

G♥DT LIV

- efterlader kun vindere

Et projekt til nedbringelse af arbejdsbetingede lidelser



Bevar det gode helbred - forebyg - snak sammen



Hvorfor GODT LIV?

GODT LIV er titlen på et pilotprojekt, der har til formål at afprøve en metode til at forebygge arbejdsbetingede lidelser i slagteribranchen. Projektet er igangsat af Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg (SAU) og ideen er, at man gennem åbenhed og samtale tidligt kan starte forebyggelsen. Danish Crown, Hjørring blev udvalgt som forsøgssted, her omdøbte man straks projektet til GODT LIV. Forsøget blev afviklet i 2003 og fortsætter nu på eget initiativ.



Denne pjece er en opsummering af evalueringsrapporten. Erfaringerne fra projektet er, at det er et godt redskab både til at forebygge tidligt, men også til at fastholde medarbejdere, som ellers ville være på vej ud af arbejdsmarkedet.

Pjecen er bygget op således, at der efter hvert generelt afsnit kommer en tekst i kursiv med erfaringerne fra Hjørring.

I Hjørring blev GODT LIV brugt både som forebyggelse og fastholdelse. De fleste af sagerne endte godt, til glæde for såvel medarbejderne som for slagteriet. Der var også sager, som ikke kunne løses. Fælles for alle sager er dog, at man har haft et godt forløb.

Kort sagt gevinsten er:

- *Bevar det gode helbred*
- *Social ansvarlig*
- *Meningsfyldt sikkerhedsarbejde*
- *Mindre personaleomsætning*
- *Bedre renommé*
- *Mindre sygdom*

Hvad er GODT LIV?

Tanken er i al sin enkelthed, at medarbejder og virksomhed taler sammen. Samtalen skal ske før medarbejderen får kroniske lidelser. Under samtalen finder man ud af, hvad hver især kan gøre, for at de begyndende problemer ikke udvikler sig. I forbindelse med samtalerne laver man i fællesskab en handlingsplan, som man sikrer der bliver fulgt op på. Deltagelse i GODT LIV er frivilligt og skal opfattes som et tilbud til begge parter.

I Hjørring foregik samtalerne mellem medarbejderen og sikkerhedsgruppen (SiG). At sikkerhedsrepræsentanten (SiR) var med til samtalerne gjorde forløbet mere trygt, og SiR var med til at holde de efterfølgende handlingsplaner i gang. Løsningerne kunne bl.a. findes i: ændrede arbejdsstillinger, andre arbejdsgange, anskaffelse af teknisk udstyr, udvidelse af rokeringsgrupper mm. Medarbejderne begyndte at styrketræne under ledelse af en fysioterapeut, nedsatte tempoet, ændrede på fritidsarbejde mm. Ganske få sager medførte, at en medarbejder skulle flytte afdeling.



SiG fik samtaletræning på kurset. Lars Duehardt var instruktør.

Er GODT LIV for alle?

GODT LIV er for virksomheder med åbenhed og godt samarbejde. Medarbejderne skal stole på deres mester og SiR, og kollegaerne indbyrdes skal kunne stole på, at ingen snyder sig til "lette" pladser. Der skal følges op på sygefravær, og der må ikke være slendrian eller kammerateri mellem mester og enkelte medarbejdere – alle skal have lige muligheder.

I Hjørring kører GODT LIV godt fordi man igennem længere tid har haft et godt internt samarbejde. Nogle afdelinger kommer hurtigere i gang end andre, men de er så med til at trække de andre i gang.



Skinkemester Bjarne Walentin Christensen: "Man skal ikke sidde og vente på, at de kommer, man skal opsøge dem. Slagteriarbejdere vil gerne være nogle hårde hunde, det er svært at erkende, at man ikke kan det samme mere".



Sikkerhedsrepræsentant Carl Sørensen: En grund til at være med i projektet er, at man så kan gøre noget for de unge, så de ikke gentager vores fejltagelser.

Hvordan kommer man i gang?

Find ud af om det er det I vil! Det er især vigtigt, at der er en stærk ledelsesopbakning.

SiG skal føle sig istand til at mestre opgaven og de skal kende til samtaleteknik og dialog. En fælles opstart med mulighed for at finde fælles forståelse og handlingsmuligheder er en forudsætning for et godt resultat. For at give SiO den mulighed, udbyder Fødevarer-BST det kursus, som blev udviklet i forbindelse med projektet. Kurset indeholder:

- Samtaleteknik
- Belysning af juridiske aspekter
- Viden om arbejdsbetingede lidelser
- Mulighed for at fastlægge procedure og politikker.

