

Webinar 1: Tag hånd om smerter sammen

22. November kl. 13.30-14.30

Program

- Præsentation af dagens program
- Viden om smerter
- Kortlægning
- Kultur
- Ledelse
- Opsamling
- Spørgsmål

Q&A

||| Polls



Godt at se dig :) Det er her du kan deltage i debatten!!

OK

Type your question



SKRIV DINE SPØRGSMÅL HER

240

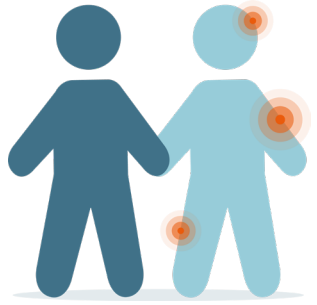


Your name (optional)

Send

DELTAG HER

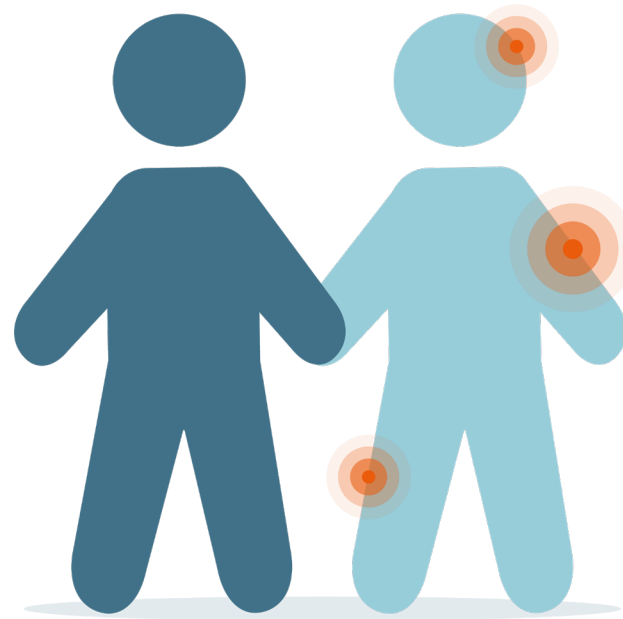
(ELLER SCAN QR-
KODEN FRA
SKÆRMEN MED DIN
TELEFON)



Hvordan er du påvirket,
når du har ondt?

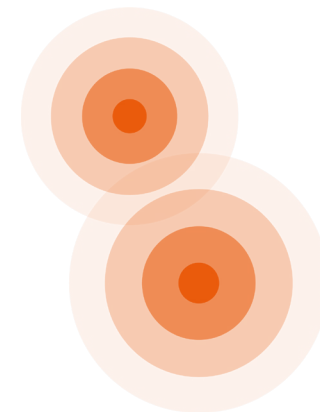
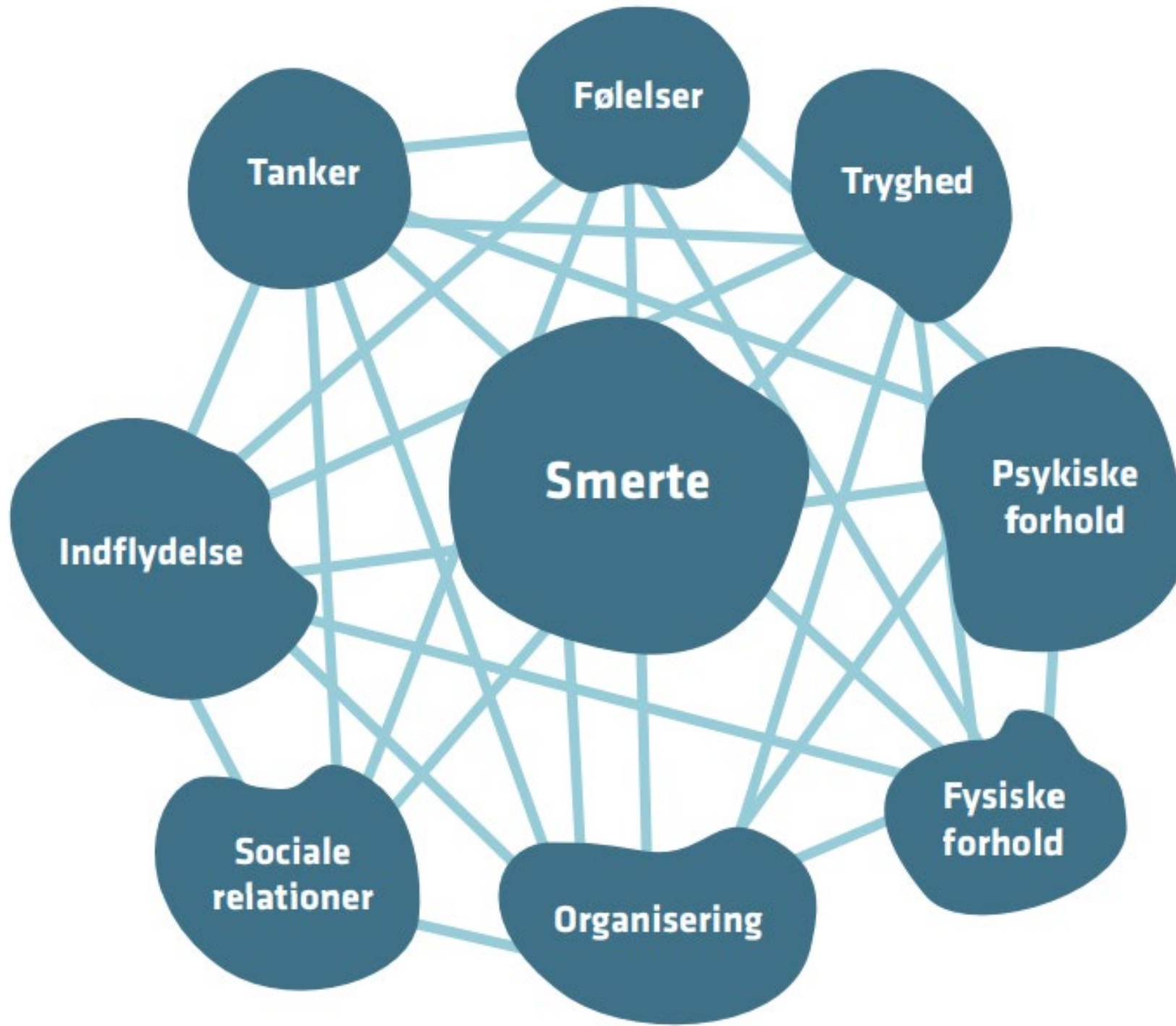


Viden om smerter



*” En ubehagelig sensorisk og emotionel oplevelse,
som er forbundet med reel eller potentiel
vævsbeskadigelse eller som har lighed hermed”*

Definition på smerte (IASP)



Karen Søgaard om smerter i arbejdslivet

”Ens mentale tilstand betyder noget for hvordan vi reagerer på den fysiske påvirkning. På en dag hvor du er glad og har super meget overskud, skal der rigtig meget til for at en lille smerte fra skulderen kan forstyrre dig, men er du for eksempel er bange for, at smerten kan koste dig dit job, er det en anden sag. Jo mere bange du er for smerterne, desto mere ondt vil du opleve at have, for jo mere opmærksomhed vil du dedikerer til området”

<https://www.epaper.dk/ergoterapeutforeningen/ergoblade/3-23-smal/>

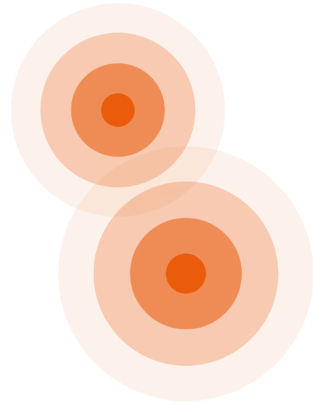


Karen Søgaard

Professor SDU

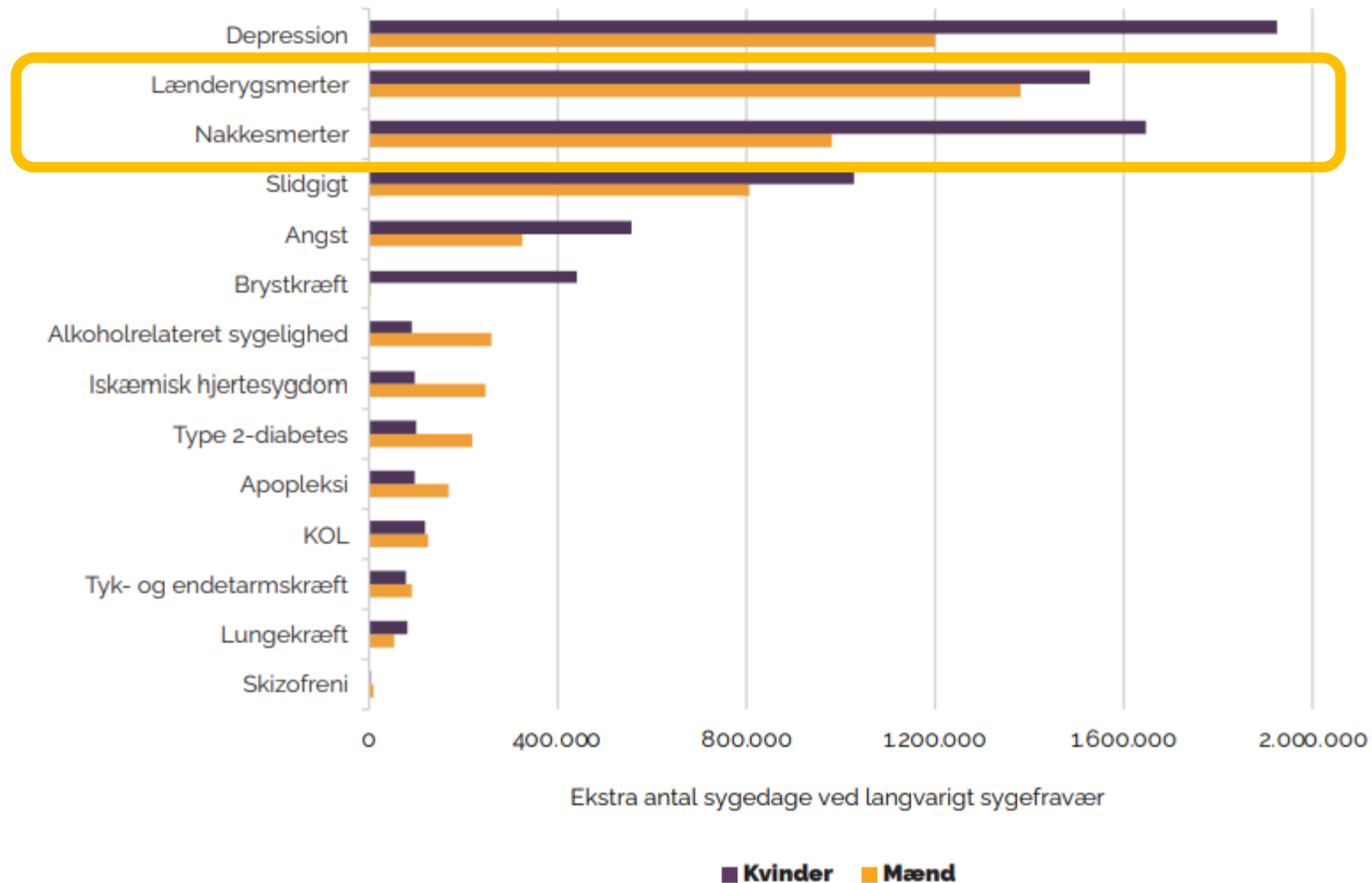
Institut ved idræt og biomekanik

Smerter som en brandalarm i hjernen



Smerter og langvarigt sygefravær

Figur 5. Ekstra antal sygedage ved langvarigt sygefravær blandt mænd og kvinder i alderen 16-64 år i Danmark med udvalgte sygdomme i forhold til en referencepopulation matchet på køn, alder, uddannelse og CCI. Årligt gennemsnit for perioden 2017-2018.



