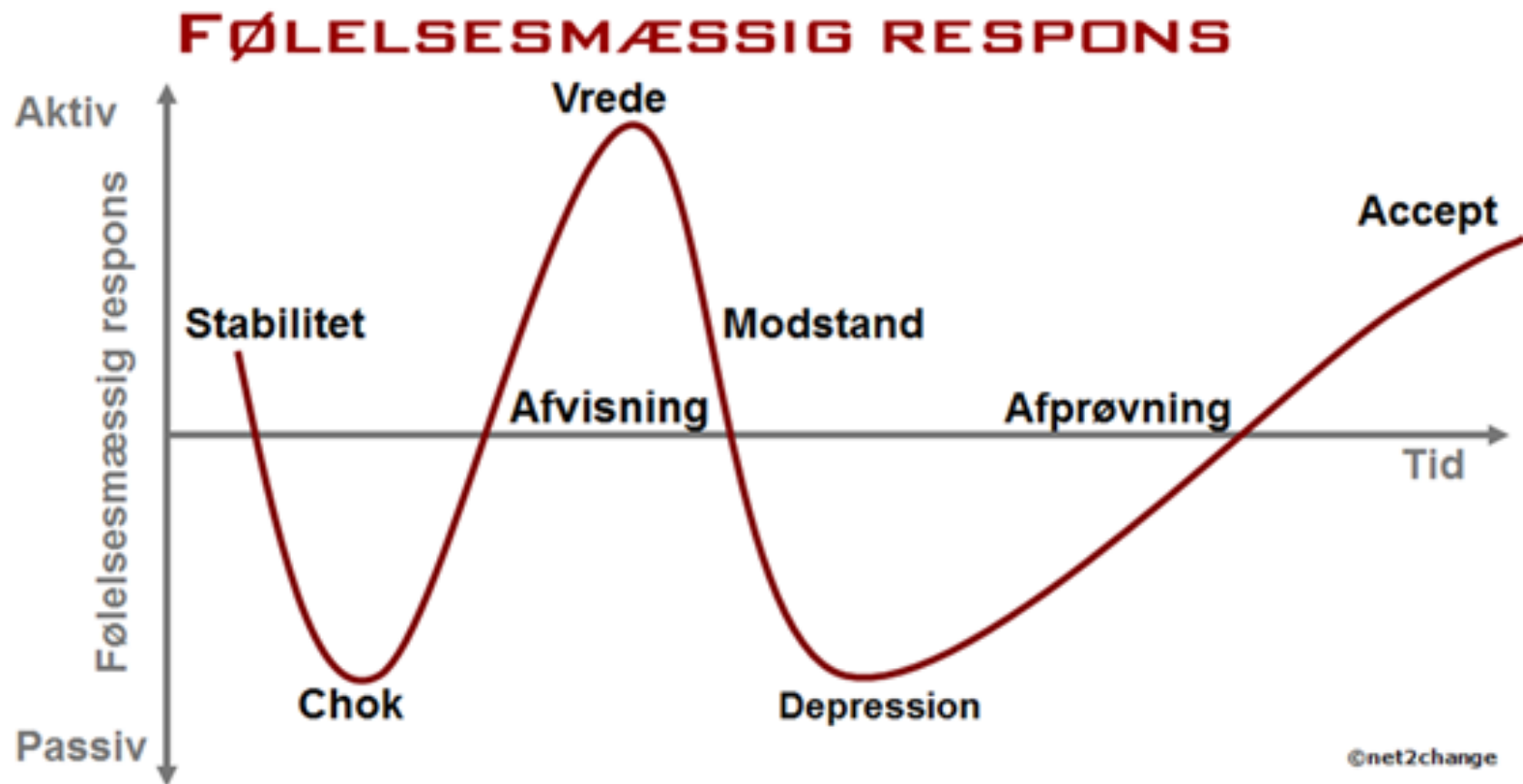
- Fejltolkning
- Pessimisme
- Flere fejl
- Arbejdshukommelsen mindskes
- Forsvarsreaktioner aktiveres
- Lytter ikke

Belønningsrespons:

Kognitiv formåen stiger

- Bedre problemløsning
- Bedre hukommelse
- Kreativitet
- Koncentration

Den almindelige forandringsreaktion



Forklaringer på adfærd

- Modstand på tre niveauer

Jeg *forstår* det ikke!