I Hjørring var hele sikkerhedsorganisationen (SiO) på et to dages kursus ude af huset. Det var en stor fordel, at kurset ikke foregik på slagteriet, så man ikke hele tiden blev forstyrret. Kurset blev også brugt til at få udarbejdet en mappe med samtale skemaer, slagteriets politikker og tilbud som f.eks.: motionscenter, alkoholpolitik, seniorpolitik etc.



Mester for midterstyk afd. Mogens Nielsen:
Mange mestre vil nok være bange for, at det er ekstra arbejde. Jeg har dog oplevet, at det på længere sigt gav mindre arbejde, fordi vi har undgået sygeperioder og afskedigelser.
Men det er nødvendigt at få fat i medarbejderne tidligt i et forløb - inden der kommer sygedage, for det gør det nemmere at acceptere for kollegaerne.

Løsningerne ligger i afdelingen

En vigtig pointe i GODT LIV er, at man skal finde løsninger i dagligdagen, og man hjælper folk til selv at løse eller få afklaret eventuelle problemer. Mange gange er det sværeste bare at få snakket og få opbygget tilliden – dialog er det, der skaber de første skridt til løsningen.



I Hjørring sagde de: "Uden kursus ingen GODT LIV" - Kurset var en betingelse for, at GODT LIV kunne gennemføres.

Opfølgning på sagerne er afgørende. Medarbejderne skal kunne regne med, at den aftalte handlingsplan bliver overholdt, og at man efter et par dage ikke bare falder tilbage i den gamle gænge. Omvendt skal medarbejderen også holdes fast på de indgåede aftaler. Fra starten kan det virke uoverskueligt. Alt for ofte tænker man i "lette" pladser og flytning til andre afdelinger – og så mange lette pladser er der jo ikke. SiG kan også være nervøse for om de kan løse problemerne eller om de bliver overrendt af folk, som har problemer. – Pas på I ikke ryger i "det kan ikke lade sig gøre-fælden".

I Hjørring viste det sig, at efter at SiG havde haft den første sag, gik de efterfølgende rigtig godt. Samtidig voksede løsningerne ud af problemet, fordi det ofte ikke var de store ting, der skulle til. At det var frivilligt gjorde også, at medarbejderne var meget positive og oplevede det som positivt, at virksomheden interesserede sig for dem.

Samtidig havde man gjort sig klart, at det ikke var sikkert, at alle problemer kunne løses, bl.a. fordi medarbejderen havde mulighed for at sige fra. Inden projekt start var der en frygt for et massivt ønske fra medarbejdere om at blive flyttet til lette pladser eller til andre afdelinger. Projektet viste dog, at de fleste meget nødtigt ville flyttes fra deres plads, og slet ikke fra deres afdeling.



John havde problemer med smerter i skulderen, men har stadig sin gamle plads som trimmer, han har fået ændret på arbejdspladsen og er begyndt at motionere.

Det er mest kollegaen, der har problemet!

Det er svært for folk at erkende, at de har et problem og at få dem til at gøre noget, før det er for sent. Derfor skal man udover information, generelt være opmærksom på, hvordan man får folk til at deltage i GODT LIV. Det er ikke nok at regne med, at de selv henvender sig. SiG og andre f.eks. tillidsfolk skal være opsøgende overfor medarbejdere, som har begyndende problemer.



Man kan være opmærksom på:

- Sygdom
- Ønsker om at blive flyttet
- Forbrug af smertestillende midler
- Kollegial snak.

De fleste af de medarbejdere, som deltog i GODT LIV i Hjørring, gjorde det på opfordring. Selvom der var en massiv informationskampagne og folk synes, at GODT LIV var en god idé, var holdningen, at det ikke var noget, der gjaldt én selv - ikke før de blev direkte opfordret. Opfordringerne kunne komme fra mester, SiR, tillidsmand eller kollegaer.

Værktøjer – hvad gør man?

Man vedtager en politik og en procedure. I politikken beskriver man hensigten med ordningen, i proceduren, hvordan man gør, bl.a. står der i proceduren, at der skal laves handlingsplan og at der skal følges op på den. Den konkrete sag er ofte en proces, hvor man gennem dialog prøver sig frem.

I Hjørring blev der lavet en mappe med samtalskemaer. Selve samtalen skal ske inden tre dage fra "bestillingen", og skal foregå et sted, hvor man ikke bliver forstyrret, og hvor man ikke er "udstillet" for hele afdelingen. Samtalen skal foregå under tillidskabende former f.eks. med kaffe og slukkede telefoner.

