

# Hver dag sin succes

Håndbog i hvordan du indsamler og formidler lærerige hverdagshistorier



Fra tegneserien **Sammen kan vi skabe** af Leila Poulsen, Bo Grindsted

Charlotte Dalsgaard  
Lise Isager  
Marianne Linnet  
Tine Meisner  
Susanne Reventlow

## Forord

"Hver dag sin succes - Håndbog i hvordan du indsamler, fastholder og formidler lærerige hverdagshistorier"

Denne håndbog er skrevet af Harbohus i forbindelse med projekt 'Et sundt arbejdsliv'. Bogen henvender sig til de arbejdspladser som deltog på videns- og dokumentationsseminaret som blev afholdt den 26. november 2002 i Middelfart.

Håndbogen indeholder de historier, der kom ud af videns- og dokumentationseminaret. Historierne kan også finde på projektets hjemmeside [www.etsundtarbejdsliv.dk](http://www.etsundtarbejdsliv.dk)

Håndbogen skal bruges til at komme videre i arbejdet med fokus på Værdsættende Samtale, historiefortælling – og skrivning,- til at udvikle det psykosociale arbejdsmiljø.

'Et sundt arbejdsliv' er igangsat af Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed, i daglig tale BAR sosu. Projekt Et Sundt arbejdsliv er et af BAR'ens flagskibe. Det er et stort projekt, der løber over flere år, og det involverer 15 forskellige arbejdspladser. Projektet har en styregruppe, der følger projektet nøje. Hvis du vil vide mere om rådet kan du få information på [www.bar-sosu.dk](http://www.bar-sosu.dk).

God læse- og arbejdslyst!

Med venlig hilsen

Harbohus og Branchearbejdsmiljøråd Social & Sundhed

# Indhold

Forord.....	2
Indhold.....	3
Om håndbogen .....	4
Historiefortælling som metode.....	5
Hvad er en god historie? .....	6
Krav til historierne.....	7
Erfaringsopsamling .....	8
Emnevalg .....	9
Historiefortællingens anatomi .....	12
Den journalistiske artikel: fokus og vinkel.....	14
Eventyr: formler og episoder .....	24
Logbog og journal: opsamling og refleksion .....	29
Tegneserie: sig det med billeder .....	36
Huskeregler .....	42

## **Om håndbogen**

Denne håndbog giver råd og redskaber til hvordan I indsamler, fastholder og formidler gode historier om et sundt arbejdsliv. Den kan læses fra den ene ende til den anden, den kan også bruges til et hurtigt opslag, hvis der er brug for en konkret idé eller et pust inspiration.

Den 26. november 2002 blev det første fælles seminar i projekt 'Et Sundt Arbejdsliv' afholdt. Seminaret tog hul på følgende spørgsmål:

- Hvad er en god historie?
- Hvordan indsamler jeg råstof til en god historie?
- Hvordan skriver jeg den ned?

Håndbogen uddyber og perspektiverer nogle af de væsentligste pointer fra dagen, ligesom den fremviser de historier som deltagerne skrev på grundlag af værdsættende samtaler om fremtidshåb og drømme om et sundt arbejdsliv.

## Historiefortælling som metode

*Man begriber ikke tingene ret, førend man kan sige, hvad man tænker, saaledes at andre kunne forstaa det.*  
(J.S. Snedorff)

En historie kan både underholde, bevæge og informere på én og samme tid. Det gør historiefortælling til en kraftfuld kilde til udvikling og forandring.

At fortælle en historie er selvsagt ikke en ny opfindelse. Nogle vil hævde at mennesket i sin tid adskilte sig fra andre dyr, da det begyndte at fortælle. Men hvorfor fortæller mennesket egentlig historier? Det er et stort spørgsmål som der sikkert findes talrige svar på. I Værdsættende Samtale fortæller vi bl.a. historier for

- at stille vores erfaringer til rådighed for andre
- selv at blive klogere
- skabe klarhed over den fremtid som vi ønsker at skabe

Historiefortælling betragtes altså både som erfaringsudveksling, erkendelsesproces og visionsudvikling.

Historiefortællingsprocessen bygger på den anerkendende og nysgerrige spørgeteknik som er ryggraden i en værdsættende samtale. Det er således spørgsmålene i de værdsættende samtaler der inviterer til at fortælle historier.

### **Historiefortælling som metode**

Ifølge Cooperrider (1987) er historierne en kilde til forandring, da de påvirker en selv. Historierne indsamles ikke som dokumenter. I stedet er de levende vidensbyrd, som ændrer os, mens vi arbejder med det indhold som de fortæller.

Vi skal finde stjernestunderne frem, fordi vi skal lære selv at leve den bedste historie. Cooperriders ideer om Værdsættende Samtale tager udgangspunkt i at sætte fokus på de livgivende kræfter, så der kan handles med fornyet styrke'.

Uddrag fra artikel af Lindegaard og Sennels: 'At leve den bedste historie' fra 'Værdsat...'  
Psykologisk Forlag 2002.

## Hvad er en god historie?

Det er de gode historier om det sunde arbejdsliv, som projekt 'Et sundt arbejdsliv' gerne vil have frem i lyset. Ordet 'god' skal tages helt bogstaveligt: En god historie er en historie om noget godt. En historie der øger vores opmærksomhed i forhold til de ting som skaber liv, lys og dynamik på arbejdspladsen.

### De konstruktive kræfter

Betyder det at alle problemerne skal pakkes sammen og sættes til side? Svaret er nej. En god historie kan sagtens beskrive et hændelsesforløb præget af konflikter og tumult. Pointen er at den sætter fokus på de positive og konstruktive kræfter i hændelsesforløbet. Det er dem, vi ønsker at lære af.

### Hvad gør en god historie?

Det unikke ved historiefortælling som metode er som nævnt, at en historie kan underholde, bevæge og informere på én og samme tid. En god historie gør noget ved den som fortæller såvel som den som lytter. En historie kan bevæge og forandre personer.

Seminardeltagerne gav følgende svar på spørgsmålet: 'hvad gør en god historie?'

#### En god historie er:

Underholdende  
Ærlig  
Entusiastisk  
Overraskende  
Positiv  
Værd at fortælle igen og igen

#### En god historie giver:

Indlevelse  
Engagement  
Positiv energi  
Nysgerrighed  
Ideer  
Refleksion  
Nye vinkler  
AHA – oplevelser  
Tydeligere pointer  
Glæde ved fortælling

#### En god historie har:

Rød tråd  
Et højdepunkt  
Struktur  
Humor  
Følelser  
Engagement  
Gode detaljer  
Morale

#### En god historie kræver:

Mod  
Glæde  
Åbenhed  
Fokus  
Gejst

## Krav til historierne

Det første trin er at indsamle bedste erfaringer og fremtidsvisioner om et sundt arbejdsliv ved at gennemføre et antal værdsættende samtaler. Det næste trin er at nedskrive de gode historier.

Du skal skrive/tegne historier der

- anskueliggør handlinger og hændelser der fremmer et sundt arbejdsliv
- foregår enten i fortiden, nutiden eller fremtiden
- er trykbare og som kan læses af en bred målgruppe
- er elektroniske (og sendes til [info@harbohus.dk](mailto:info@harbohus.dk))
- kan offentliggøres med navn og arbejdsplads
- ikke indeholder billeder/tegninger der er copyright på (ex. Anders And o.l.)

Hvis du laver en tegneserie eller en anden form for grafisk fremstilling skal du selv skanne den ind og sende den elektronisk til [info@harbohus.dk](mailto:info@harbohus.dk).

## Erfaringsopsamling

Hvordan får man indsamlet råstoffet så man kan skrive en god historie? Det er oplagt at hente råstof til en god historie i de værdsættende samtaler eller interviews som finder sted i forbindelse med de udviklingsaktiviteter på arbejdspladsen i tilknytning til projektet. Her stiller du nemlig spørgsmål der inviterer svarpersonen til at *fortælle* om sine erfaringer og fremtidshåb. Et værdsættende interview er en samtale, hvor svarpersonen og du i fællesskab udforsker de bedste erfaringer og de bedste ideer til fremtiden. I samtalen bliver I klogere på de ting i arbejdslivet som skaber arbejdsglæde, begejstring og giver en følelse af mening.