Der efterspørges information, mening, retning, mål osv.

Jeg kan ikke *lide* det!

Forandringen opfattes som et tab, trussel (SCARF) eller frygt for ikke kan kunne slå til.

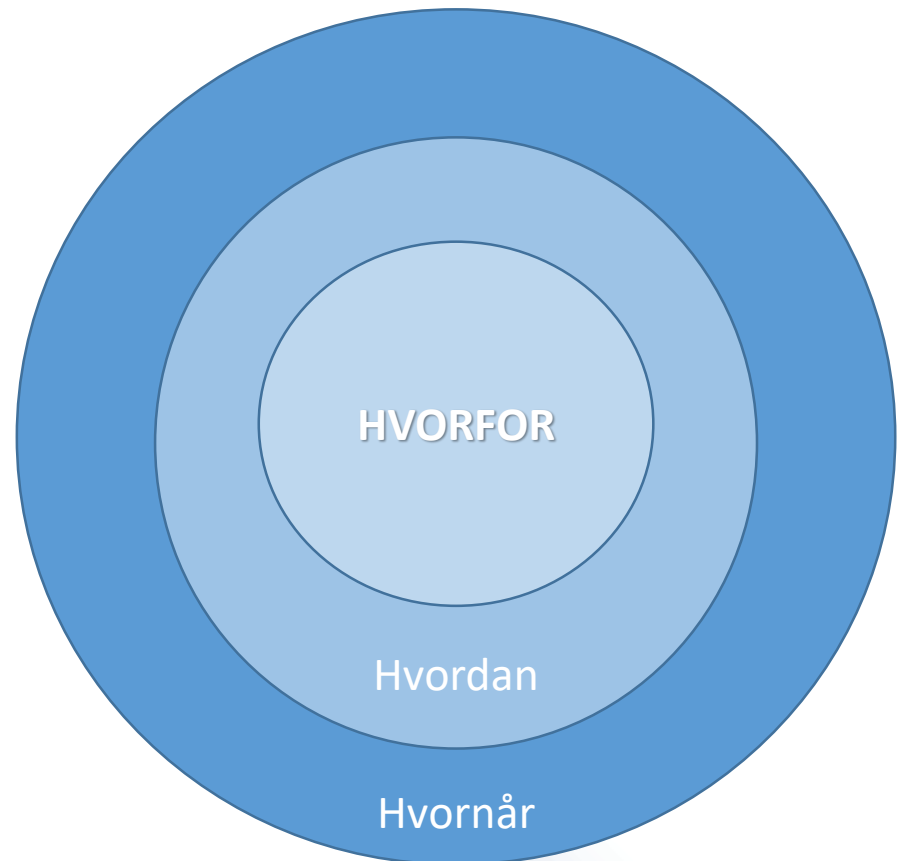
Jeg *stoler* ikke på dig!

Grundlæggende modstand mod dig, ledelse, det du repræsenterer, din faglighed, person osv.

Forandringsvenlig kommunikation

Hvorfor skal (ideelt) besvare:

- Forbedringen for kerneopgaven
- Forbedringen for fællesskabet (os)
- Forbedringen for den enkelte (mig)



Referencer: Frit efter Simon Sinek og Victor Frankl

Forandringsvenlig kommunikation

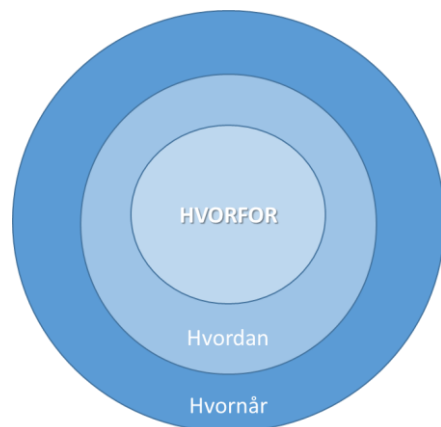
Husk dialog og ikke envejskommunikation 😊

