

Velkommen til dialog om vores trivsel

I folkekirken er det menneskelige fællesskab og samarbejde vigtigt for at gøre kirken til et godt sted at arbejde og være. For at vi kan udføre vores arbejde med glæde og overskud, er det afgørende, at vi løbende taler sammen om vores trivsel, altså både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Disse dialogkort er et værktøj skabt til at hjælpe med at åbne op for den konstruktive samtale. Formålet er ikke at finde hurtige løsninger på alt, men at skabe et rum, hvor vi kan:

- Sætte ord på hverdagen: Dele vores oplevelser af samarbejdet, arbejdsglæden og de fælles opgaver.
- Forebygge udfordringer: Tage fat i de temaer, der betyder noget, før de vokser til misforståelser.
- Styrke fællesskabet: Lære hinandens perspektiver bedre at kende og bygge bro mellem de forskellige fagligheder i kirken.
- Få Inspiration: Der er små praktiske øvelser både til fysiske øvelser og vigtige samtaler.

Sådan bruger I kortene

Kortene er selvforklarende og lette at bruge. I kan tage kortene og fx starte med et kort til jeres kalendermøder som en opvarmning på 5 minutter eller til et medarbejdermøde, når I har mere tid. Der er ingen rigtige eller forkerte svar. Lad forslagene og spørgsmålene på kortene være en invitation til refleksion – både personligt og i fællesskab. Lyt til hinanden med nysgerrighed, og lad dialogen være et skridt på vejen mod en endnu bedre arbejdsplads.

Europæiske Arbejdsmiljøuge 43

Brug kortene nu og i den Europæiske Arbejdsmiljøuge 43, hvor vi har webinarer og træningsvideoer klar til jer. Det er også her Folkekirkens Arbejdsmiljøråd uddeler Folkekirkens Arbejdsmiljøpris, som I hvert år kan indstille jer til.

Baggrundslitteratur for dialogkortene

Støjfri ledelse af Bastian Overgaard, Akademisk Forlag 2021

Løft i organisationer af Gro Johnsrud Langslet, Dansk Psykologisk Forlag 2006

Six thinking hats af Edward de Bonos bog, Penguin 2016

What's Love Got to Do With It? af Sigal G. Barsade and Olivia A. O'Neill, Administrative Science Quarterly, Volume 59, Issue 4, 2014

"Oh-oh, the others are standing up... I better do the same!" af Ida H Danquah og Janne S. Tolstrup, National Institute of Public Health University of Southern Denmark, 2020

"Long working hours and psychiatric treatment: A Danish cohort study", Det Nationale Center for Forskning i Arbejdsmiljø, 2021



Dialogkort

Folkekirken
Arbejdsmiljøråd



Dialogkort

Folkekirken
Arbejdsmiljøråd



Lær hinandens præferencer at kende

Formål: At lære hinanden at kende med et positivt fokus øger muligheden for at tage positive hensyn.



Gå en tur med en kollega den kommende uge, tal om:

- Hvad har gjort dig glad på arbejdet den seneste uge?
- Eller:
- Hvad kan gøre dig taknemmelig på dit arbejde?

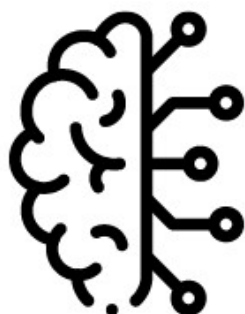
Simpel regel:

Den, der taler mindst starter.

Tidsforbrug: ca. 15-20 minutter.

Støjfrie møder – mere effektive møder

Formål: At skabe en kultur, hvor der lyttes og flere kommer til orde.



Møder fyldes ofte af, at nogen taler meget og få lytter. For at alle kommer til orde, og for at der er tid til større kvalitet og refleksion, så følg støjfri mødeopskriften.