**1.3 mio danskere
har kroniske smerter**



**1 ud af 5 har
kroniske smerter**



AVLIV
MYTER OM
KRONISKE
SMERTER

**Kroniske smerter
påvirker både arbejde
og privatliv**



AVLIV
MYTER OM
KRONISKE
SMERTER

Smerter i kroppen (SOSU'er)?

Med-
arbejdere



Hvad tror
Lederne? 30%

Dialog kan mindske smerter på arbejdet

Smerter er ofte tabu på arbejdspladsen, selvom undersøgelser viser, at mange har ondt i kroppen. Men systematisk dialog om smerter kan virke forebyggende, viser forskning. Første skridt er at stille det enkle spørgsmål: Hvordan har du det?

- <https://socialpaedagogen.sl.dk/arkiv/2021/12/dialog-kan-mindske-smerter-paa-arbejdet/>

Viden om smerter

Forskning viser, at det at tale om smerter kan have en positiv effekt.

Smerter kan være en udfordring at håndtere for den enkelte og for arbejdspladsen. En tryk dialog om smerter er det første skridt på vejen til en fælles håndtering. Og udgangspunktet må være en gensidig forståelse af, hvad smerter er.

Hvorfor handle på smerter?

Smerter er en realitet for mange ledere og medarbejdere. Omkring hver femte voksne i Danmark lever med kroniske smerter. Smerter har betydning for den enkeltes trivsel og for arbejdspladsen som helhed. Smerter er en af de største årsager til sygefravær og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Hvad er smerter?

Smerter er en sansoplevelse, som skabes i hjernen. Smerter kan være forbigående eller tilbagevendende. Selv om smerter føles ubehagelige, er de ikke altid farlige, og man kan godt have ondt uden at have en skade.

Selvom smerter kan påvirke opgaveledningen og fællesskabet, viser forskning, at smerter håndteres bedst ved at forblive tilknyttet arbejdspladsen.

Smerter opleves individuelt og påvirkes af forskellige faktorer i et samspil mellem biologiske, psykologiske og sociale faktorer. Samspillet mellem disse faktorer har væsentlig betydning for den enkeltes smerteoplevelse.

Vær opmærksom på, at smerter også kan udløses ved en akut skade, som kræver behandling. Samspillet mellem faktorerne uddybes i podcasten: *Tal om smerter - tag handling sammen*, episode 1.

Find mere på www.arbejdsmiljoweb.dk

SMERTEDEFINITION

Ifølge den Internationale smerteorganisation - The International Association for the Study of Pain er smerte: "En ubehagelig sensorisk og emotionel oplevelse, som er forbundet med reel eller potentiel vævsbeskadigelse eller som har lighed hermed"



Skab handling gennem dialog

En flerstrengt indsats

Arbejdspladsen må tænke bredt for at forebygge og håndtere smerter. Forskning viser, at det ikke er nok alene at fokusere på fysiske indsatser som fx indretning af arbejdspladsen og brug af hjælpemidler. Det psykiske arbejdsmiljø, arbejdsfællesskaber, trygge relationer og trivsel vil også påvirke oplevelsen af smerter. Håndtering af smerter kræver derfor en flerstrengt indsats, hvor arbejdspladsen fokuserer på flere parametre og finder løsninger sammen.

Hvad kan arbejdspladsen gøre?

Brug jeres arbejdsmiljøorganisation, AMR, TR og MED/SU-udvalg til at sætte det forebyggende arbejde om smerter i system. Sæt smerter på dagsordenen fx på MED/SU-udvalgs møder, ved trivselsamtaler og i det løbende APV-arbejde. På den måde kan I arbejde systematisk med smerter og sikre løbende opfølgning.

Kortlæg omfanget af smerter jævnligt fx ved at bruge nogle af kortlægningsværktøjerne.

Hvad kan gruppen/afdelingen/teamet gøre?

Et stærkt arbejdsfællesskab med åben og tryk dialog kan være med til at skabe fælles handlinger.

Tag initiativ til at afdække og drøfte smerter i jeres gruppe. Drøft sammen, hvordan I ved at organisere og ændre arbejdsopgaver kan håndtere smerter på arbejdspladsen, så I finder fælles løsninger. På den måde kan I bidrage til at gøre arbejdet muligt trods smerter. Samtidig kan I forebygge smerterrelateret sygefravær.

Hvad kan arbejdsmiljørepræsentanten gøre?

Du kan støtte og samarbejde med ledere om at sætte fokus på smerter på arbejdspladsen. Fx kan du invitere til løbende dialog med medarbejderne omkring smerter og opgavehåndtering. Måske er du den første, der får kendskab til kollegaer med smerter. Vær opmærksom på, at du kan bringe forhold om smerter videre til arbejdsmiljøorganisationen eller MED/SU-udvalg.

Hvad kan medarbejderen gøre?

Det kan være en god ide at åbne op for en dialog om smerter med leder og kollegaer, hvis du er tryk ved det. I jeres kollegafællesskab er hver enkelt med til at være om god trivsel. Det er vigtigt, at du henvender dig til leder eller arbejdsmiljøgruppen, hvis du oplever forhold, som kan forværre smerter.

Du må søge læge, hvis du er urolig for s kender årsagen til dem. Når smerterne ufarlige, begynder forebyggelse og håndpladsen.

Særligt til lederne

Du kan som leder gøre en stor forskel om at opbygge og bevare god trivsel og op medarbejderne.

Et af de vigtigste redskaber er at spørge må forlige dig med, at du måske ikke k forstår den smerte, som medarbejderen smerte er og bliver en individuel opleve nysgerrig på, hvordan smerterne påvirker den i løsning af opgaver og trivsel. De du indblik i, hvad du måske kan gøre fo situationer for medarbejderen, så opga trods smerter. Gå tættere på medarbejderens opgavel ind til detaljer, og tal om mulighederne medarbejderen bragt tilbage til trivsel.

Du kan ligeledes tage initiativ til dialog ledergruppen, så I sammen forstår og håndtere smerter hos jer.

Smerter kan påvirkes af:

Organisering

For eksempel kan fysisk træning og bevægelse samt variation i arbejdet og mulighed for pauser mindske smerter.

Psykiske forhold

For eksempel kan arbejdspress og mistrivsel forstærke smerter. Omvendt kan god trivsel gøre oplevelsen mindre.

Tanker

Smerter kan forstærkes, f.eks. hvis vi er bekymrede for, hvor alvorlige smerterne er eller bekymrede for, om smerterne bliver langvarige.

Følelser

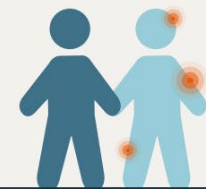
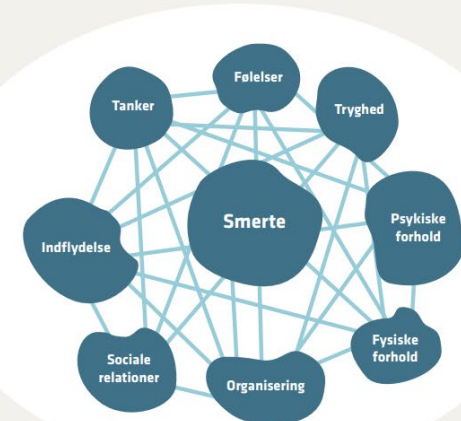
Smerter kan føles mindre, hvis vi føler vi er motiverede og engagerede i arbejdet.

Kort om smerter

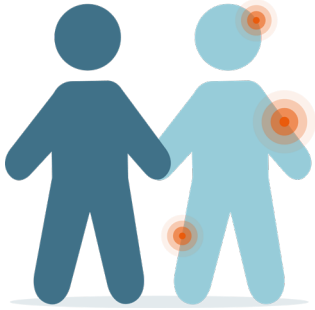
1. Smerter påvirker arbejdsevne og trivsel – og omvendt.
2. Smerter er en hyppig årsag til sygefravær.
3. Oplevelsen af smerter er subjektiv og kontekstafhængig.
4. Smerter påvirker alle forskelligt.
5. Smerter påvirkes af psykosociale faktorer.
6. Smerter er ikke altid lig med fysisk skade.
7. Indstilling af arbejdsredskaber alene reducerer nødvendigvis ikke smerter.
8. Ofte kan smerter ikke relateres alene til fritid eller arbejde – og derfor kan de blive et anliggende for arbejdspladsen.