En værdsættende samtale har tre centrale aktiviteter:

*Forundring* over det der virker i fortid og nutid

*Forestillinger* om og ideer til fremtiden

*Fornylse* med udgangspunkt i de bedste erfaringer suppleret af de bedste ideer til fremtiden

I en værdsættende samtale stiller du spørgsmål der stræber efter at afdække det bedste ved personen, situationen og arbejdspladsen.

Dine spørgsmål inviterer svarpersonen til at dykke ned i sin hukommelse for at finde frem til de kvaliteter som karakteriserer de positive oplevelser. Værdsættende spørgsmål ansporer til at skabe mening ud fra positive og liv-givende kvaliteter.

### Opsamlingspapir

Det er væsentligt at tage notater enten undervejs eller umiddelbart efter interviewet for at fastholde de vigtigste udsagn og pointer.

Et opsamlingspapir kan hjælpe med at fastholde de udsagn og pointer fra de værdsættende samtaler som virkelig har gjort indtryk på dig som interviewer. Samtidig kan det være en god måde at indsamle råstof til din produktion af gode historier.

Opsamlingen skal finde sted senest 2 timer efter samtalen har fundet sted, ellers kan vigtige indtryk og pointer gå i glemmebogen. Eksempel på spørgsmål på et opsamlingspapir:

1. Hvad var de bedste historier/citater som du hørte på arbejdspladsen i dette interview.
2. Var der andre gode historier/citater som du hørte om andre arbejdspladser i dette interview?
3. Hvad fortæller historierne og citaterne om arbejdspladsen?
4. Nu og da får et værdsættende interview folk til at forestille sig hvordan deres job kunne blive markant bedre. Skete det i løbet af dette interview og i så fald hvad forestillede de sig?
5. Hvor mange spørgsmål og svar har dette interview inspireret til at stille/fremsætte – om nogen?

## Emnevalg

Et glas kan enten beskrive som halvtomt eller halvfuldt. Når du stiller værdsættende spørgsmål eller fortæller en god historie går du altid ud fra at glasset er halvfuldt. Vi vil gerne plante den 'halvfulde' måde at anskue verden på.

De fleste af os er trænedede til at tænke over hvad der gik galt. Til at indkredse og løse problemer. At tænke over og blive klogere på vores mest bekræftende og positive oplevelser kan synes fremmed – nogle gange udfordrende, grænsende til det provokerende. Smag bare på en sætning som 'du bør lære af dine succeser'...

### Vælg emne

Værdsættende samtale udspringer af troen på at organisationer bevæger sig i retning af det som vi taler om. Hvis vi studerer problemer, skaber vi flere problemer. Hvis vi fortæller historier om muligheder skaber vi flere muligheder.

Det betyder ikke at du skal undgå emner som umiddelbart rummer en negativ værdi eller vækker ubehag. Det betyder, at du skal sørge for at sætte fokus på, uddybe og forstærke de kræfter eller muligheder som kan opløse problemet eller konflikten.

### Eksempler på emner til en god historie

#### *Positive værdier*

Enhver omtale af positive værdier.

#### *Fremtidshåb*

Enhver omtale af håb, optimisme, positive forventninger til fremtiden.

#### *Egenskaber og kompetence*

Enhver omtale af færdighed, evne eller handling som en positiv kvalitet hos en selv eller andre.

#### *Åbenhed, modtagelighed og læring*

Fortællinger om egen og andres modtagelighed, altså enhver bemærkning om egen eller andres læring eller interesse.

#### *Bestræbelse på at inddrage, samarbejde og forene*

Fortællinger om bestræbelser på at inkludere, samarbejde, forbinde og relatere som ledsages af et positivt resultat.

#### *Overraskelse, nysgerrighed, begejstring*

Fortællinger om nysgerrighed, overraskelse og åbenhed som øger ens egen og andres indsigt og begejstring.

#### *Samarbejdsvillighed*

Fortællinger om handling der inviterer til samarbejde. Enhver bemærkning af en begivenhed som gavner en anden begivenhed, tilstand eller person. Bemærkning om positiv årsag og effekt

### *Positive omformuleringer*

Enhver omtale af en negativ følelse eller handling når muligheden for et positivt resultat også bliver omtalt. Omtale af forandring fra en negativ til en positiv tilstand eller stemning, hvor forhindringer beskrives som overkommelige eller midlertidige.

### *Forestilling om det ideelle*

Enhver omtale af en forestillet idealtilstand. Enhver bemærkning om virkning/resultat af en vision. Præcisering af det positive udbytte som fremtiden vil bringe, hvad enten den er utopisk (urealistisk) eller pragmatisk (realistisk).

## **Eksempler på uegnede emner**

### *Negative værdier*

Enhver antydning af negativ vurdering f.eks. antipati. Enhver antydning eller identifikation af en person, gruppe, situation eller begivenhed som et problem eller forhindring.

### *Bekymring, nervøsitet, tvivl*

Fortællinger om bekymring eller fordom uden omtale af muligheden for at gøre noget der kan afdæmpe bekymringen eller fremme forståelsen. Enhver omtale af tvivl, mistænksomhed eller mangel på tillid til fremtidens resultater.

### *Uopfyldte forventninger*

Enhver omtale af uopfyldte forventninger til en begivenhed, handling, eller person.

### *Mangel på modtagelighed*

Enhver omtale af mangel på egen eller andres modtagelighed, herunder mangel på samarbejde, mangel på forståelse og undladelse af at lytte.

### *Mangler ved dig selv eller andre*

Enhver omtale af en følelse af at noget mangler f.eks. en mangelfuldhed ved en selv eller andre. Det kan være mangel på motivation, passende indsats, færdigheder, evner, fravær af ressourcer så som tid og penge.

### *Negativ påvirkning*

Enhver omtale af følelser som misfornøjelse, selvglæde, tristhed, irritation, vrede og forsvarsposition uden omtale af mulige modgifte eller indsatser for at komme frem til en anden forståelse.

### *Opgivelse eller undertrykkelse*

Enhver omtale af at undgå, opgive, ignorere eller overgive sig. Enhver omtale af undertrykkelse af dig selv eller andre.

### *Kontrol og overherredømme*

Enhver bemærkning der sigter mod at dominere, kontrollere, standse egen eller andres handling.

### *Spildt indsats*

Enhver omtale af for stor investering af tid, ressourcer eller energi uden omtale af positivt resultat.

*Forestilling om negativ fremtid*

Enhver omtale af vision, forestilling eller forventning om en negativ fremtid.

*Kontrol/ undertrykkelse af egen person*

Enhver omtale af en indsats eller handling udført af andre for at forstyrre, dominere eller bemægtige sig kontrol, hvor du fremstiller dig selv som hjælpeløs, stakkels og overset.

*Negativt forhold mellem årsag og virkning*

Ethvert udsagn om et årsagsforhold der leder til et negativt resultat.

*Negative omformuleringer*

Enhver omtale af en positiv følelse ledsaget med en mulighed for et negativt resultat. Enhver omtale af forandring fra positivt til negativt. Eller beskrivelse af en negativ tilstand hvor der fokuseres på forhindringer eller omtale af en positiv situation ved hjælp af negative udtryk.

# Historiefortællingens anatomi

## Hvad kræver situationen?

At fortælle en historie fra hverdagen så tilhørerne lytter er et håndværk som kan læres. Mange kommer enten til at tage noget for givet, som læseren ikke ved, eller de kommer til at fortælle alt for mange detaljer så historien bliver lang og kedelig. En fortælling kræver detaljer, men ikke alt skal med. Læg mærke til præcis de detaljer som giver historien liv og vær omhyggelig med at få dem med.

Der findes ikke en opskrift på, hvad der gør en historie bedre end andre. Det vigtige er, at historien lever op til det som situationen kræver af den. Et læserbrev f.eks. skal være skrevet så alle kan forstå det med klar argumentation, mens feriepostkortet som du sender til din mormor måske kun kan forstås af netop hende.

Hvad kræver situationen af de historier der skal skrives i projekt 'Et sundt arbejdsliv'?
---

## Hvad vil du?

Det er vigtigt at du overvejer, hvad det egentlig er du vil. Før du begynder at skrive. Hvordan vil du fortælle din gode historie? Hvilken slags historie er det og hvilken form skal den have?