1. Baggrunden for forandringen? Hvorfor er der behov for at arbejde anderledes med kerneopgaven?
2. Beskriv hvad der fungerer godt i dag, og forklar hvorfor der behov for at justere/supplere denne praksis? Hvad skal ændres? Hvad skal *ikke* ændres?
3. Hvad er det, der konkret skal være anderledes gennem den forestående ændring og hvilken helhed indgår de nye tiltag i?
4. Hvordan er vejen derhen?
5. Hvad vil fællesskabet vinde ved ændringen?
6. Hvordan vil det påvirke den enkelte medarbejders hverdag?
7. Hvad skal *ikke* ændres?
8. Hvad er ulemperne og belastningen ved denne beslutning – og hvordan vil vi tage højde for dette?

**Hjernesmar
te
forandringer**

"Værktøjskassen"

Hjernesmart forandringer - værktøjskassen 😊



Forandringsvenlig kommunikation

Husk dialog og ikke envejskommunikation 😊

1. Baggrunden for forandringen? Hvorfor er der behov for at arbejde anderledes med kerneopgaven?
2. Beskriv hvad der fungerer godt i dag, og forklar hvorfor der behov for at justere/supplere denne praksis? Hvad skal ændres? Hvad skal *ikke* ændres?
3. Hvad er det, der konkret skal være anderledes gennem den forestående ændring og hvilken helhed indgår de nye tiltag i?
4. Hvordan er vejen derhen?
5. Hvad vil fællesskabet vinde ved ændringen?
6. Hvordan vil det påvirke den enkelte medarbejders hverdag?
7. Hvad skal *ikke* ændres?
8. Hvad er ulemperne og belastningen ved denne beslutning – og hvordan vil vi tage højde for dette?



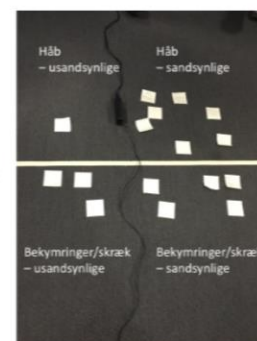
"Håb og skræk"

En god øvelse

Materialer:

- Tølv
- Flips i grøn og rød

Først beskrivelse af håb og skræk.
Derefter vurdering af sandsynlighed.



Side 10 10-10-2018

arbejdsmiljøcentret

**Et effektivt beredskab for
fortsat læring og trivsel**

Ansvar og opgaver i forhold til at håndtere stress

AMG/MED bringe fokus på og bistå med input til:



Organisation - Evaluer beredskab - Opdater politik, procedurer og vejledninger	Ledelse - Fortløbende dialogmøder med fokus på aflastning/belastning, forventninger og oplevelsen af kontrol - Hjælp til overblik og prioritering - Tag beslutningerne og vær tydelig
Fællesskab - Dialog og åbenhed - Social støtte	Ansæt - Tag imod hjælp - Fokus på at genetablere din balance søvn, smerter og sundhed - Søg evt. professionel rådgivning

Hvad er ledelsesopgaven?



Dialogen

Anerkend vedkommende

Udtryk din bekymring - hvad du oplever (observerbare fakta)

- *Eks. I de sidste uger har jeg tænkt på om der er noget der påvirker dig - da jeg kan se at du ikke deltager til XX længere og du virker mindre glad end du plejer - og det bekymrer mig. Hvad tænker du om det?*

Kom med din fortolkning af situationen – og spørg om det er korrekt

- *Eks. på mig virker du stresset – er det sådan du har det?*

Hvis korrekt – spørg til behov, løsninger og ressourcer

- *Eks. er der noget der vil kunne hjælpe dig?*

Info om muligheder

- Psykologordning, sygemelding, nedsat tid, ændring af arbejdsopgaver/indhold/sammensætning
- Samtale med leder mv.