Find mere på www.arbejdsmiljoweb.dk

Viden om smerter Tal om smerter - tag handling sammen



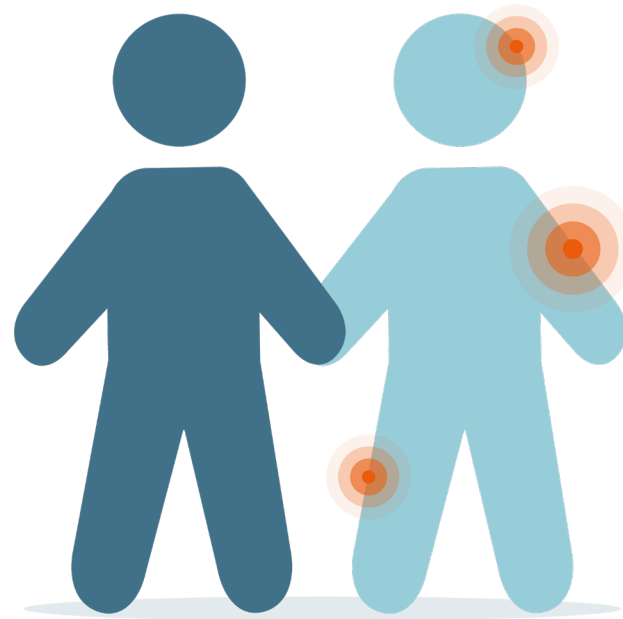
Viden om forebyggelse og håndtering af smerter (godtarbejdsmiljo.dk)

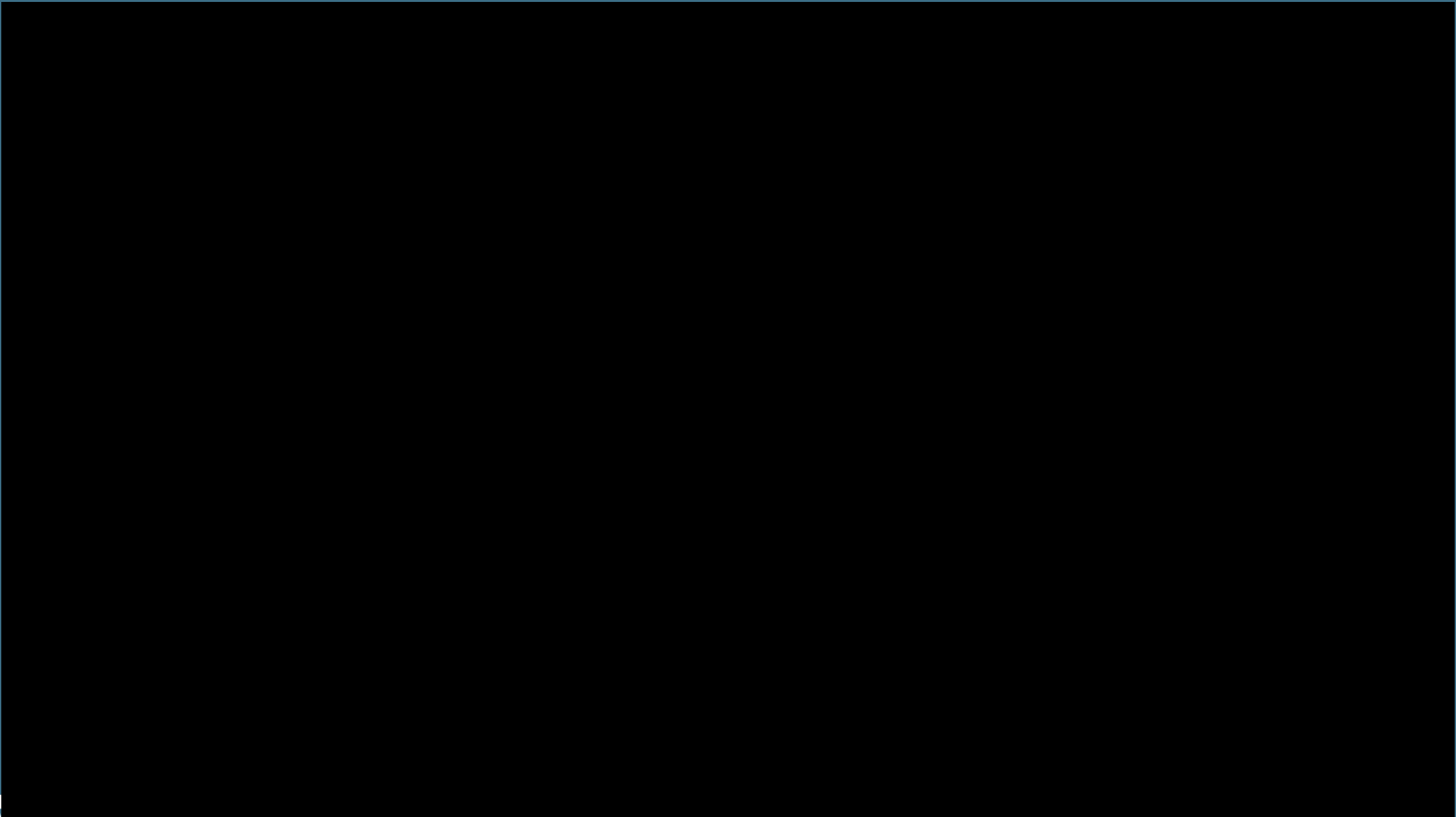


Kortlægger I
smerteproblematikker
på jeres arbejdsplads?



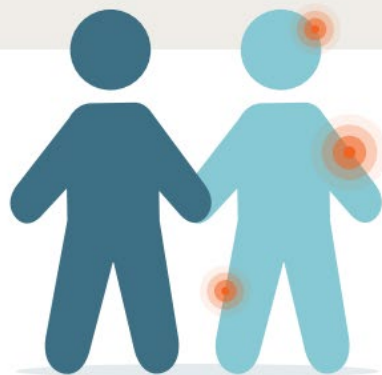
Kortlægning





SMERTEFIGUREN

Tal om smerter - tag handling sammen



Et dialogorienteret værktøj til håndtering af smerter

Forskning viser, at fællesskab og deltagelse af både ledere og medarbejdere, er vigtigt for at håndtere smerter på arbejdspladsen.

Husk - smerter er komplekse.

Hold fokus på anerkendelse og fremadrettet håndtering.

Derfor må I undgå at gøre jer til dommere over smerternes årsager eller relevans.

Se www.arbejdsmiljoweb.dk for mere viden om smerter.

Begynd her

- Processen kan gennemføres på ca. 1,5 time eller deles op i trin 1 - 2 og 3 - 5 (se bagsiden).
- Arbejdsmiljøorganisationen, MED/SU-udvalg eller ledelse kan facilitere mødet.
- Der er...
- I kan...

SÅDAN GØR I

Trin 1 Få overblik over smerterne på arbejdspladsen

Opgave: Fælles kortlægning
Varighed: 10 minutter

Formålet med opgaven er, at I skaber et samlet billede af smerterne og får et fælles grundlag for den videre dialog. På en flipover tegner I et omrids af en person set bagfra (se illustration til højre her på siden). Alle sætter krydser, der hvor I inden for de sidste tre måneder har oplevet smerter. Facilitator fortæller, at årsagen til smerterne ikke er afgørende i denne øvelse. Husk at sætte kryds, selvom der allerede er sat et kryds af jeres kolleger i forvejen. I må gerne sætte flere krydser.

Opmærksomhedspunkter

Det kan være en god ide, at facilitator, leder eller arbejdsmiljørepræsentant er den første til at sætte krydser. Dette trin kan eventuelt gøres anonymt ved at hænge smertefiguren op en uge før personalemødet, så I kan sætte jeres krydser selv i løbet af ugen. Husk, at det handler om en fælles kortlægning og ikke den enkeltes smerter.

Trin 2 Hvad påvirker vores smerter?

Opgave: Beskrivelse og vurdering
Varighed: 20 minutter

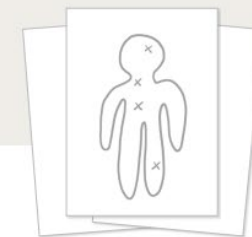
Formålet med opgaven er, at I sætter ord på, hvad der påvirker jeres smerter - både i en god og dårlig retning. Når I har sat krydserne, taler I parvis om, hvad I tror, påvirker smerterne. Det kunne fx være særlige situationer, særlige arbejdsopgaver, særlige vaner, særlige tidspunkter eller særlige måder at arbejde på.

Spørgsmål:

1. "Hvad påvirker vores smerter i en negativ retning?"
2. "Hvad påvirker vores smerter i en positiv retning?"

Afslut med en fælles opsamling på en flipover. I kan evt. dele processen i to - holde en pause og genoptage processen på næste møde.

Smertefiguren



Sådan kan I tegne figuren og sætte krydser

Trin 3 Vi får den største gavnlige effekt, hvis ...

Opgave: Prioritering
Varighed: 10 minutter

Formålet med opgaven er, at I prioriterer, hvad der er vigtigst at arbejde videre med. Brug de emner og stikord, I har skrevet ned fra trin 2. I skal nu prioritere, hvilke emner der er vigtigst for jer at arbejde videre med.

Alle sætter en streg ved tre emner, som den enkelte vurderer, er vigtige. De emner, der har fået flest stemmer, arbejder I videre med. Lav grupper, og fordel emnerne imellem grupperne.

Trin 4 Hvordan kan vi i fællesskab bedst forebygge og håndtere smerter?

Opgave: Løsninger
Varighed: 30 minutter

Formålet med opgaven er, at I videreudvikler tiltag og løsninger, som passer til jeres arbejdsplads. Hver gruppe arbejder ud fra et tildelt emne. Grupperne drøfter følgende spørgsmål: "Ud fra emnet - hvad kan vi gøre i vores fællesskab for at håndtere smerter?". I afslutter med en fælles opsamling og fx samler pointer på en tavle eller flipover, så I har et fælles overblik.

Kom gerne bredt omkring, når I tænker på løsninger

- Arbejdspladskultur og vaner
- Organisering og tilrettelæggelse af arbejdet
- Travlhed og tidspres
- Fysiske rammer
- Hjelpeudrustning
- Opgaveløsning og arbejdsværktøjer
- Samarbejde, kommunikation og tryghed
- Struktur og systematik omkring arbejdsmiljøet.

Trin 5 Fastholdelse af ideer

Opgave: Handlingsplan
Varighed: 20 minutter

Kig på jeres fælles overblik. Aftal, hvad I vil arbejde videre med. Og udfyld handlingsplanen. Se et eksempel på en handlingsplan på forsiden.