Ligesom der findes forskellige typer af veje, findes der forskellige typer af fortæller-forme eller genrer: Ligesom der findes hurtige motorveje findes der knaldromaner, som man drøner igennem. Ligesom der findes stilleveje findes der svære manualer som man må snegle sig igennem og ligesom der findes smukke landeveje, findes der digte som sætter tankerne i gang, fordi du ser så meget undervejs.

Og ligesom der findes korte smutveje der fører dig direkte til målet findes der nyhedsartikler der informerer dig kort, godt og præcist.

Hvilken type vej du vælger afhænger af hvad det er du vil og hvilken en bil du kører i. Hvilken genre du vælger afhænger af hvad du vil med din historie og hvad den handler om.

## Kog den ned

Hvis man skal skrive en historie kan det være en fordel at bruge en model, lidt ligesom det mønster du bruger når du skal sy eller klippe julehjerter. En model kan give dig overblik over de vigtigste dele eller afsnit af din historie.

Aristoteles fandt frem til at en historie har en begyndelse, en midte og en slutning. Den følgende model kan derfor betegnes som en 'udvidet Aristoteles' fordi der er tilføjet tre dele.

<b>Model til klassisk forandringshistorie:</b>
--

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- forandring indtræffer</li><li>- forandringen forstyrrer 'systemet'</li><li>- forandringen indoptages af 'systemet'</li><li>- forandringen bliver til hverdag</li></ul> |
|--|

## **NB**

Modellen er ikke velegnet, hvis du vil fortælle din historie i billeder i stedet for ord. Her er det en fordel at springe det skriftlige forarbejde over for i stedet at koncentrere sig om de billeder der dukker frem af erindringen.

## **Vælg en genre**

Når du ved hjælp af modellen har lavet en grovskitse til din historie kan du træffe et mere kvalificeret valg med hensyn til genre. Om du vælger en motorvej, landevej, stillevej, bytrafik eller noget helt andet...

Hvilken slags historie du vil skrive afhænger dels af hvad du mener din historie egner sig til. Og dels af dit temperament. Hvilken slags historie har du lyst til at skrive?

På seminaret blev deltagerne stillet overfor et begrænset valg, de kunne vælge mellem følgende 5 workshops: avis-artikel, eventyr, vendepunktshistorie, logbog og journal samt tegneserier.

- En avisartikel: en meget saglig, direkte og kontant type. Hv-spørgsmål besvares med det samme. Sproget kort, klart og kontant.
- Eventyr er måske den lidt mere farverig og fantasifuld måde at fortælle en historie på. Til gengæld er der er meget faste regler for strukturen i et eventyr (se venligst afsnit nedenfor). Selvom det kan være at heksens æble ikke er giftigt i de værdsættende eventyr selvom det så sådan ved første øjekast.
- Korte vendepunkts-fortællinger. Der sættes fokus på det øjeblik som gør en positiv forskel. Som er et vendepunkt. En forandring der fremmer et sundt arbejdsliv.
- Logbog /journaler. En logbog er en sømands-dagbog, mens journalen først og fremmest er kendt som lægeverdenens feltnoter. Registrering af hverdagen, men også en lidt drama-dokumentarisk genre. Ligesom de moderne TV-serier.
- Tegneserier: sæt billeder på. Måske er der nogle historier som egner sig bedst til at blive fortalt ved hjælp af billeder. Måske er der nogle der fortæller bedst i billeder.

# Den journalistiske artikel: fokus og vinkel

## Fokus og vinkel

Journalistiske tekster er organiseret anderledes end de tekster, du normalt læser. Den mest markante forskel er at tekstens *fokus* skal ligge langt fremme, ligesom dens *vinkel* er helt tydelig. Som journalist skal du altid kunne besvare følgende spørgsmål:

- Hvad handler det her om?
- Hvorfor vil jeg fortælle det?

## Tips og tricks

Spørg dig selv, hvad der gør den her sag interessant for andre  
Hvad er det nye eller overraskende i sagen?

Lav en hypotese og brug den som arbejdstitel, så du undervejs i dit videre arbejde med artiklen kan gå tilbage og se, hvad det var for et spørgsmål, du stillede dig selv – og om du har besvaret det.

De fleste journalister skriver ud fra en overskrift og en indledning, som de har i hovedet allerede inden de går i gang med at skrive. Det giver en ramme for, hvad artiklen skal handle om.

## To grundmodeller

Nedenfor følger to grundmodeller, journalister ofte anvender, når de skriver.

## Nyhedstrekanten

*Den omvendte nyhedstrekant* er den mest brugte skrivemodell til nyhedshistorier, ikke blot i aviserne, men også i radio og TV.

Når du laver nyhedstrekanten, skal du

- starte med konklusionen (ofte som rubrik) og evt. et resumé af hele historien i underrubrikken
- fortælle læseren det vigtigste, nemlig *hvem, hvad, hvor og hvornår* (princippet om faldende vigtighed)
- fortælle de mindre betydningsfulde omstændigheder
- og derefter de detaljer, der nu engang kan blive plads til

Nyhedshistorier holder bare op, uden egentlig afslutning eller konklusion, for den har du jo allerede givet læseren.

## **Kommodemodellen**

Som skrivemodell for andre genrer som baggrundshistorien, eller interviewet er den mest almindelige den, man kaldes 'kommoden'.

I kommoden skal du planlægge dit stof sådan,

- at åbningen bliver et konkret eksempel på det, teksten handler om.
- at du bygger hvert afsnit op omkring et guldkorn (f.eks. overraskende oplysninger, gode citater, vægtige argumenter, interessante observationer eller markante scener.
- at slutningen sparker til læseren, gerne med et perspektiv, der peger ud over historien og sætter den ind i en større sammenhæng: Hvad betyder din historie for læseren, for landet, for verden?

## **Hvad er rubrikker?**

Hvad er det første du ser, når du kigger på en avisside? Billedet og billedteksten. Dernæst lægger du mærke til rubrikkerne - overskrifterne. Gode rubrikker kan være med til at fange læserens opmærksomhed. Gør derfor noget særligt ud af rubrikken

## **Telegram**

Man siger at rubrikken er telegramudgaven af historien og at den skal ægge læserens nysgerrighed, vække hendes interesse og dække indholdet i artiklen.

Under rubrikken indfanger 'underrubrikken' (en mere fyldig udgave af rubrikken, forklaring følger nedenfor) læserens opmærksomhed. Det er på baggrund af rubrik og underrubrik at læseren afgør, om hun gider at læse resten af artiklen.

## **Rubrikken (overskriften)**

Den gode rubrik er konkret og aktiv og har en afsender. Den har et konkret grundled, et aktivt udsagnsled og et genstandsled. F.eks: "et sundt arbejdsmiljø tiltrækker dygtige medarbejdere". Her er ingen tvivl om, hvad den artikel handler om.

Ofte er de bedste rubrikker lidt skæve og spiller sammen med et billede. De har humor som for eksempel Politiken der dagen efter en årets første vintervejrhavde følgende overskrift på forsiden 'Stop for hvidt' med et billede af et trafiklys i snestorm.

## **Underrubrikken (under-overskrift)**

Rubrikken har givet læseren færtten af din artikel, underrubrikken skal give hende lyst til at læse resten. Nogle få linjer, der kort refererer artiklens indhold, ridser dramaet op og gør læseren klogere og mere nysgerrig.

Man kalder underrubrikken for nescafe-udgaven af artiklens historie: den frysetørrede/koncentrerede udgave af hovedpointerne.

## Journalistiske artikler udarbejdet på seminaret d. 26 november 2002

November måned 2005.

### Hver dag sin succes

Af Lisbeth Larsen, Nibe kommune

Projekt "Et sundt arbejdsliv" sætter fokus på hverdagens små succeshistorier.

Nibe kommune havde i 2002 valgt temaet "PSYKISK ARBEJDSMILJØ" som årets APV-tema.

Det var derfor naturligt at søge deltagelse i BAR SOSU`S projekt "**Et Sundt Arbejdsliv**".