Opfølgning aftales

- Hvem gør hvad
- Hvornår skal vi tale sammen igen



Håndtering af stress

"Værktøjskassen"

Håndtering af stress - værktøjskassen 😊

Ansvar og opgaver i forhold til at håndtere stress

AMG/MED bringe fokus på og bistå med input til:



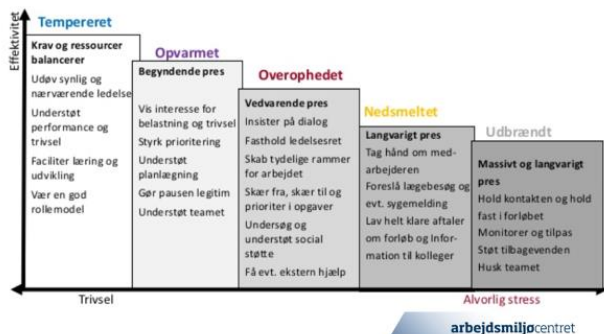
Organisation - Evaluer beredskab - Opdater politik, procedurer og vejledninger	Ledelse - Fortløbende dialogmøder med fokus på aflastning/belastning, forventninger og oplevelsen af kontrol - Hjælp til overblik og prioritering - Tag beslutningerne og vær tydelig
Fællesskab - Dialog og åbenhed - Social støtte	Ansæt - Tag imod hjælp - Fokus på at genetablere din balance søvn, smerter og sundhed - Søg evt. professionel rådgivning

Side 36

arbejdsmiljøcentret



Hvad er ledelsesopgaven?



arbejdsmiljøcentret

Dialogen



Anerkend vedkommende

Udtryk din bekymring - hvad du oplever (observerbare fakta)

- Eks. I de sidste uger har jeg tænkt på om der er noget der påvirker dig - du jeg kan se at du ikke deltager til XX længere og du virker mindre glad end du plejer - og det bekymrer mig. Hvad tænker du om det?

Kom med din fortolkning af situationen - og spørg om det er korrekt

- Eks. på mig virker du stresset - er det sådan du har det?

Hvis korrekt - spørg til behov, løsninger og ressourcer

- Eks. er der noget der vil kunne hjælpe dig?

Info om muligheder

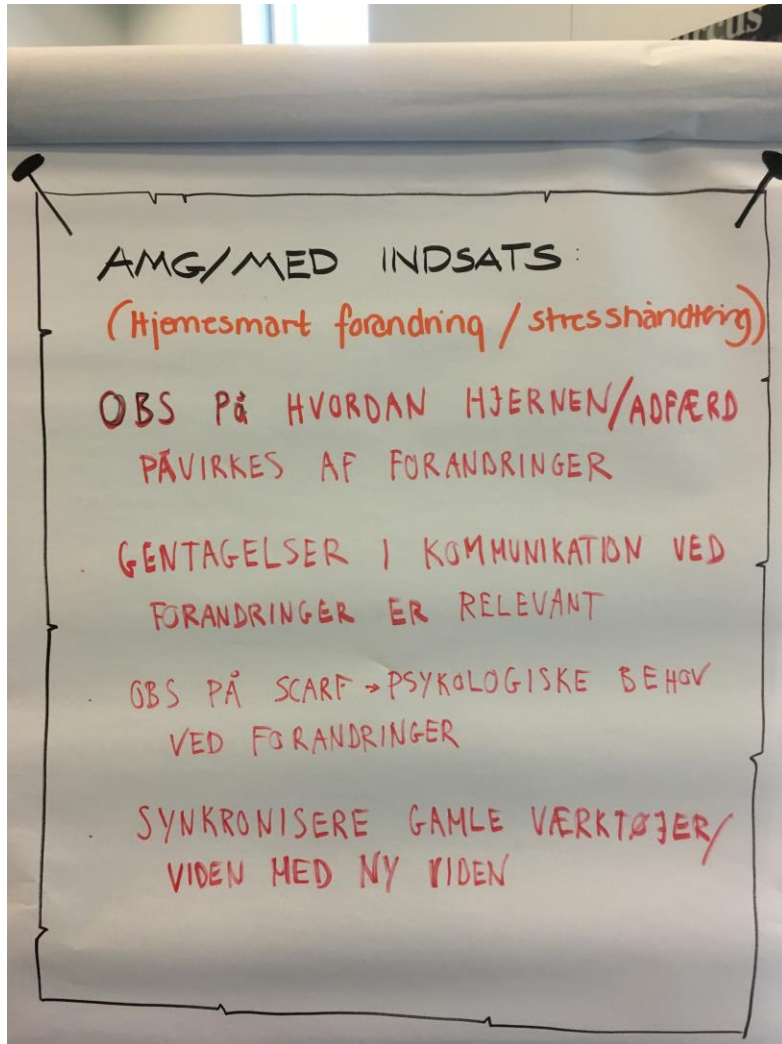
- Psykologordning, sygemelding, nedsat tid, ændring af arbejdsopgaver/indhold/sammensætning
- Samtale med leder mv.