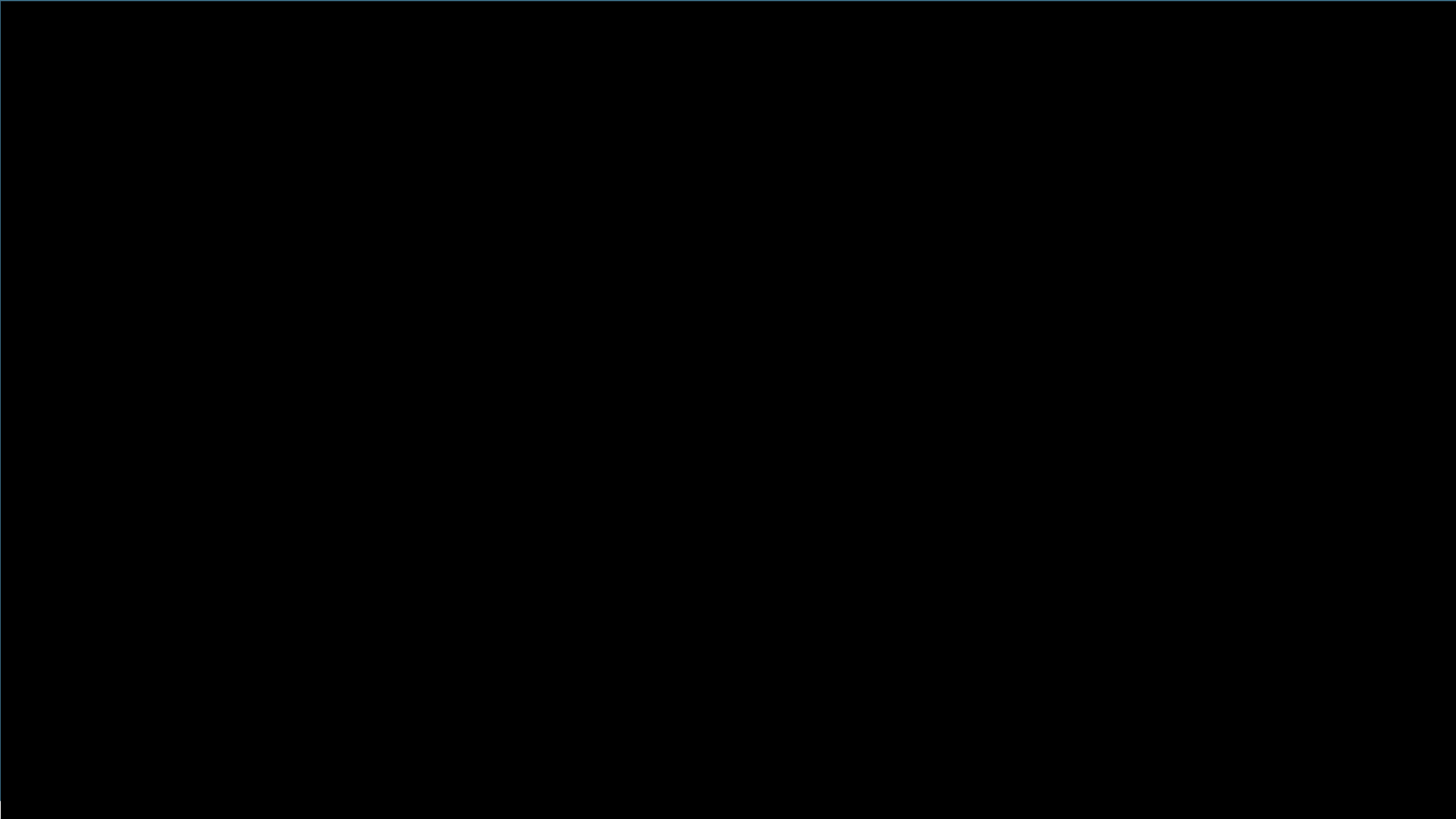
Trin 6 Opfølgning og evaluering på handlingsplan

Opgave: Opfølgning
Varighed: 10-60 minutter

Aftal, hvordan og hvornår I følger op på, om det er lykket for jer at føre jeres ideer ud i hverdagen, og om det har haft en effekt. Det kan være, I må gennemgå alle fem trin igen.

Det er ledelsen og arbejdsmiljøorganisationens ansvar at sikre fremdrift.

[Smertefiguren \(godtarbejdsmiljo.dk\)](http://godtarbejdsmiljo.dk)



SPØRGESKEMA

- kortlægning af smerter på arbejdspladsen



Dette spørgeskema kan I bruge til at kortlægge smerter på arbejdspladsen. Formålet er at synliggøre og kortlægge smerternes art, alvor og omfang hos jer. Spørgeskemaet kan indtænkes som en del af jeres APV-arbejde samt danne grundlag for handleplaner og evalueringer. Målgruppen er ledere og arbejdsmiljøorganisationen, der ønsker at kortlægge smerter på arbejdspladsen. Spørgeskemaundersøgelsen skal være anonym, og det skal være frivilligt at deltage.

Sådan gør I

1. I sender spørgeskemaet digitalt til alle medarbejdere. Alternativt kan det udskrives og udleveres til medarbejderne. Få så mange svar som muligt. Det kan I gøre ved at have en klar tidsfrist og påminde medarbejderne om fristen til møder.
2. Efter tidsfristen drøfter arbejdsmiljøorganisationen resultaterne. I kan med fordel præsentere resultaterne på et personalemøde. Så kan I sammen blive klogere på, hvad medarbejderne tænker om årsager og mulige løsninger.
3. I udarbejder en handleplan ud fra drøftelserne blandt medarbejderne og arbejdsmiljøorganisationen. Handleplanen skal klart fastslå, hvornår og hvordan I følger op, samt hvilken effekt I håber at opnå.
4. Undersøgelsen kan I med fordel gentage efter 3 – 6 måneder.

Ideer til handleplan

- Efter kortlægningen kan I evt. arbejde videre med:
- Smertepersonen
 - Dialogkortene fra "Tal om smerte - tag handling sammen"
 - Brugte "Guide til dialog mellem leder og medarbejder"
 - Andre aktiviteter, I selv udformer



Hent det digitale kortlægningsværktøj med denne QR

SPØRGESKEMA

1. Hvor ofte har du haft smerter inden for de sidste 3 måneder?

(Formålet med spørgsmålet er at kortlægge, om de smerter, medarbejderne har oplevet, er enkeltstående korte hændelser eller langvarige smerteproblematikker)

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Dagligt | <input type="radio"/> Enkelte gange |
| <input type="radio"/> 1 eller flere gange om ugen | <input type="radio"/> Slet ikke (resten af spørgeskemaet ikke relevant) |
| <input type="radio"/> Et par gange om måneden | |

2. Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?

(Formålet med dette spørgsmål er at kortlægge, i hvilket omfang smerteproblematikkerne påvirker produktivitet og arbejdsevne)

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| <input type="radio"/> Nej | <input type="radio"/> Ja, en del |
| <input type="radio"/> Ja, lidt | <input type="radio"/> Ja, meget |

3. Hvor mange dage har du haft sygefravær inden for de sidste 3 måneder?

(Formålet med dette spørgsmål er at kortlægge, i hvilket omfang smerteproblematikkerne har ført til sygefravær)

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| <input type="radio"/> 0 dage | <input type="radio"/> 11-15 dage |
| <input type="radio"/> 1-5 dage | <input type="radio"/> Over 15 dage |
| <input type="radio"/> 6-10 dage | |

• Hvor mange af disse fraværsdage skyldes smerter?

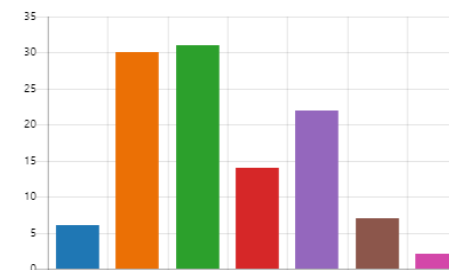
- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| <input type="radio"/> 0 dage | <input type="radio"/> 11-15 dage |
| <input type="radio"/> 1-5 dage | <input type="radio"/> Over 15 dage |
| <input type="radio"/> 6-10 dage | |

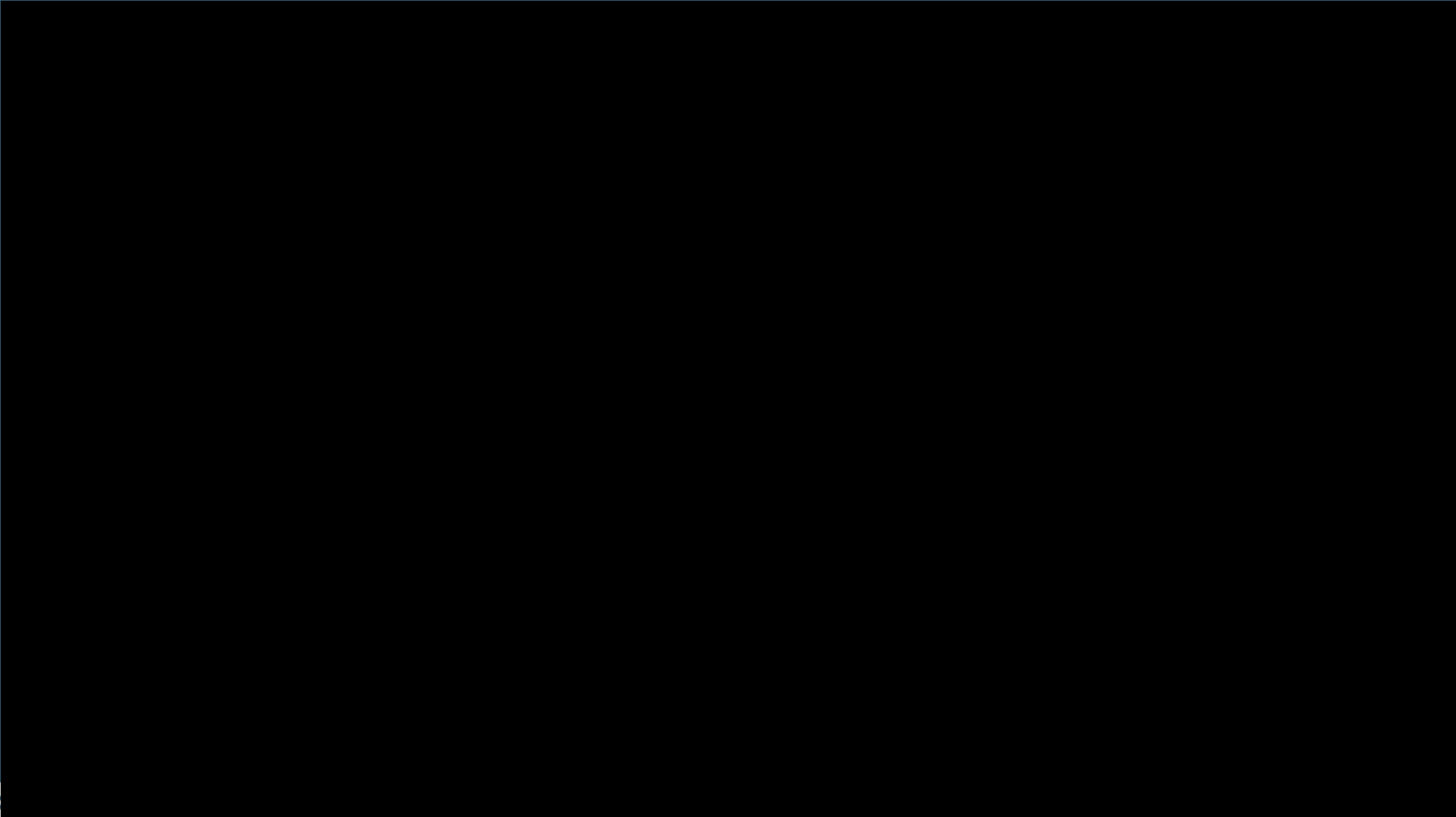
4. Har du inden for de sidste 3 måneder haft smerter, i ... (sæt eventuelt flere kryds)