"**Den gode historie**" har været fundamentet. Fortæl din gode historie til din kollega – din familie – dine venner – og husk til børn og forældre.

Gennem historiefortællingen spredes hverdagens succeshistorier som ringe i vandet.

To institutioner har deltaget aktivt i projektet. Landsbyen med 22 medarbejdere og 200 børn i alderen 3 – 18 år. Dagplejen med 48 medarbejdere og 165 børn i alderen 0 – 3 år.

I alt 70 medarbejdere i Nibe kommune har været aktive i historiefortælling gennem de seneste 3 år.

I en stresset hverdag er det menneskeligt at fokusere på ting, der ikke lykkes – alt bliver negativt og kontakten med omgivelserne præges af negative vibrationer.

Den værdsættende samtale har gjort det legalt at sige "**TÆNK POSITIVT – SMIL TIL VERDEN**".

Historiefortællingen har styrket fællesskabet – udbredt kendskabet til Nibe kommune.

Formidlingen er sket gennem [www.etsundtarbejdsliv.dk](http://www.etsundtarbejdsliv.dk) og ikke mindst "fra mund til mund".

## **Fra Aha-oplevelse til gadens bedste plejehjem!**

*Af Bl.a Joan Aastrand*

Plejehjemmet var i begyndelsen af 2002 præget af samarbejdsvanskeligheder og manglende engagement hos personalet. Nu, lidt over 3 år efter, har projektet "Et sundt arbejdsliv" givet arbejdsglæden, fællesskab og enighed om værdier og holdninger tilbage til personalet. Til glæde for beboere og pårørende. Vendepunktet var Aha-oplevelsen på personaleseminaret, hvor alle oplevede samme holdninger og indstilling til arbejdet.

Vi ønsker med denne artikel i vores brancheblad at give ideer, værktøjer og inspiration til alle landets plejehjem, som måske er faldet lidt i søvn, ligesom vi var op til begivenhederne i 2002, da de tog fart.

1. "udvælgelsen" til gadens bedste plejehjem. Forklar, ha-ha ingen andre, vi har selv lavet en evaluering, opstillet succeshistorier og vurderet det positive resultat.

Resultaterne dokumenterer:

- samarbejde
- positiv indfaldsvinkel
- åbenhed, ærlighed, tillid
- beboer-glæde/-effekt

2. "processen":

- projektets forløb
- del-projekter
- ressourcer tildelt.
- Strukturændringerne
- knuste, problemer, barriere

3. Situationen for 2002:

- Samarbejdsvanskeligheder
- afdelingsledere laissez faire-ledelse
- stor personaleudskiftning
- manglende værdier og mål
- beboer tilstand

Disse gode erfaringer stilles selvfølgelig til rådighed hos branchens kollegaer, som konsekvens, mod rimelig betaling.

## Vendepunkts-fortællinger: scener og spænding

Et vendepunkt i et traditionelt drama er det sted, hvor der går et lys op for helten der så handler i overensstemmelse med sin nye erkendelse. Vendepunktet er, når den pludselige forvandling indtræffer og forandrer alting, eller rettere: ens oplevelse af alting.

Et vendepunkt kan også forbindes med det græske udtryk 'Kairos' (=det rette øjeblik). Kairos er det lykkelige øjeblik, hvor det lykkes at gøre det rigtige. At handle ud fra retfærdigheden.

Et vendepunkt er en begivenhed som vi gør til noget særligt. Vi giver det 'historisk mening'. Til en begivenhed som gør en forskel: Lige netop den begivenhed som fik dig, ham, hende eller flere til at gøre noget andet end det normale.

### Hverdags-drama

En vendepunkts-begivenhed virker ved at invadere os i form af erfaringer, oplevelser, og vores egne tankemæssige og handlingsmæssige reaktioner på den. Og når vi fortæller andre om et vendepunkt har vi mulighed for at dele denne dramatiske oplevelse med dem.

En vendepunkts-fortælling er på sin vis eksempel på et hverdags-drama. Et handlingsforløb med spændingsopbygning og forløsning.

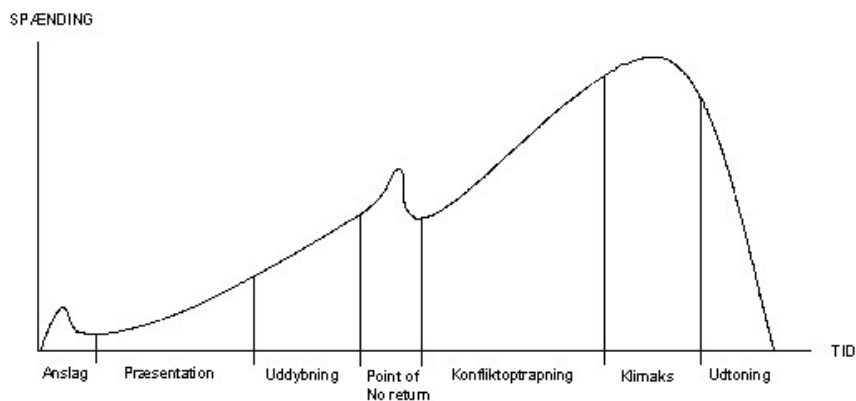
Når du skal fortælle om et vendepunkt kan du derfor finde inspiration fra dramaturgien.

### Den store berettermodel


En god fortæller og en god dramatiker lader altid sin historie udfolde sig gradvist. Som i striptease gælder det om at øge forventningerne og bevare spændingen helt frem til slutningen.

### Den tredelte spændingskurve

Kurven tegner den gode oplevelses opbygning. Der skal være en lovende start, et anslag, der vækker vores interesse og anslår historiens hovedtema. Dertil en præsentation af de personer, begivenheder, følelser og udfordringer, som indgår i historien. Under uddybningen viser udfordringerne sig som en konflikt (her kaldet 'point of no return'). Derefter folder konflikten sig ud i fuldt omfang for at nå et klimaks – et vendepunkt - der afslører den nye retning som handlingen nu tager. Udtoningen bringer os ned på jorden igen, mens vi fordøjer oplevelsen.



## **Scener**

Som nævnt kan et vendepunkt beskrives som 'det rette øjeblik'. Et øjeblik eller en situation  hvor du pludselig for mulighed for at gøre 'det rette'. En fyldestgørende beskrivelse af et vendepunkt kræver at du går ind i situationen og beskriver den som en scene. Det kræver at du bestræber dig på at mærke, hvordan vendepunktet opleves og føles.

## Vendepunkts-fortællinger udarbejdet på seminaret d. 26 november 2002

### Vores indsats gør en positiv forskel

Af Arne Niebuhr Hansen, forstander Djurshøj

Som forstander for et børnehjem er det ofte sådan, når jeg har været til et middagsselskab, afholdelse af en familiebegivenhed eller lignende, at jeg midt i en samtale med en af de tilstedeværende er blevet konfronteret med spørgsmålet, "hvad arbejder du så med?", og hver gang har jeg tænkt, så nu skal vi til det igen - fordommene, myterne og udsagn a lá "var det da ikke bedre at... " eller "er det ikke skrækkeligt at opleve, at så mange børn bliver fjernet fra deres hjem?" og udsagn som "der burde også skrives tidligere eller hårdere ind over for de forældre, som ikke er i stand til at tage ordentligt vare på deres børn."

Mange af de holdninger, jeg er blevet mødt af, er tit genereret af oplysninger, de enkelte har fra fortalte historier, mediernes beskrivelser men sjældnere fra egentligt oplevet eller eksakt viden om forholdene. (Nogle af historierne bar endog præg af at være taget ud af den negative del af historien om Oliver Twist).

Det er en kendsgerning, at nutidens børnehjem har så høj en standard, at de ikke tåler sammenligning med tidligere tiders, uhumske og umenneskelige forhold.

Jeg ved fra mit daglig virke, at den indsats, der bliver udført af personalet på børnehjemmet, er med til at skabe trygge rammer og forhold for de børn, vi har.

Vi arbejder ikke ud fra nogen tese om skyld, men er i stedet optaget af at skabe en positiv tilværelse for de børn, som af en eller anden grund ikke lige nu kan have ophold i fuldt omfang hos den familie, de er født ind i.