Politikken, proceduren og mappen har man også brugt til at rette ind efter, hvis tingene var ved at vende tilbage til "gamle" dage. I politikken og proceduren kan man se, hvad der skal gøres og så få processen ind på rette spor igen. Værktøjerne har været med til at fastholde projektet, som ellers nemt kunne blive glemt i dagligdagen. Der er benyttet mange forskellige løsninger, alt afhængig af den enkelte sag, men fælles for alle var, at medarbejderen vidste, hvad der skulle ske, fordi han/hun selv var gået med til det.

Er det ikke det, vi altid har gjort?

Reaktionerne fra dem, der har været med i GODT LIV, viser, at det er noget andet end det, man altid har gjort.

Forskellen ligger i, at GODT LIV er:

- dialog
- frivilligt
- der laves handlingsplan
- der følges op
- man ser på hele mennesket
- man ser muligheder og er ikke begrænset af mangel på egnede pladser.



Som en af deltagerne sagde om tiden inden GODT LIV "At stå om morgenen og ikke vide, hvad man skal, det er det værste. Man føler kollegaerne ser så underligt efter én, som om de tænker, man ikke vil arbejde, - når der nu ikke er noget man hellere vil".

Ikke en vidundermedicin

GODT LIV kan ikke løse alle problemer. Det kan være, at:

- problemet ligger helt uden for arbejdspladsen
- lidelsen måske er så fremskreden, at den realistiske løsning er uden for slagteriet, fleksjob eller andet
- medarbejderen ikke vil deltage.

Man skal have en plan for, hvordan man vil håndtere den slags sager, så det ikke skaber dårlig stemning omkring projektet. Derfor skal man f.eks. have afklaret, hvor langt fortroligheden rækker, og hvad man kan fortælle i afdelingen.

GODT LIV efterlader kun vindere:

- Slagteriet undgår en sag og opbygger et renommé som socialt ansvarlig
- Mester får mulighed for at fastholde en medarbejder, hvilket giver mindre personaleomsætning. Man undgår en længere periode med en medarbejder, som er tiltagende syg
- SiR er med til et forløb, som er meget meningsfyldt for jobbet som SiR
- Medarbejderen bevarer sin tilknytning til slagteriet, afdelingen og kollegaerne og bevarer sit gode helbred.



Konkrete tiltag, som kan indgå i GODT LIV:

- Ændring af arbejdsplads
- Vejledning i arbejdsstillinger
- Jobbrokering
- Oplæring til flere pladser
- Temponedsættelse
- Motion under vejledning
- Ændring af fritidsarbejde
- Flexjob
- Let plads i en aftalt periode
- Alkoholafvænnning og afvænnning fra andre rusmidler
- Massør eller fysioterapeut



Forslag til information og motivation:

- Information via "lønningposerne"
- Opfølgende succeshistorier
- Plakater
- Afdelingsmøder
- Fast punkt på div. udvalgsmøder
- Artikler i lokalpressen
- Samarbejde med massør o.a.
- Skrivelse til områdets læger med opfordring til samarbejde.

Kort og godt – sådan!

1. Træf en beslutning. Brug den nødvendige tid og de nødvendige ressourcer. Et halvhjertet projekt er værre end intet projekt. Repræsentanter fra Danish Crown, Hjørring, SAU og Fødevarer-BST kommer gerne og fortæller om det konkrete projekt i Hjørring.
2. Nedsæt en styregruppe. Fødevarer-BST kan evt. deltage som ekstern part.
3. Hvis man ønsker at måle projektets effekt, bruges en passende evalueringsmetode.
4. Styregruppen laver en handlingsplan. Planen skal indeholde:
 - Information til medarbejderne
 - Uddannelse af SiG, kursus kan fås ved Fødevarer-BST
 - Fastlæggelse af værktøjer, samtalskemaer, procedure, politikker (Forslag kan ses i rapporten eller rekvireres fra Hjørring)
 - Evaluering af projektet.
5. GODT LIV skal på dagsordenen i alle relevante sammenhænge, så der sker en erfaringsudveksling og afstemning af holdninger.
6. Styregruppen sikrer sig, at der sker opfølgning på de enkelte sager.
7. Sørg for, at emnet holdes varmt, så afdelingerne ikke falder tilbage i gamle vaner.



Hvis du vil vide mere, kan du kontakte:

Fabrikschef Egon Oldenburg 99234500
Sikkerhedsrepræsentant Carl Sørensen 99234500
Annette Hoffmann SAU 33773377
Anne Birgitte Gehrt Fødevarer-BST 96306372

Skemaer, politikker og procedurer kan hentes på:

www.barjordtilbord.dk og www.foedevare-bst.dk