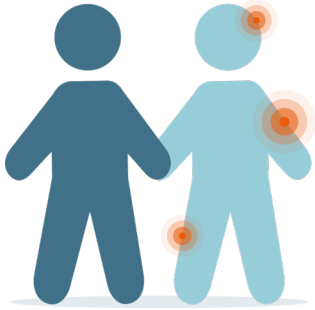
(Formål med spørgsmålet er at kortlægge, hvor mange medarbejdere der oplever smerter, hvor i kroppen flest har smerter og graden/styrken af smertene på en skala ml. 1-10, hvor 10 er den værste smerte)

Ja	Nej		(0-10)
		Maven	Angiv graden af den værste smerte, du har haft i maven inden for de sidste 3 måneder. 0 til 10. (0 slet ingen smerte, 10 værst mulige smerte.)
		Brystet	Angiv graden af den værste smerte, du har haft i brystet inden for de sidste 3 måneder. 0 til 10. (0 slet ingen smerte, 10 værst mulige smerte.)
		Hofterne	Angiv graden af den værste smerte, du har haft i hofterne inden for de sidste 3 måneder. 0 til 10. (0 slet ingen smerte, 10 værst mulige smerte.)
		Knæene	Angiv graden af den værste smerte, du har haft i knæene inden for de sidste 3 måneder. 0 til 10. (0 slet ingen smerte, 10 værst mulige smerte.)
		Arme og/eller håndleddene	Angiv graden af den værste smerte, du har haft i arme og/eller håndleddene inden for de sidste 3 måneder. 0 til 10. (0 slet ingen smerte, 10 værst mulige smerte.)
		Nakke og/eller skuldre	Angiv graden af den værste smerte, du har haft i nakke og/eller skuldre inden for de sidste 3 måneder. 0 til 10. (0 slet ingen smerte, 10 værst mulige smerte.)
		Lænden	Angiv graden af den værste smerte, du har haft i lænden inden for de sidste 3 måneder. 0 til 10. (0 slet ingen smerte, 10 værst mulige smerte.)
		Hoved	Angiv graden af den værste smerte, du har haft i hovedet inden for de sidste 3 måneder. 0 til 10. (0 slet ingen smerte, 10 værst mulige smerte.)
		Andet Kommentarfelt	

Spørgeskema (godtarbejdsmiljø.dk)



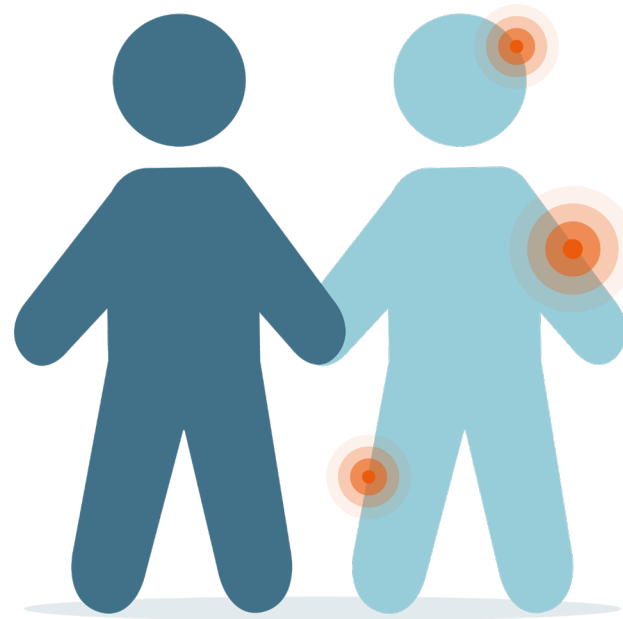




Hvad kendetegner kulturen,
på jeres arbejdsplads?



Kultur



Kultur og smerter?

Hvis ledelse **prioriterer**
MSB sundhed

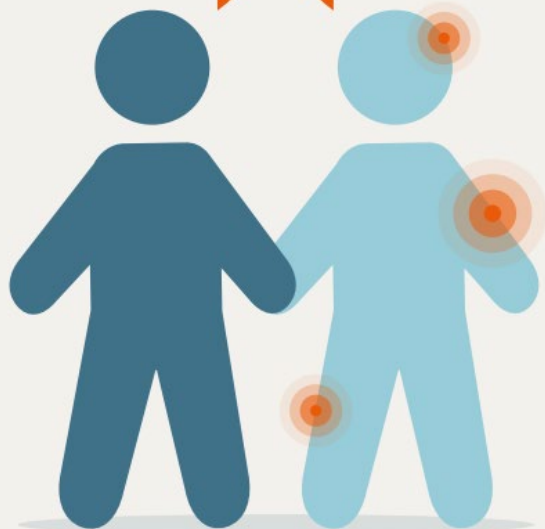
Hvis medarbejderne
accepterer smerter



↓ **MSB 22%**

↑ **MSB 15%**

Tal om smerter - tag handling sammen



DIALOGVÆRKTØJ: Tal om smerter -tag handling sammen

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 smerter på arbejdspladsen? Hvornår?

7 ARBEJDSFÆLLESSKABET
Er der noget, der er svært at have betydning for jeres handlinger? Hvornår er det nemt og svært at tale om smerter?

8 ARBEJDSFÆLLESSKABET
Hvilke aftaler har I med hinanden om at hjælpe hinanden med at håndtere mindre ondt eller til at håndtere ondt? Og hvad gør du selv for andre?

9 ARBEJDSFÆLLESSKABET
Påvirker smerter jeres samarbejde i fællesskab? Eventuelt hvordan?

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

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

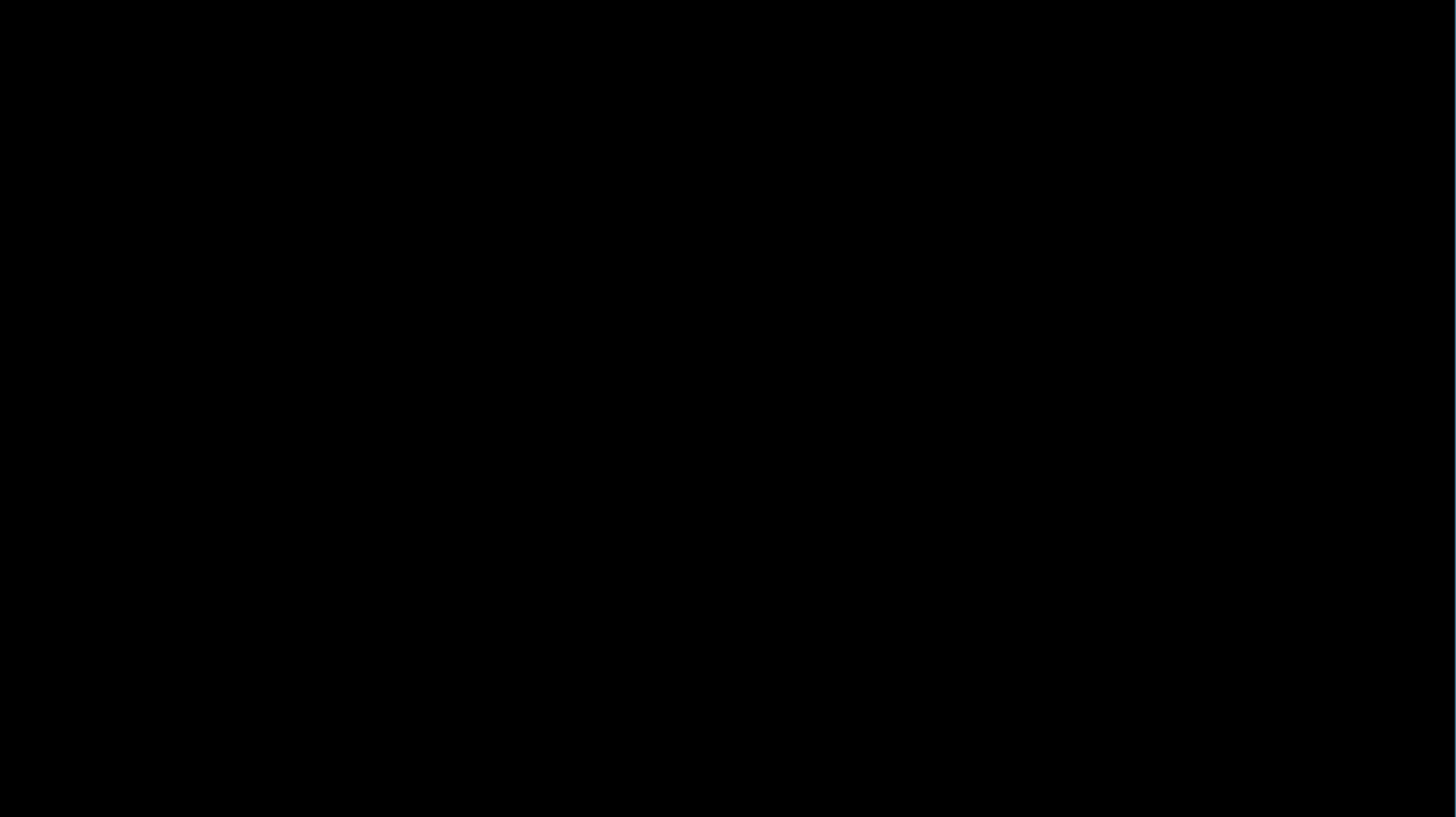
Bunke 2
Vigtige, men dem arbejder vi først med senere

Bunke 3
Her går det godt
- vi skal fortsætte med at...

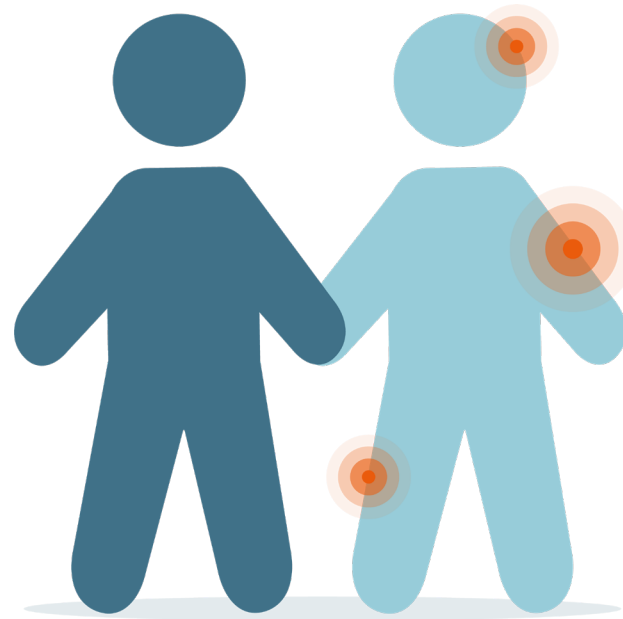
Handleplan

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 arbejds miljøorganisation 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 vurderes det?
Handling nr.					
Handling nr.					