Alle mennesker kan blive ramt af negative sociale begivenheder, som medfører, at livet ikke viser sig fra sin mest positive side.

I nogle tilfælde medfører det, at man ikke er i stand til at løfte de opgaver, man af alle helst ville.

Alligevel havde jeg en klar oplevelse af, at myterne og "den dårlige historie" var det billede, der hos mange tonede frem, når snakken faldt på nutidens børnehjem.

Det egentlige vendepunkt kom, da der i et nyhedsindslag på en lokal TV-station om forholdene på børnehjemmet blev vist et fordrejet og for os ugenkendeligt billede af forholdene hos os.

Det efterlod et indtryk af et børnehjem med kaotiske tilstande.

Jeg kunne have valgt at ignore TV-udsendelsens fremstilling, men både jeg og det øvrige personale stod tilbage med en følelse af frustration og fare for at miste troen på, at den indsats, vi præsterede, gjorde en positiv forskel for de børn og de unge, vi arbejdede med i dagligdagen.

Ikke mindst havde børnene og deres pårørende også krav på, at vi gik i gang med at fortælle om de gode oplevelser, vi har i det daglige arbejde med både børnene og deres forældre og øvrige pårørende, uden at overskride de etiske grænser, som ligger implicit i det arbejde, vi udfører.

Jeg iværksatte sammen med den øvrige ledelse og medarbejderne en række tiltag, som kunne fremme fortællingerne om de positive oplevelser, der er hver eneste dag i arbejdet.

Den korte version er, at der i alle de samtaler vi havde med samarbejdspartnere såsom sagsbehandlere, lærere, forældre, børn og unge, som er tilknyttet stedet her, først og fremmest blev lagt vægt på at fortælle om de gode fremskridt, som var knyttet til barnet eller den unges udvikling men også at åbne institutionen op for omverdenen uden at overskride etiske grænser.

Her var tilbudet fra BAR-SoSu projektet "Et sundt arbejdsliv" en kærkommen mulighed for at få det nødvendige værktøj til at fremme processen omkring den værdsættende samtale.

Her i sommeren 2005 kan vi nu se tilbage på et godt projekt, hvor vi er blevet i stand til at sætte den værdsættende samtale højt på dagsordenen - at ord som anerkendelse, bekræftelse og påskønnelse er en naturlig del af terminologien på stedet.

Ikke alene har ovenstående ord givet mening, men de har også medvirket til en bedre praksis og en større arbejdsglæde, som igen har medført, at den enkelte medarbejder med stolthed fortæller i bredere kredse om sit arbejde.

Det har desuden medført, at der i højere grad i mediernes omtale er blevet sat fokus på den positive del af indsatsen, som ydes på børnehjemmet, og at samspillet mellem forældre/pårørende, deres børn, de unge og institutionen ikke er en uforenelig størrelse men derimod har fremmet forståelsen af, at selv om der kan være brydninger i opfattelserne, kan respekten for det enkelte menneskes integritet og behov fremmes gennem positive og værdsættende samtaler og dermed også åbne vejen for en bredere forståelse.

## **Solstråler fra hospitalet – en samarbejdsproces.**

*Af Jeanne Obel, Afd. R Frederiksberg Hospital*

Nu er der ikke mere plads eller tid til skyllerumssnak, negativisme og brok på afd. R, akut modtager afdeling på Frederiksberg hospital.

På et tidspunkt i år 2002 var der en del røre på afdelingen i personalegruppen.

Dette pga. meget nyt personale, mange på barsel, mange vikarer og hele tiden mange nye læger.

Alle var i tvivl, om de andre gjorde nok for samarbejdet og for introduktionen af lige dem. Og hvordan var tonen og kulturen egentlig?

Så kom begrebet værdsættende samtaler og historier på afdelingen.

Alle er blevet glade for det. Går og fortæller hinanden positive og inspirerende historier. Nu får personalet en god og grundig introduktion. Efter kort tid og en individuel samtale, får hver enkelt hver deres lille/større ansvarsområde.

Mødefeltet er nu opfølgning, diskussion –omkring og information af disse ansvarsområder.

## **Fællesskab.**

*Af Else Dahlgård, Solgavehjemmet*

På vores arbejdsplads er vi *alle* uundværlige og der er plads til at '*undre*' os. Vi er en ny arbejdsplads, hvor alle som blev ansat fra start var med på et 14 dages kursus. Her opstod et fællesskab og der blev udarbejdet en fælles 'kontrakt'.

I det år der er gået, og der er kommet nye medarbejdere til, har det været en opgave at implementere de nyankomne.

Projektet gav mulighed for et nyt fælles kursus, hvor nye projekter gav muligheder for fællesskab, og hvor det er blevet tydeligt at vi er *afhængige af hinanden* og har et fælles ejerskab.

## **Fra problemfokuseringen til positive historier.**

*Af Benny Madsen, Toften*

Som de fleste arbejdspladser, har vi på min arbejdsplads, en årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS).

Her sættes der fokus på medarbejderkompetencer –faglige, personlige og sociale.

Tidligere (før projekt ”Et sundt arbejdsliv”) havde samtalen en tendens til at fokusere på det negative og problemfyldte –hvad kan medarbejderen gøre bedre evt.

Når vi i dag (2005) afholder MUS samtaler skal medarbejderen medbringe 3 positive historier om arbejdet –en i relation til børnene –en i forhold til kollegaer og en til ledelsen. Historien bliver stadig brugt til tilbageblik – men også i relation til fremtidsfokusering. På denne måde er 2den gode historie” blevet en del af de positive forventninger til fremtiden for medarbejderen og leder.

## **Alle skal kunne fortælle gode historier.**

*Af Annette Wethje, BAR-sosu*

Mange arbejdspladser arbejder i dag med det psykiske arbejdsmiljø med udgangspunkt i her og nu Problemer. En metode som ofte skaber misstemning og måske konflikter blandt de ansatte I projektet "et sundt arbejdsliv" bruges fortælling af historier om, hvad vi ønsker skal ske af gode ting i fremtiden på arbejdspladsen. En metode som skaber energi og udvikling.

I projektet "et sundt arbejdsliv" deltager kun 16 arbejdspladser, men hvordan får vi historiefortællinger spredt ud til mange, mange arbejdspladser.

BAR-sosu kan etablere et "rejsehold", som tager ud på arbejdspladserne, hvor de oplærer og instruerer lokale instruktører.

De lokale instruktører skal være dem, der lærer videre til alle ansatte. På den måde vil mange, mange arbejdspladser efterhånden kunne fortælle de gode historier fremfor de dårlige. De gode historier er så med til at skabe attraktive arbejdspladser.

## Eventyr: formler og episoder

Ordet eventyr stammer fra det latinske ordet "adventura", som betyder hændelse. Eventyr tilhører den ældste fortællerform som vi kender.

Et eventyr formidler den kultur og afspejler de sociale normer, som det er blevet skabt i.

### Folkeeventyr

Det er den største gruppe. Denne deles igen op i undereventyr, novelleeventyr og legende-eventyr. Det som er specielt med disse eventyr er, at de er lange og har flere episoder.

I tillæg til folkeeventyrene har vi kunst-eventyr. Kunstnereventyr benytter som regel det samme råstof som folkeeventyrene. Den store forskel er at forfatteren er kendt. En af de mest berømte eventyrforfatteren er H.C. Andersen

Det som først og fremmest er karakteristisk for folkeeventyr, er at de oprindeligt blev overleveret mundtligt. Historier gik fra mund til mund i mange generationer. Sproget i eventyrene er præget af dagligtalen. Det har enkel opbygning af sætninger og udtryksmåden/sproget er ofte konkret, for eksempel *hvid som sne* eller *stærk som en bjørn*.

Skal vi fortælle historier uden at have noget skrevet ned, kan de ofte være vanskeligt at huske. Derfor har folkeeventyrene en klar struktur så de kan fortælles gang på gang uden at miste indhold eller pointer. Det er defineret episke lover som gælder for alle folkeeventyr, og de fortæller både om opbygning og indhold i eventyrene:

### Grundmodel 1: folkeeventyr

*Indledningsloven.* Det var en gang...

*Loven om handlingens enhed.* Kun hændelser som er helt nødvendige skal være med i eventyrene.