Opfølgning aftales

- Hvem gør hvad
- Hvornår skal vi tale sammen igen

arbejdsmiljøcentret

Billeder fra dagen



Stress, sundhed og søvn

Stress... smerter, sundhed, konflikter og søvn

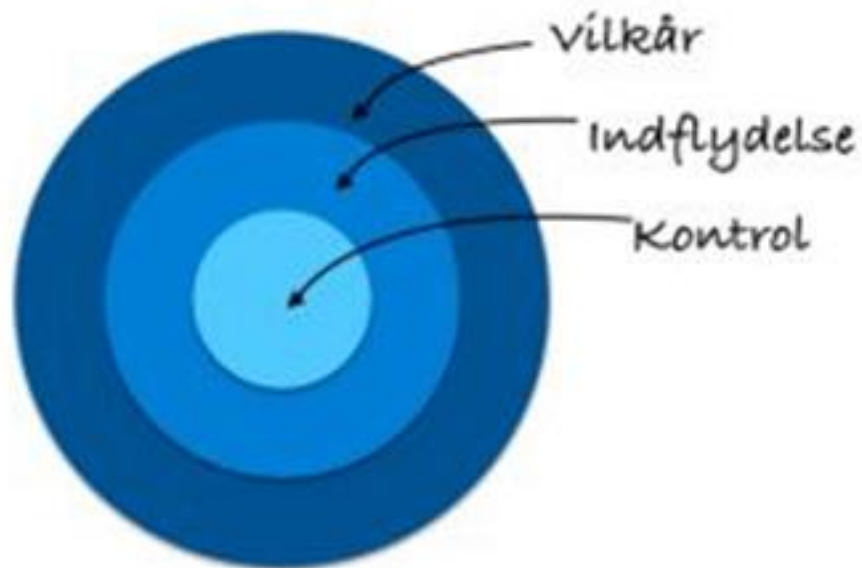
Målet er at skabe en positiv cyklus: Identificér, planlæg og handl!



Ramt af stress?