Ledelse



Ledelse og smerter?



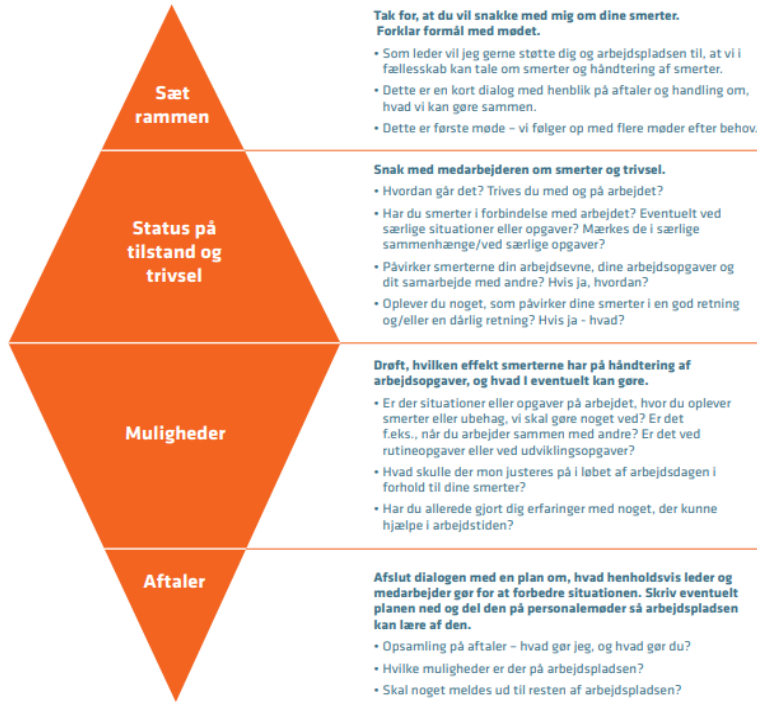
Ledelse har betydning for medarbejderes smerter og sygefravær

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2. mar 2023



Lederens viden og håndtering af medarbejdernes smerter påvirker risikoen for, at medarbejderne må melde sig syge. Det viser forskning fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

- *Resultaterne indikerer, at teamlederens viden og håndtering af medarbejdere med smerter hænger sammen med risikoen for, at medarbejdere udvikler smerter og sygefravær.*



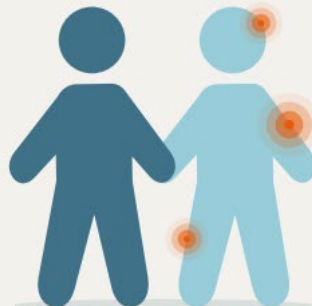
Egne noter

DIALOG OM SMERTER – en guide til lederen

Samtalen om smerter kan være relevant i jeres samlede arbejdsmiljøarbejde. Måske viser jeres APV, sygefraværssamtaler, MUS eller seniorsamtaler, at nogle medarbejdere har problemer med smerter.

Samtalen kan ske i forskellige sammenhænge. Det kan være, at en medarbejder kommer til dig som leder og tager fat på dialogen. Det kan også være, at samtalen er planlagt. Det vigtige er, at I er enige om at tage samtalen for at skabe handling sammen på arbejdspladsen.

Tal om smerter - tag handling sammen



Sådan får I en tryk dialog

- Snakken om smerter kan være svær og sårbar - sørg derfor for at afstemme forventninger inden samtalen.
- I skal være enige om at tage samtalen om smerter.
- Gør det tydeligt, at dialogen om smerter ikke har samme karakter som en sygefraværssamtale.
- Formålet er at undersøge, hvordan I kan forebygge og handle på smerter på arbejdspladsen.
- Søg ikke efter årsagen til smerter, men hav fokus på, hvad der fremadrettet kan gøres.
- Spørg, lyt, anerkend og find muligheder sammen.
- Husk: en tryk dialog kan have en positiv effekt i sig selv.

OBS

Det er en god ide at opfordre medarbejderen til at søge læge, hvis der opstår tvivl om alvorligheden.

Hvad må du spørge om?

- Du må gerne spørge, om der er arbejdsopgaver, som medarbejderen kan klare.
- Medarbejderen må gerne af sig selv fortælle dig om, hvad vedkommende fejler.
- Du må ikke spørge om, hvad medarbejderen fejler.

Kilde: Arbejdstilsynet



Refleksions spørgsmål til dig som leder - kan evt. drøftes i ledergruppen

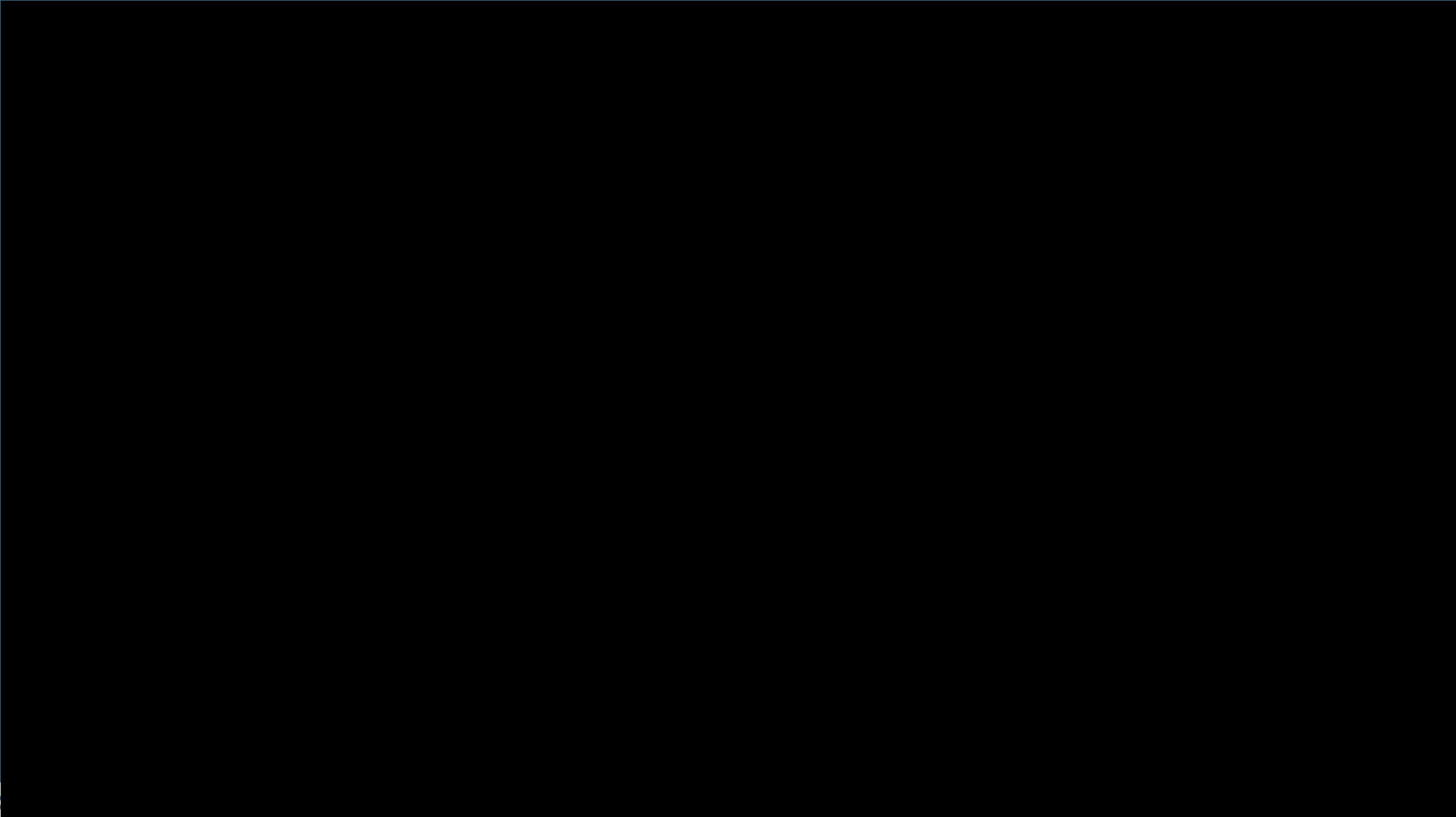
- Hvordan håndterer I smerter på arbejdspladsen?
- Ved du, hvor mange medarbejdere, der oplever problemer med smerter på arbejdspladsen?
- Hvilke fordele kunne der være ved at mindske problemer med smerter på arbejdspladsen?
- I hvilket omfang tænker du, at oplevelsen af smerter er et fælles anliggende på arbejdspladsen?
- Hvornår og hvordan gør du det muligt at kunne tale trygt om oplevelsen af smerter på arbejdspladsen?
- Hvilke forhold har I på arbejdspladsen, der kunne forværre/mindske smerter?
- Er smerter et problem for den enkelte medarbejder, eller kunne der være flere, der døjer med det samme?

Du har som leder en vigtig rolle, når I skal håndtere smerter på arbejdspladsen.

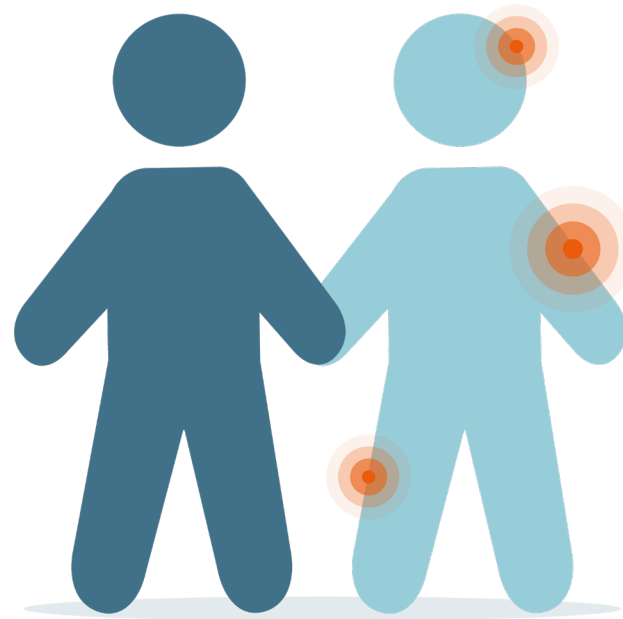
Med Samtalediamanten på næste side får du en god ramme for dialogen om smerter mellem medarbejder og leder. Formålet med dialogen er, at du og medarbejderne sammen er nysgerrige og undersøger, hvad I kan gøre på arbejdspladsen, så smerterne påvirker trivsel, arbejdsevne og sygefravær mindst muligt.