*Midpunktloven.* Med dette menes det at handlingen koncentrerer sig om en person, ofte helten.

*Den sceniske totals-lov.* Bare to personer kan optræde i samme scene.

*Modsætningsloven.* Uligheder mellem to personer bliver fremhævet. For eksempel er Askepot meget smuk og hendes to stedsøstre meget grimme.

*Tretalsloven.* Tallet tre går igen mange gange. Tre brødre, trehovedet trold og de samme hændelser gentages tre gange.

*Lov om bagvægt.* Det betyder at den sidste i en række er den vigtigste.

*Hvileloven.* Det vil sige at eventyrene altid slutter i harmoni. Alle konflikter er løst, og alt bliver godt til slut.

Disse love er ikke altid overholdt i alle eventyr, men det er en klar struktur som mere eller mindre bliver fulgt. Det er også karakteristisk at personerne som optræder i eventyrene som forskellige

typer. De kan være kloge, hjælpsomme, onde, dovne eller dumme. Der er altid en morale hvor den gode sejrer over den onde som får sin fortjente straf.

## **Grundmodel 2: helteeventyr**

Helte-eventyr har i reglen følgende episoder:

### **1. Adskillelsesfasen**

Fortællingen starter med en adskillelse. Helten må bryde op fra sin kendte tilværelse og begive sig ud på en vandring ind i det fremmede. Forbindelsen til hans rødder og hjemsted ophører ofte på en sådan måde at han bliver betragtet som død.

### **2. Indvielsesfasen**

I denne fasen bliver helten altid udsat for en række prøvelser, og disse indgår i indvielsen af helten som helt i historien. Prøvelserne er ikke sjældent af brutal og umenneskelig karakter. Alle mulige slags fantastiske og overnaturlige hændelser og optrin kan finde sted. I denne delen af indvielsesfasen kommer forskellige hjælpere på banen. Disse hjælpere kan også, som helten, have forskellige fantastiske og overnaturlige evner. De kan også være hjælpere i kraft af viljen til at være det.

Hensigten med alle prøvelserne helten gennemgår, er at markere at han står ved indgangen til al magt, styrke, kraft og kundskab. Kræfterne er fortællingens midtpunkt. Disse kræfter kan helten tage del i hvis han viser sig værdig. Ofte viser fortællingen at helten havde disse kræfter i sig fra starten. Han var bare ikke bevidst om det.

### **3. Hjemkomst**

Denne fasen kendetegnes af når helten vender tilbage til den oprindelige verden han forlod. Han har et budskab han skal viderebringe. Hans nye indsigt indebærer at han indfører nye grundregler, normer, ideer eller tanker.

## Eventyr udarbejdet på seminaret d. 26 november 2002

### **Den dag Lauritz faldt af hesten - og kom op igen**

*Af Lena Jensen, Ringstedgade, Roskilde, Inger-Lise Jørgensen Kornerupsvænge, Roskilde, Gitte Haugaard, Dommervænget, Roskilde, Elin Clausen, Landsbyen Nibe og Anita Knudsen og Else Marie Sørensen, Dagplejen, Nibe*

Der var engang i 2002, jeg sad hjemme i haven og tre fugle kvidrede. Så var hesten klar til sin daglige ridetur. Et vældigt tordenvejr brød løs. Et lyn slog ned i nærheden. Hesten stejlede og jeg faldt af. Våd og forkommen søgte jeg ind i det nærliggende hus. Det var koldt og mørkt. Der var tre mennesker derinde. Direktøren var i habit, stramt tilknapet med butterfly; helt klart ramt af spændinger. Personalechefen på høje spidse hæle med rundsav på albuerne - helt ude af kontrol. Økonomichefen med \$ tegn i øjnene ude at stand til at overkomme det uoverkommelige.

Hvorfor er her så koldt i dette hus? Et nyt lyn glimtede.

Lille fugl i vinduet der - kom ind og sig, hvad der mangler her.

Her fremkaldes toner af afmagtens ånd.

Kom nu og løs det snørklede bånd!

Den første fugl er tillid

Den anden empati

Den tredje fugl er ilden

Der holder fremtiden i glød

- og det er ganske vist.

## **Broerne**

*Af Medarbejder på Bo- Grindsted og Charlotte Bredal og Hedvig Hasselbalck, BAR SoSu*

Der var engang tre søstre, der boede på hver sin sydlandske klippeø.

Den ene søster ejede en stor flok sorte får, den anden ejede den klareste livsgivende kilde med sprudlende iskoldt vand.

Den sidste søsters ø var beriget med det dejligste saftige grønne græs. Hun elskede at ligge i det og indsnuse de liflige dufte.

En mørk og stormfuld sommernat brød broerne der forbandt de tre øer sammen i de meterhøje skummende bølger.

Sommeren over fragtede de på skift vand og græs til fårene frem og tilbage mellem øerne.

Men det var et slidsomt arbejde at ro den tunge båd tværs over det frådende hav og snart blev livet på øerne en sur pligt i stedet for det fredfyldte liv i de tidligere havde haft.

Det slog dybe skår i søstrenes venskab.

Noget måtte der gøres, broerne måtte bygges op igen.

Til alt held huskede den ene søster nu, at deres fortabte lillesøster var draget ud i den store verden for at lære at bygge broer.

De sendte straks en søster af sted for at hidkalde hende til øerne.

Søsteren kom og var glad for at de havde brug for hende og sammen genopbyggede de broer der blev endnu stærkere og solide end tidligere.

Og de levede.....

## Lille Peter Pip

Af Anne Marie Clausen

På den anden side af jorden i et lille land omgivet af et stort hav, fandtes der fantastisk mange fugle. Fugle med kort næb, langt næb, bredt næb, små og store vinger, lange og korte ben i alle regnbuens farver. Hver passede sit. Der skulle ruges ud, samles mad, bygges reder, fodres unger og så videre. Alle vogtede på hinanden, ingen måtte falde ved siden af.

En dag faldt lille Peter Pip ud af reden - han pippede og pippede det bedste han kunne - men ingen hørte ham - ikke engang hans mor, der var ude at finde mad.

Langt borte på den højeste tinde - på den anden side af skyerne - sad mågen Kamre. Midt i hans "morgentoilette" hørte han en svag pippen i det fjerne. Han blev nysgerrig og lettede for at undersøge sagen nærmere.

Trods en stiv kuling og solen i øjnene fik han langt langt nede øje på lille Peter Pip, som lå på ryggen og sprællede med sine små lyserøde ben.

Mågen Kamre så på lang afstand at det var en lille fugl - med en anden farve end de andre - lige til en lille appetitvækker. Han slikkede sig om næbbet, lagde an til angrebsdyk. Med tårnhøj hastighed brød han gennem skyen - veg ikke en millimeter fra sit mål - brød gennem trælopperne - knækkede et par grene undervejs - med fråde om næbbet og kløerne fremme - lagde han an til det afgørende angredsstød - slog kløerne om lille Peter Pips spinkle krop, og åd ham i en mundfuld. Ræbet gav ekko i hele dalen, de øvrige fugle så forskrækket op, alle afbrudt af deres daglige gøremål.

Hvad var der sket?

De andre fugle hørte lille Pips forældres fortvivlede pip, da du opdagede mågen Kamre havde ædt lille pip. Fra den dag besluttede fuglene og pippe højre og pippe fælles hver gang mågen Kamre viste sig i horisonten, jog de ham på flugt.

## Logbog og journal: opsamling og refleksion

For mange er det at tage notater en del af de daglige rutiner.

Formålet med notater er som bekendt at få en kort og overskuelig information skrevet ned, så man kan huske det og bruge det i en anden sammenhæng. Ved at skrive notater får man bearbejdet det, man oplever. Og man får fastholdt sine erfaringer så man selv eller andre kan genkalde sig dem senere.

Det at du har bearbejdet dine oplevelser til en kort form – et koncentrat – har allerede betydet noget for din opfattelse af begivenhederne. Fra ører eller øjne til papir er en vigtig vej.

Nedenfor følger to måder at tage notater på. Logbogen er den udvidede udgave og journalen er den kortfattede.

Logbøger og journaler kan danne udgangspunkt for gode historier skrevet i telegramstil.