Før hvert punkt på et møde gør I følgende:

- Luk øjnene før I fortsætter mødet. Sid i stilhed sammen i 60 sekunder.
- Efter hvert punkt, sid i stilhed i 60 sekunder og forbered jer hver især mentalt på det næste punkt.
- Det giver ofte en bedre oplevelse af respekt for hinandens holdninger og bedre beslutninger.

Tidsforbrug: Giver mere tid, effektiviserer møder.

Alting på sin plads – plads til alting

Formål: Når der er ryddet op, og tingene er på deres plads, sænker vi risikoen for ulykker og er mere effektive.



Tal om:

- Er gangarealer, arbejdspladser og flugtveje ryddet op?
- Kunne vi bruge faste rutiner for oprydning?
- Tager vi os tid til oprydning i travle perioder?
- Hvordan håndterer vi affald og materialer?
- Er værktøj, redskaber og ledninger placeret korrekt?
- Er opbevaringsplads og hylder stabile og sikre?
- Mangler vi skiltning for, hvor ting skal opbevares?

Tidsforbrug: 30 minutter.

Det du giver opmærksomhed, får du mere af!

Formål: At skabe en kultur, hvor man sætter pris på hinanden og får hinanden til at vokse.



Skriv alle de betegnelser/roller I har i jeres sogn, - kordegn, kirke- og kulturmedarbejder, præst, organist, graver osv. op på nogle store stykker papir, som I hænger op.

- Alle går nu rundt og skriver en anerkendende sætning, rosende ord på hvert papir.
- I lader papirerne hænge til næste gang.
- Der er funktioner ved kirken, som næsten aldrig får et anerkendende ord med på vejen. Det får I ændret ved denne øvelse.

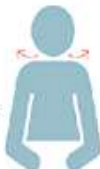
Tidsforbrug: ca. 30 minutter.

Restitution - stræk og bevægelse

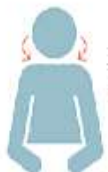
Formål: Mindske spændinger og ubehag i nakke og skuldre.



1. Roter skuldrene forlæns og baglæns



2. Drej hovedet fra side til side



3. Læg øret ned mod skulderen, begge sider



4. Læg hovedet tilbage, kig op. Læg mod brystet, kig ned



5. Løft armene op mod loftet og før dem ned

Udgangsposition: Sid på en stol, sænk hagen let ind mod brystet.

Gennemfør de fem øvelser – med 5-10 gentagelser på hver.

Mærk efter hvordan du trækker vejret – eller om du måske kommer til at "holde" på det. Få vejtrækningen til at følge rytmen i dine bevægelser.

Kilde: Tegninger lånt fra Ulykkespatientforeningens website

Tidsforbrug: 10 minutter.

Hatten på: Bedre møder - når man er uenig



Sort hat: identificere risici, svagheder og potentielle problemer. Den forsigtige og kritiske hat.

Hvid hat: fokusér på objektive informationer, data og tal. Hvad ved vi og hvad mangler vi at vide?



Rød hat: Her er plads til mavefølelser, intuition og følelser uden behov for at begrunde dem.

Formål: At øve sig i at præsentere forskellige perspektiver på en sag, for at fjerne det personlige element fra uenigheder.

Når I har et emne på et møde, som er nyt eller hvor I er uenige, så prøv denne teknik, hvor I får belyst emnet bedre i stedet for at være uenige.

I laver først 4 skilte med hatte på. I skriver, hvad hatten repræsenterer: Se nedenfor.

I fordeler hattene. Når man har en hat, tager man en særlig holdning og kritisk stil på sig. Mødelederen sørger for, at folk holder sig til den hat, de har taget. Til sidst opsummerer mødelederen.

Gul hat: Fokus på fordele og muligheder. Det handler om nye idéer, alternativer og out-of-the-box tænkning.



Tidsforbrug: ca. 30 minutter.

Lær hinanden at kende

Formål: Øvelsen handler om den form for interesse og omsorg, der kan have betydning for et godt arbejdsliv og tilfredshed.

Brug 10 minutter af et møde og sæt jer ved den I kender mindst.