Brug spørgsmålene som inspiration til dialogen med medarbejdere – Du kan både tage dialogen med den enkelte eller i grupper. Denne guide kan også bruges af AMR og TR ved dialoger med kolleger.

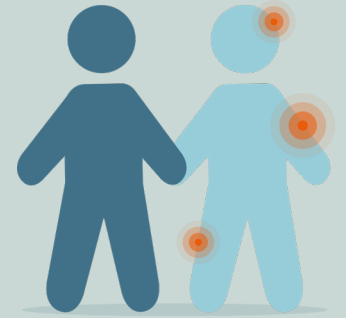
[Dialog om smerter - en guide til leder \(godtarbejdsmiljø.dk\)](http://godtarbejdsmiljø.dk)



Opsamling

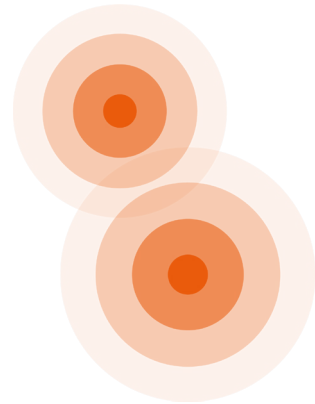


Kort om smerter



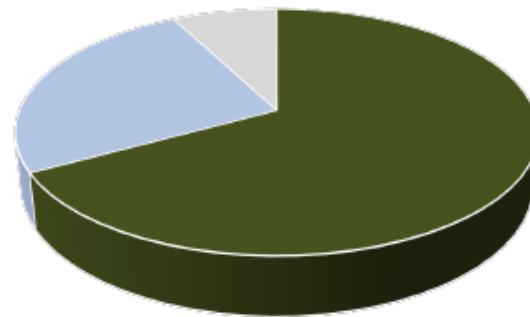
1. Smerter påvirker arbejdsevne og trivsel – og omvendt.
2. Smerter er en hyppig årsag til sygefravær.
3. Oplevelsen af smerter er subjektiv og kontekstafhængig.
4. Smerter påvirker alle forskelligt.
5. Smerter påvirkes af psykosociale faktorer.
6. Smerter er ikke altid lig med fysisk skade.
7. Indstilling af arbejdsredskaber alene reducerer ikke nødvendigvis smerter.
8. Ofte kan smerter ikke relateres alene til fritid eller arbejde – og derfor kan de blive et anliggende for arbejdspladsen.

Organisatoriske løsninger



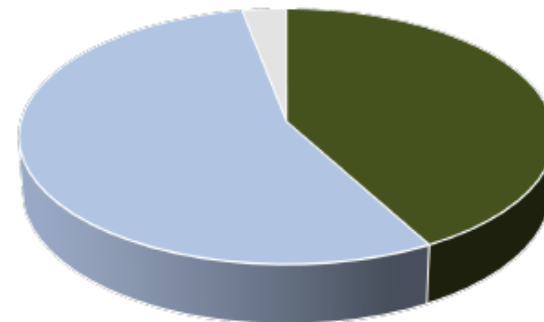
Ældreplejen (DK) Ondt i ryggen

Risikofaktorer



■ Fysiske ■ Organisatoriske ■ Psycho-sociale ■

Løsninger



■ Ergonomi ■ Organisatoriske ■ Psycho-sociale

(Rasmussen CDN, et al. Appl Ergon. 2017)



Participatorisk tilgang anbefales

*”Participatorisk rådgivning er kendetegnet ved, at medarbejderne spiller en stor rolle i at kortlægge problemerne og i at udvikle løsningerne. Participation betyder netop ’deltagelse’ og henviser til, **at medarbejderne er aktivt deltagende i opgaven med at løse problemerne** snarere end blot at modtage råd fra en arbejdsmiljørådgiver. Denne måde at arbejde på bygger på et **solidt videnskabeligt grundlag** og på gode erfaringer fra praksis og anbefales derfor både af arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet”*

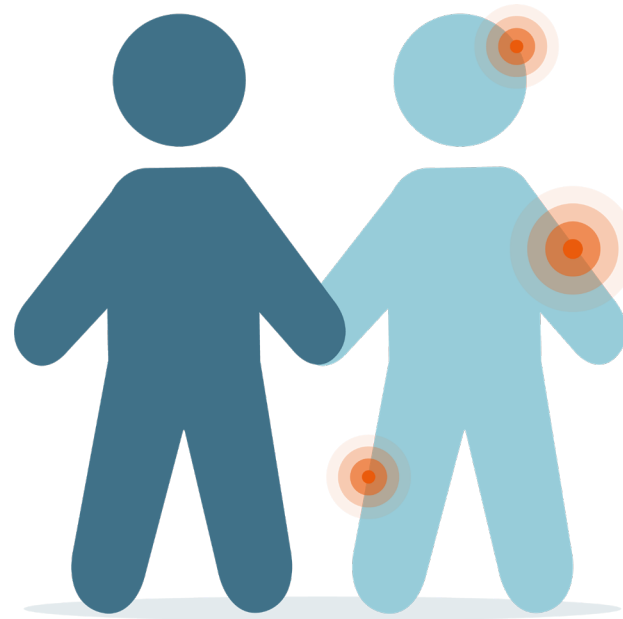
Arbejdstilsynet, 2016

[link](#)

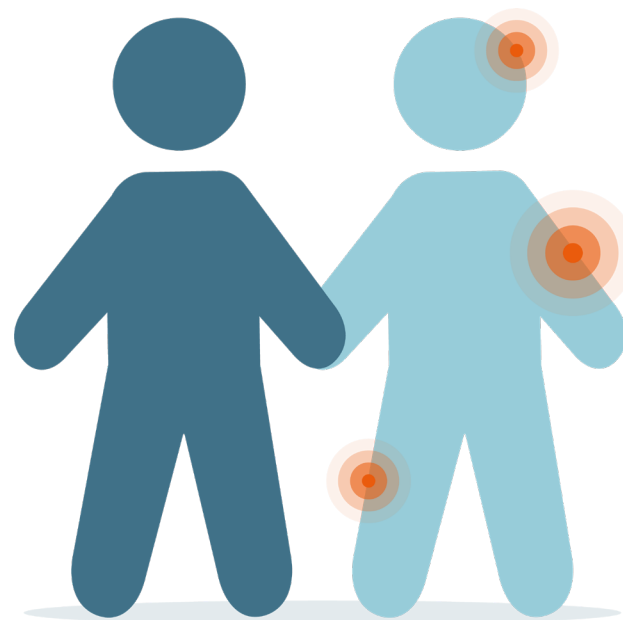


Biologisk

Spørgsmål



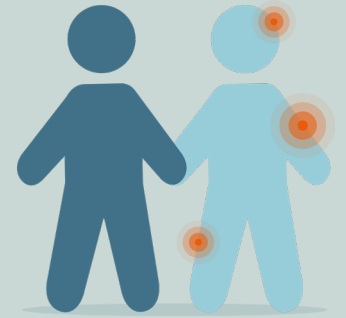
Tak for i dag





EKSTRA

Her står vi nu



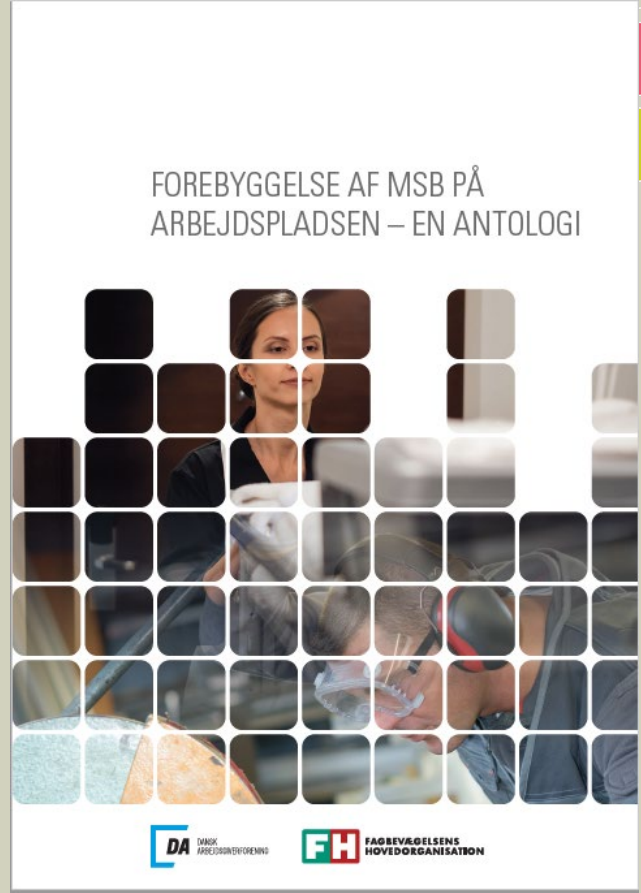
- **Slut** med en mekanistisk forståelse af, at vi skal kende hele årsagsmekanismen for at kunne forebygge.
- **Slut** med at tro, at vi kan identificere en enkelt faktor, og hvis vi fjerner den, så bliver alt godt
- Og **goddag** til en meget mere kompliceret måde at tænke MSB på, men med mange flere knapper at skrue på

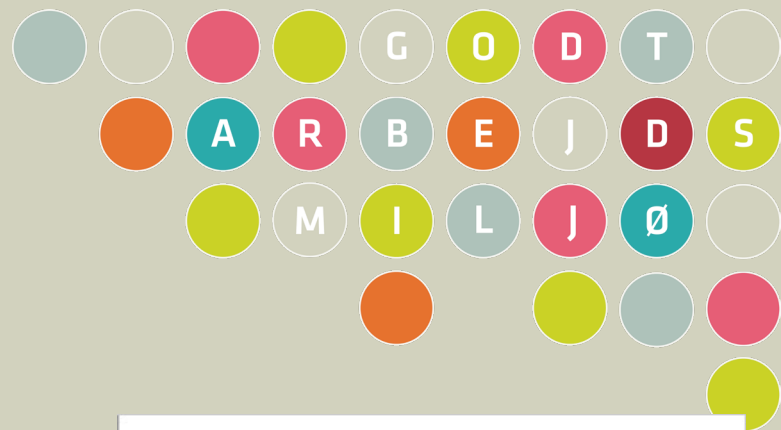


DIALOG – EN SIMPEL VEJ TIL AT MINDSKE SMERTER PÅ ARBEJDET

” At smerter i muskler og led påvirkes af både biologiske, psykiske og sociale faktorer siger noget om den indbyggede kompleksitet i smerter. (...)