### Logbog

At skrive logbog stammer egentligt fra livet til søs, hvor kaptajnen hver dag skriver notater ind i en bog, så en anden kan rejse ad den samme vej. Samtidig holder han styr på hvordan han løser sine opgaver og møder udfordringer om bord på skibet. Det er en bog hvor der står, hvad han tænker om de faglige ting. På samme måde kan en logbog bruges i projektet som en slags faglig dagbog, du kan bruge til at forholde dig til noget af det du oplever og lærer. Logbogen giver dig mulighed for at blive klogere på din egen måde at arbejde på: Hvad virker godt og hvad virker mindre godt?

Erfaringerne bliver fastholdt og dermed lettere at samle op/dele ud af på et senere tidspunkt. Man kan også have en fælles projekt-logbog. Det giver mulighed for at alle holder sig a jour med hvad der sker, også selv om de ikke deltager i de samme eksperimenter hele tiden.

### Journal

En journal bliver skrevet i det man kan betegne som telegramstil. Kravet om korthed er dominerende.

Journalen er en daglig rutine. I projekt 'Et Sundt Arbejdsliv' kan den blive en daglig refleksion over dagens begivenheder set i forhold til den værdsættende udviklingsproces: hvad er der sket i dag som har betydning for et sundt arbejdsliv? Den kan f.eks. føres ud fra de følgende spørgsmål:

1. Dato/tid/sted
2. Begivenhed
3. Sammenhæng
4. Aktører
5. Handling/konsekvens

## Logbog og journal udarbejdet på seminaret d. 26 november 2002

### **Logbog**

*Af Pernille Ewé, Lægerne i Kornerups Vænge, Roskilde*

#### Dag 1 ( år)

Vi er et stort skib med mange ombord. Livet ombord, arbejdslivet fylder mere og mere i hele mit liv og mine tanker. Kender alle her ombord deres plads? Udfylder alle deres opgaver ud fra deres evner og ønsker?

Hvordan rider vi næste storm af?

Sidste gang gik skibet ikke ned, ingen druknede, men der var nogen skader. Det skal gå bedre næste gang!

Det ønsker jeg.

#### Dag 2 ( år)

Vi samles og skriver ned:

Mine ønsker og behov for arbejdspladsen

Mine kollegaers ønsker og behov for arbejdspladsen

Vores patienters behov og ønsker for stedet

Alle ønsker og behov skal gerne tilgodeses, mødes, supplere hinanden.

#### Dag 3( år)

Vi udarbejder løsningsproblemer. Leder laver et fælles mål for deres virksomhed.

Der udarbejdes planer for hvordan målet skal opnås.

Stillingsbeskrivelser for medarbejderne

Procedure udarbejdelse

#### Dag 4( år)

Ovenstående udføres ved at delegerer opgaverne ud

#### Dag 5

Arbejdspladsen er harmonisk, effektiv, kreativ og inspirerende. Alle kender deres ansvar og ved hvordan opgaverne løses. Alle får opfyldt deres ønsker. Alle får den støtte og omsorg der er brug for.

#### Dag 6

Udvikling fremover

Plads nu til individuelle nuancer og kreativitet. Nye projekter startes også udadtil. Skibet er i sikker havn.

## **Logbog**

*Af Bodil Langbo, Hjemmevejleder i Holstebro Kommune*

2002/min afdeling befinder sig p.t i en omstillingsfase. Vi udvider både på botilbud og værkstedsområdet. Vi er nu 38 ansatte i afd. For blot 2 år siden var vi 23.

2005

Jeg forestiller mig at:

Organisationen og ledelsesstrukturer nu er forankret og accepteret.

Jeg møder ind på hjemmevejlederkontoret. Rent fysisk har vi et stort venligt lokale, hvor vi morgen/middag har mulighed for at mødes på tværs. Desuden har vi flere mindre kontorer til: samtalerum, grupperum, soc. Rådgiver, ledere mv. Rum hvor klienter, pårørende, samarbejdspartnere har lyst til at være.

Personalegruppen er opdelt i faste basis-grupper hvor faglighed, supervision og tryghed er til stede.

Gruppen udstråler sundhed. Vi er engagerede, positive hjemmevejledere, hvor vi er gode til at trække på hinandens ressourcer. Vi er blevet rigtig gode til at "sælge" vores service udadtil – god PR.

Dette til gavn for vore brugere/klienter i Holstebro Kommune

## **Notat**

*Af medarbejder fra Solgavehjemmet*

Begivenhederne tager sin begyndelse august for godt og vel et år siden. Jeg har fået nyt job, som jer er meget glad for, og ser frem til at arbejde med anderledes bb, end jeg plejer. Jeg kan føle at jeg er meget positiv i min tankegang og forberedt på nye udfordringer og nye arbejdskollegaer. At åbne et nyt (renoveret) plejehjem helt fra grunden er noget af en udfordring som jeg ser frem til.

Der har været mange forskellige arbejdsopgaver og vi har alle på tværs af arbejdsgrupper arbejdet sammen og har nået resultatet hurtigere end eller. Ved fælles hjælp er alle opgaver nået til første beboer flyttede ind. Indflytning af 45 bb i løbet af 1 år har været meget givende, følelsesmæssig til hvert enkelt bb. Kollegaer har lært hinanden bedre at kende og samarbejdet og indsatsen er steget til gavn for beboerne. I løbet af 1 år er hjemmet fyldt med tilfredse bb og positivt personale. Hvordan kan vi fastholde de tilfredse bb og positive personale. Kun ved til stadighed at kommunikation og løse problemerne efterhånden, som de dukker op.

Nyt job - glad

En god start - indflytning

Praktisk arbejde - samle senge

Alle arbejder - personalet og ledelsen

Færdig til indvielse.

**Phønix d. 26.11.05**

**Klubmøde for klubbens medlemmer!**

*Af Bente Ullits, Dagplejen i Nibe-*

**Projekt "et sundt arbejdsliv" blev diskuteret:**

Dagplejerne kom frem til at projektet har hjulpet os med at se mere lyst på tilværelsen. Vi er blevet gode til at fortælle historier til hinanden og forældre. Når vi mødes i vore "legestuer", udveksler vi gode ideer og historier.

Alle er blevet mere positive for nye tiltag, og vi er ikke bange for at melde klart ud, hvad vi mener også over for ledelsen. Det er mange, der "besøger" vores kommende hjemmeside, hvor vi udveksler ideer med andre kommuner. Vi føler, at projektet er blevet gennemført med gode resultater, og vi arbejder videre med de nye ideer.

Vi er realistiske og føler viljen til forandring er blevet betydelig forbedret.

**Notat**

*Af medarbejder fra Dagplejen i Nibe*

Tænke positivt og gør din hverdag glad, det smitter af på dine kollegaer, forældre og børn

Jeg tror og håber på, at der på min arbejdsplads bliver tættere samarbejde, større engagement, ikke al den utilfredshed og mukken i krogene, men kommer frem med problemer, som de kan vende til noget positivt.

For at opnå ovennævnte tror jeg der skal tilbydes kurser, både for bedre samarbejde, men også for at blive mere udadvendt (kursus i dagtimerne)

Give hinanden et opmuntrende skulderklap og mange roser, det giver også din hverdag værdi.

## **Journalnotat fra den 15. maj 2005**

*Af Marianne Freng, AMA, Frederiksberg Hospital*

### **1. dato/tid sted**

Den 15.05.05 kl 7.30

### **2. Begivenhed**

Dagvagt mandag morgen

### **3. Sammenhæng**

Normal belægning på afdelingen, to patienter på vej til indlæggelse

Alle har travlt, men på en god måde, idet man samarbejder:

Sygeplejersken måler medicin ud i medicinrummet, som ligger i forbindelse med receptionen så hun er i kontakt med de andre medarbejdere

Lægen er hos patienten for enten at udskrive eller udvisitere til en anden afdeling.

Sekretæren følger tempoet mht. at skrive journaler, så patienterne kommer hurtigt ud af afdelingen og dermed giver plads til nyankomne.

### **4. Aktører**

Sygeplejersker, læger, portører, lægesekretærer.