Brug 5 minutter hver på at fortælle om et eller flere af følgende spørgsmål:



- Udover mit arbejde, kan jeg godt lide at bruge tid på...
- Jeg arbejder bedst når.....
- Jeg oplever, at jeg bidrager værdifuldt på arbejde når...
- Jeg føler mig alene i mit arbejde når.....

Tidsforbrug: ca. 30 minutter.

Stående møder eller bevægelse til mødet



Formål: I nogle organisationer vælger man at gøre møder stående, fordi de så generelt bliver kortere. Dette egner sig godt som variation til en stillesiddende hverdag, til idé-drøftelser eller konkrete afklaringer.

Man kan også lave møder med bevægelse, fx:

- Stå op, mens vi synger.

eller

- Første punkt på mødet: stå op, Næste punkt: sid ned, Tredje punkt: stå op osv.

eller

- Walk-and-talk



Tidsforbrug: Skaber tid.

Start en samtale om pauser på arbejdspladsen

Formål: Pauser til mental men også fysisk restitution.



Videnskaben viser, at korte planlagte pauser øger koncentration, reducerer stress og forbedrer produktiviteten. Ved at integrere mentale pauser i arbejdsdagen skaber I ikke kun en sundere arbejdsplads – I styrker også jeres opgaveløsning.

Tal om:

- Hvilken type pauser ville passe hos os?
- Hvordan skaber vi en struktur, der sikrer, at vi får planlagt og også får afholdt pauser – selv om vi har travlt?
- Hvordan kan vi hjælpe hinanden med at få afholdt de korte pauser?

Tidsforbrug: 15-20 minutter – Husk løbende opfølgning.

Det gode arbejdsfællesskab

Formål: At vi sammen bliver bevidste om, hvilke forventninger vi kan have til hinanden i et arbejdsfællesskab, der ofte er sammensat af mange forskellige fagligheder

Brug 10 minutter af et møde – og sæt hver især ord på følgende:

- Hvad kendetegner et godt arbejdsfællesskab for mig?



Hvordan spørger man om hjælp?

Formål: På arbejdspladser med flere fagligheder og meget forskellige arbejdstider kan det være svært at efterspørge hjælp fra de andre faggrupper, når der er behov for det.

Brug 10 minutter på et møde – og sæt hver især ord på:

- Hvad gør det nemt – eller svært – at række ud efter hjælp hos os?



Omsorg i en travl hverdag

Formål: Alle har tidspunkter i løbet af arbejdslivet, hvor det fx kan være svært at få det hele til at hænge sammen. Hvordan opdager vi at én af os har brug for en skulder eller en at tale med?

Brug 10 minutter på et møde og sæt hver især ord på:

- Hvordan kan vi blive bedre til at opdage, når en kollega har det svært?



Hvis ansvar er det?

Formål: At blive klogere på hvordan vi kan støtte hinanden på en arbejdsplads, hvor der i perioder kan være travlt og hvor vi er meget selvkørende på opgaver.

Brug 10 minutter på et møde – og sæt hver især ord på:



- Hvilket ansvar har vi for hinandens trivsel på vores arbejdsplads?

Hvem kommer mest til orde?

Formål: At få drøftet hvordan dem, der har brug for at tænke før de taler, eller som helst ikke taler i det store forum, kommer frem med deres ofte velovervejede guldkorn.

Brug 10 minutter til at drøfte, hvilke metoder I bruger, når der skal tages beslutninger om, hvordan opgaver kan løses.

Hvordan sikrer I, at alle bliver hørt?



Kan fejl hos os bruges konstruktivt?

Formål: At få talt med hinanden om at der skal være plads til at lave fejl – og at der faktisk kan være udviklingspotentiale i at begå fejl

Brug 10 minutter af et møde til at drøfte, hvordan I har det, når der i forbindelse med opgaver eller aktiviteter begås fejl. Er det OK? Er det irriterende? Eller kan det få jer til at se andre måder at udføre opgaverne på?



Hvad er den bedste fejl, du har lavet?