Forskningen peger mod, at smerter i muskler og led i høj grad er situations- og kontekstafhængige. Løsningen er derfor også afhængig af situation og kontekst. Medarbejderen og lederen har som regel den fælles nødvendige viden om situation og kontekst.”

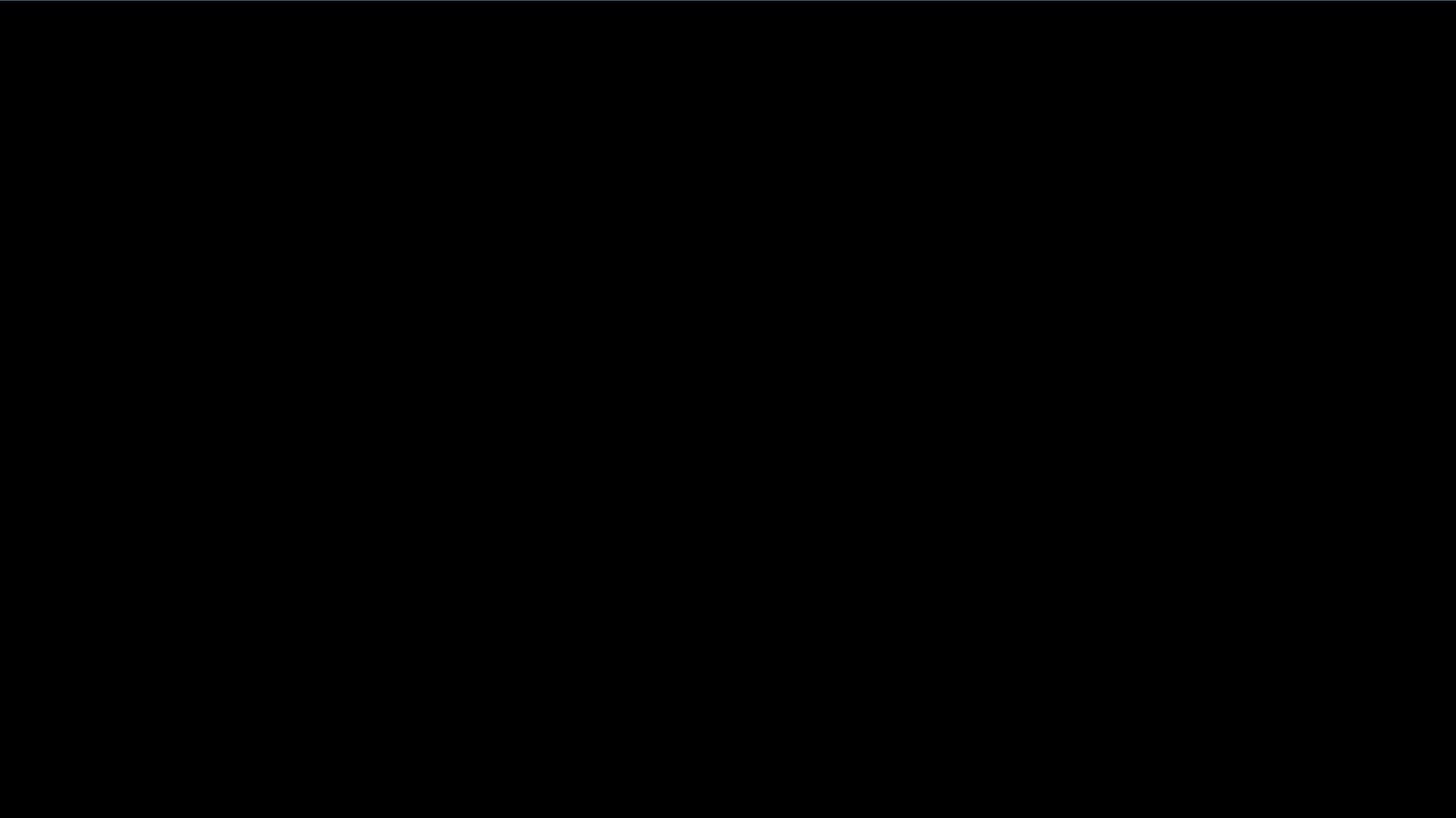




En svær dialog?

- *”Når en medarbejder adresserer en udfordring med smerter i arbejdet, hvordan sikrer man så, at det ikke opfattes som en svaghed hos medarbejderen?”*
- *”Et kvalitativt studie af ledere og medarbejders holdninger og forståelse af smerter og smertehåndtering viser, at tillid og åbenhed om smerter er afgørende for at få en god dialog”*





Nyt fokus

”For en lang række af patienterne skete der faktisk det, at smerterne forsvandt. De flyttede fokus fra at ville være raske, hvilket virkede som et uopnåeligt mål, til at arbejde hen imod det, som gjorde dem glade, og efterhånden oplevede de, at de ikke havde ondt. Det overbeviste mig om, at vi kan nå et langt stykke vej med at arbejde med opmærksomhed – også når det handler om smerter på arbejdspladserne”

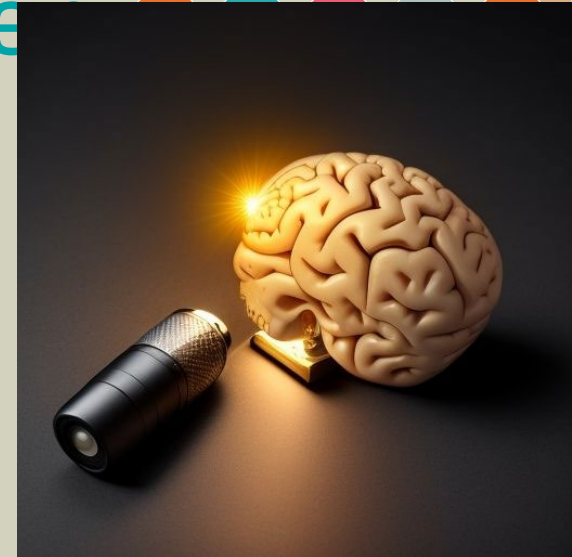
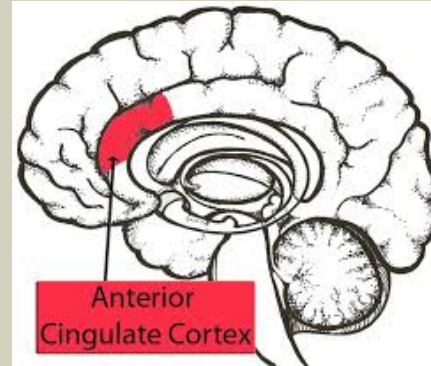


Karen Søgaard

Professor SDU

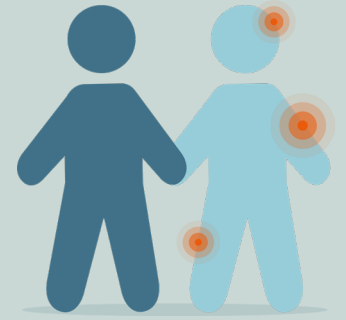
Institut ved idræt og biomekanik

Om en brandalarm i hjerne



Smertes = skade?

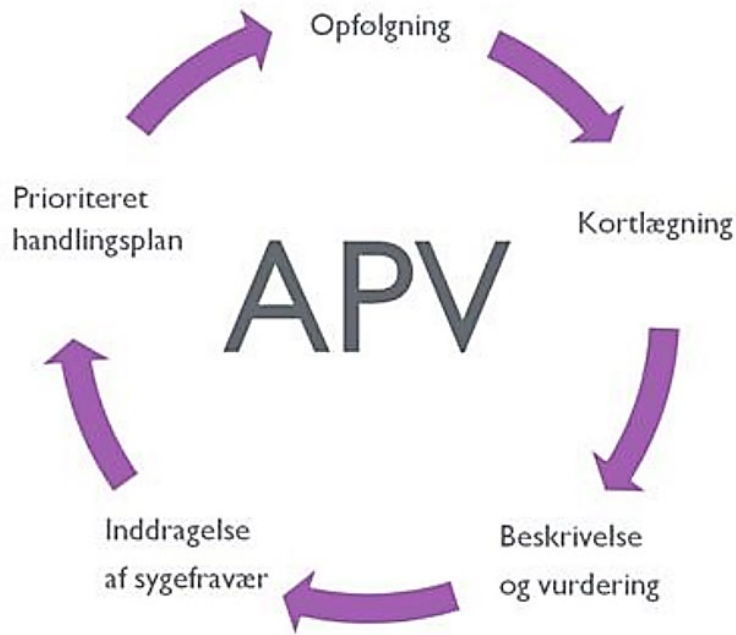
- Ondt i hovedet?
- Skanninger viser ikke smerten
- Smertes som en røgalarm i hjernen ”Er der fare på færde?”



APV – et krav til arbejdspladsen

2. Beskrivelse og vurdering

”Det er vigtigt, at virksomheden *beskriver* problemernes art, alvor og omfang.”



5. Opfølgning på handleplan

”Den sidste fase er at opstille retningslinjer for, hvordan virksomheden vil følge op på handlingsplanen. (...) Det skal også fremgå, hvornår og hvordan det afgøres, *om de valgte løsninger virker*, og om handlingsplanen skal revideres.”

4. Inddragelse af sygefravær

”...skal vurdere, *om der eventuelt er forhold i arbejdsmiljøet*, der kan medvirke til det samlede sygefravær.”

Save

Email

Send to

Display options ⚙️

› J Occup Environ Med. 2023 Jan 1;65(1):e4-e9. doi: 10.1097/JOM.0000000000002729.

Epub 2022 Oct 13.

Musculoskeletal Health Climate Is a Prognostic Determinant of Sickness Absence Among Female Eldercare Workers: A Prospective Cohort Study

Merete Ajstrup ¹, Cecilie Rud Budtz, Kent Jacob Nielsen, Dorte Raaby Andersen, Johan Hviid Andersen, David Høyrup Christiansen

Affiliations + expand

PMID: 36240746 PMID: PMC9835667 DOI: 10.1097/JOM.0000000000002729

FULL TEXT LINKS



ACTIONS

“ Cite

🔖 Collections

Konklusion (frit oversat)

” Resultaterne viste en sammenhæng mellem det muskel-skeletale sundhedsklima og sygefravær. ”