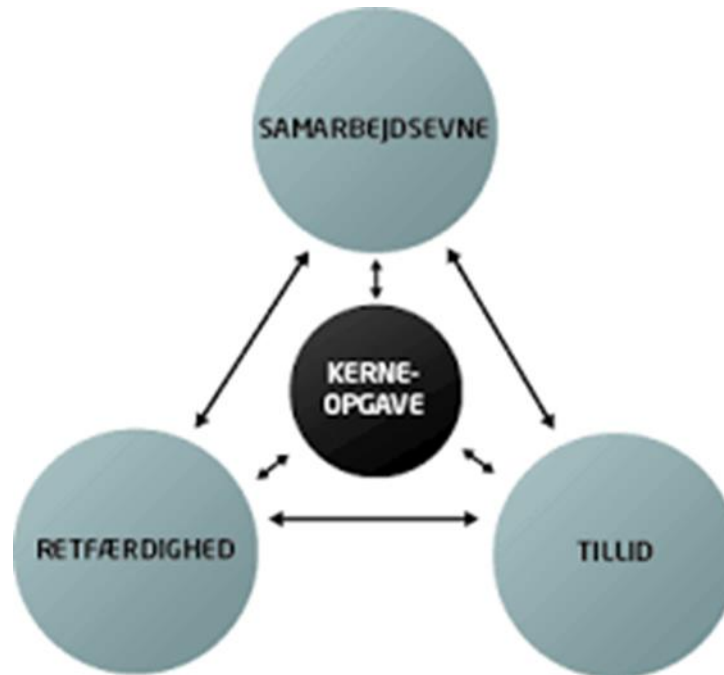
-> Skab en oplevelse af kontrol

VIK modellen



Ramt af stress?

-> Opgrader den sociale støtte – mål den sociale kapital



Ramt af stress og negativitet?

-> Tag et par nye solbriller på (viden om stress og tænkning)



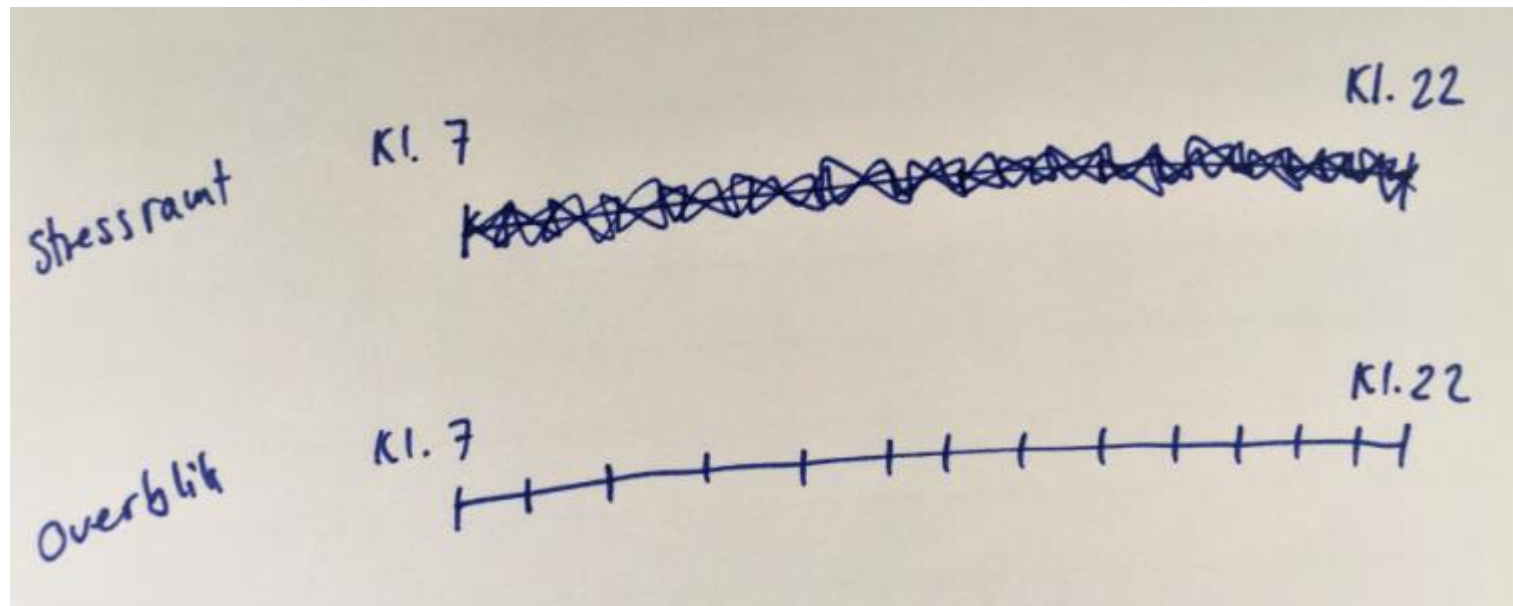
Ramt af stress og følelse af ikke at kunne mestre?

