



Spørgsmål til inspiration:

Tak for, at du vil snakke med mig om dine smerter. Forklar formål med mødet.

- Som leder vil jeg gerne støtte dig og arbejdspladsen til, at vi i fællesskab kan tale om smerter og håndtering af smerter.
- Dette er en kort dialog med henblik på aftaler og handling om, hvad vi kan gøre sammen.
- Dette er første møde – vi følger op med flere møder efter behov.

Snak med medarbejderen om smerter og trivsel.

- Hvordan går det? Trives du med og på arbejdet?
- Har du smerter i forbindelse med arbejdet? Eventuelt ved særlige situationer eller opgaver? Mærkes de i særlige sammenhænge/ved særlige opgaver?
- Påvirker smerterne din arbejdsevne, dine arbejdsopgaver og dit samarbejde med andre? Hvis ja, hvordan?
- Oplever du noget, som påvirker dine smerter i en god retning og/eller en dårlig retning? Hvis ja - hvad?

Drøft, hvilken effekt smerterne har på håndtering af arbejdsopgaver, og hvad I eventuelt kan gøre.

- Er der situationer eller opgaver på arbejdet, hvor du oplever smerter eller ubehag, vi skal gøre noget ved? Er det f.eks., når du arbejder sammen med andre? Er det ved rutineopgaver eller ved udviklingsopgaver?
- Hvad skulle der mon justeres på i løbet af arbejdsdagen i forhold til dine smerter?
- Har du allerede gjort dig erfaringer med noget, der kunne hjælpe i arbejdstiden?

Afslut dialogen med en plan om, hvad henholdsvis leder og medarbejder gør for at forbedre situationen. Skriv eventuelt planen ned og del den på personalemøder så arbejdspladsen kan lære af den.

- Opsamling på aftaler – hvad gør jeg, og hvad gør du?
- Hvilke muligheder er der på arbejdspladsen?
- Skal noget meldes ud til resten af arbejdspladsen?
- Hvornår mødes vi igen?

Egne noter

✎

✎

✎

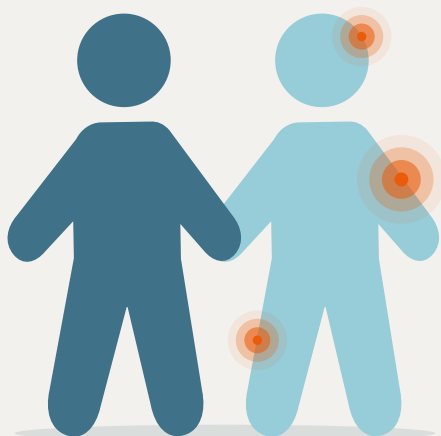
✎

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.

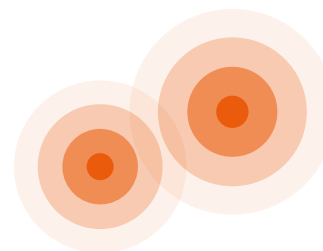
OBS

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



Refleksionsspørgsmål 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 dørjer 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.