-> Få overblik over din balance mellem krav og ressourcer



Ramt af stress og ubalance i privatliv-arbejdsliv?

-> Del dagen op, skab overblik, struktur og kontrol



Ramt af stress og søvnforstyrrelser?

-> Skab god søvn hygiejne og genvind tilliden til din søvnrytme

Livsstilsfaktorer:

- *Begræns koffein- og alkoholindtagelse før sengetid*
- *Begræns nikotinformbrug*
- *Regulér kosten*
- *Regulér motionen*

Vaner og rammer

- *Hav faste vaner og rammer for din søvn*
- *Gå i seng og stå op på faste tidspunkter*
- *Lig max i sengen i 10 timer*
- *Lig max vågen i sengen i 15 minutter*
- *Hav fast rutine for din adfærd ved søvnløshed*

Rutiner før sengetid og forhold i soveværelset:

- *Skru tempoet ned før sengetid*
- *Lær af slappe mere af*
- *Begræns støjen*
- *Reguler rumtemperaturen*
- *Reguler kropstemperaturen*
- *Forbedr luftkvaliteten*
- *Begræns lysniveauet*
- *Forbedr sengekomforten*

Ramt af stress og søvnforstyrrelser?

-> Vejrtrækningsøvelse til at berolige dit nervesystem

- Indånding på 4 tællinger
- Pause på 4 tællinger
- Udånding på 6 tællinger

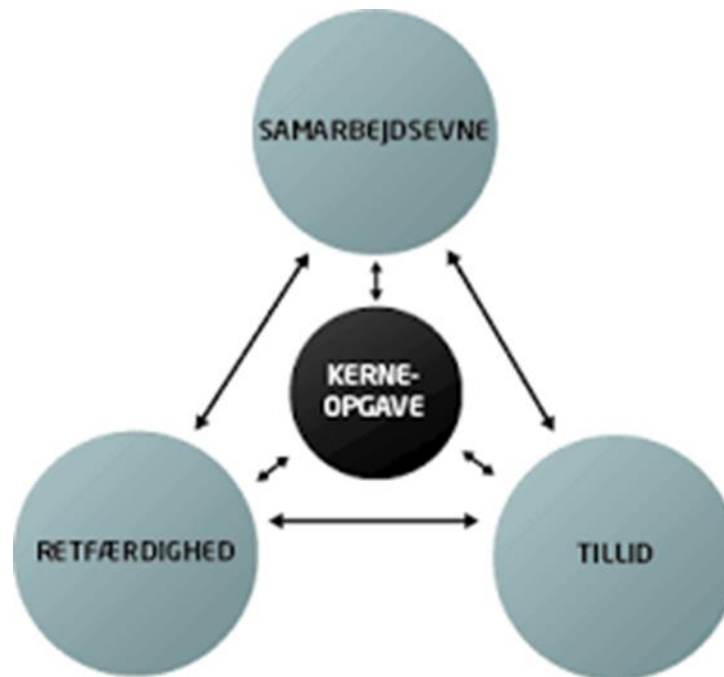
Ramt af stress og søvnforstyrrelser?

-> Blid yoga som pause eller aftenaktivitet

- Stående foroverbøjning
- Stående forsidestræk
- Stående taljesidestræk
- Siddende foroverbøjning
- Siddende nakke- og halsstræk
- Foroverbøjning med foldede hænder på ryggen
- Åbning og stræk for bryst og arme (siddende, stående og op ad væg)
- Liggende tvist for rygsøjlen (universalstrækket)
- Liggende stræk for kernen og hoften
- Etc. -> **øvelser som *du* finder behagelige og energigivende/afslappende**

Ramt af stress og smerter?

- > Indhent relevant viden om smerter og sundhed (gå til fagperson på området)
- > Understøt den sociale støtte og samarbejdet omkring kerneopgaven



Tak for i dag 😊