### **5. Handling/konsekvens**

Flow med patienter, der er positivt indstillet, trods travlhed.

+ tilfredse medarbejdere = korpsånd

## **Fremtidshistorie - vision**

*Af Annelise Tidemand*

Møder på arbejde på en arbejdsplads hvor der er velvilje og tryghed. Vi kender alle vores ansvar og kompetenceområder. Vi anerkender hinanden, vores samarbejde bygger på tidligere gode erfaringer. Vi er glade for at komme på arbejde hver dag og beboerne er glade for at bo her. Det fungerer bare til glæde for beboere og personale.

**Dele af logbog der føres os derhen, skrevet som journalnotater og evt. noter.**

### **Journal notat**

1. Mandag den 4 november 2002
2. Møde mellem forstander og souschef om de problemer der er på afdelingen, samt møde med de involverede.
3. Mødet handler om dårligt arbejdsklima og ledelsesproblemer trods supervision flere gange om ugen.
4. Forstander og souschef mødes hver morgen på forstanders kontor.
5. Aftalt fælles afdelingsledelse som tidligere har fungeret med godt resultat, indkalde til personale møde for at fortælle det og få accept af ny afdelingsledelse og nye gruppeledere. God følelse bagefter.

### **Journal notat**

1. Onsdag den 6 november.
2. Personalemøde hvor alle blev orienterede om de nye tiltag, alle meget positive.
- 3.+4. Alle ansatte på Dortheagården blev indkaldt til personalemøde i kantinen, indkaldt afforstander. Personalemødet var planlagt på forhånd, så det var meget hensigtsmæssigt at forstanderen og souschefen kunne fortælle om de nye tiltag og arbejdsklimaet.
5. Der aftales: udarbejdelse af nye stillings- og funktionsbeskrivelser., introskemaer revurderes, fast introdag for alle ny ansatte (hvor mål, ansvar og kompetenceforhold tages op).

### **Notat**

En dag i slutningen af november : Alle virker gladere og mere energiske.  
Vi har fået revideret stillings og funktionsbeskrivelser for gruppelederne.  
Vi har i en gruppe nedsat fra vores seminar planlagt at revidere introskemaer,og lave kompetenceskemaer for kontaktpersoner den 6 januar 2003. Ydermere er der sat annonce i avisen efter gruppeleder og kontaktpersoner.  
Er det realistisk mhp tidsplan? ja

## **Journalnotat**

*Af Lise Keller, Arbejdsmiljøsekretariatet*

### **1. Dato/tid/Sted**

26.11.2005 kl. 13.00, Arbejdsmiljøsekretariatet på H.C. Andersens Boulevard

### **2. Begivenhed**

"Projekt afslut" i sekretariatet med kollegaer og styregrupper

### **3. Sammenhæng**

Et sundt arbejdsliv er "færdigt" og alle får erfaringerne fra arbejdsmiljøpladserne fortalt: bedre arbejdsmiljø!  
+ ROS

### **4. Aktører**

Kollegaer, ledelse, styregruppe, Harbohus, Evaluator

### **5. Handling/Konsekvens:**

Nye initiativer til at komme ud til arbejdspladser og hjælpe dem til at få et bedre arbejdsliv.

## Tegneserie: sig det med billeder

Man kan fortælle historier i ord. Man kan også fortælle historier i billeder. I tegneserier benytter man sig ofte af begge dele, både billeder og ord. Tegningerne uden teksten giver en uklar mening, teksten uden tegningerne giver ingen mening.

Tegneserier er blevet brugt til at fortælle historier og videregive informationer siden forrige årtusindes begyndelse. Et eksempel blandt mange er Bayeux-tapetet.



*Bayeux-tapetet er lavet for omkring 900 år siden. Det skildrer begivenhederne i England og Normandiet i tiden op til Vilhelm Erobrerens invasion i 1066. Det er 70 meter langt og er formentlig broderet af nonner få tiår efter hændelserne. Det er måske verdens første tegneserie. Personerne peger hele tiden og siger med deres pegene: Se her! Læg mærke til, hvad der sker, hvem der er i fokus, hvor det foregår.*

### En tegning kan sige mere end mange sider

Når du gengiver et handlingsforløb ved hjælp af billeder viser hvad der sker i stedet for blot at fortælle om det (forklare). Der er ikke plads til så mange ord og forklaringer i en traditionel tegneserie. Til gengæld kan en enkelt stribe i en tegneserie sammenfatte en pointe, som det ellers ville kræve mange sider at forklare.

### Udvælgelse

Fordi tegneserien først og fremmest fortæller ved hjælp af billeder, bliver udvælgelsen af hvilke begivenheder og højdepunkter der skal med i handlingsforløbet meget vigtig. Det du udvælger bliver det som læseren skænker opmærksomhed og bider mærke i.

Udvælgelse af den oplevelse, den person eller den detalje i et handlingsforløb der skal med i tegneserien er afgørende. Hvad skal med på billederne? Tænk på hvordan en fotograf arbejder. En vigtig del af arbejdet består i at beskære billedet – sådan at det vigtige, det der virkelig 'siger' noget kommer i fokus for betragterens interesse og intet andet for lov at forstyrre.

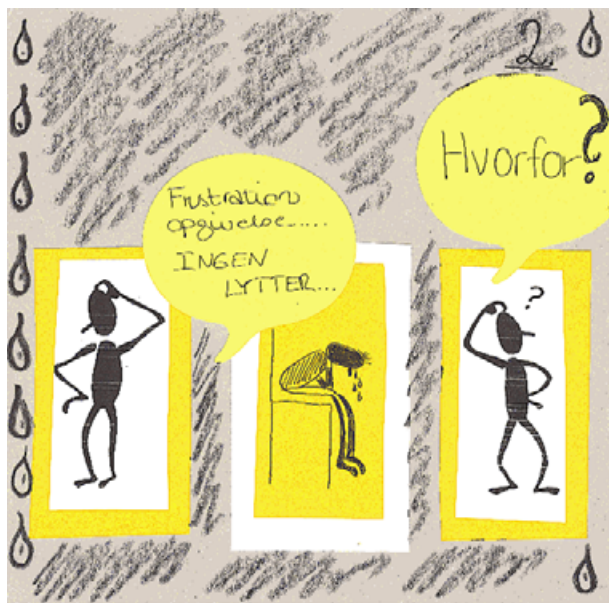
Hånd i hånd med udvælgelse går vægtning. De ting der udvælges til at komme med på tegneseriens billeder er ikke alle lige vigtige. De vigtige må vægtes mere, dvs. de må tildeles mere plads på billederne (eller større billeder) end de mindre vigtige. Her kan du igen tænke på fotografen. I et

godt billede er de vigtige dele af motivet tildelt mere plads end andre, bl.a. ved at fotografen har stillet sig et bestemt sted så at det vigtige kommer i forgrunden og fylder det meste.

## Tegneserier udarbejdet på seminaret d. 26 november 2002

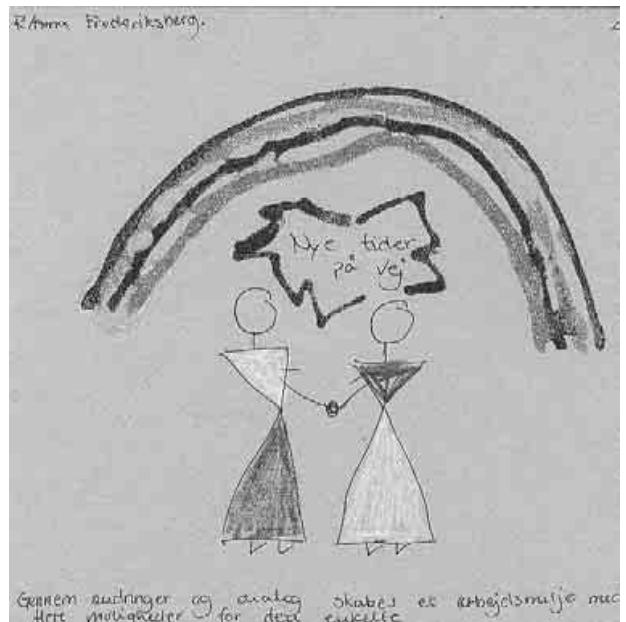
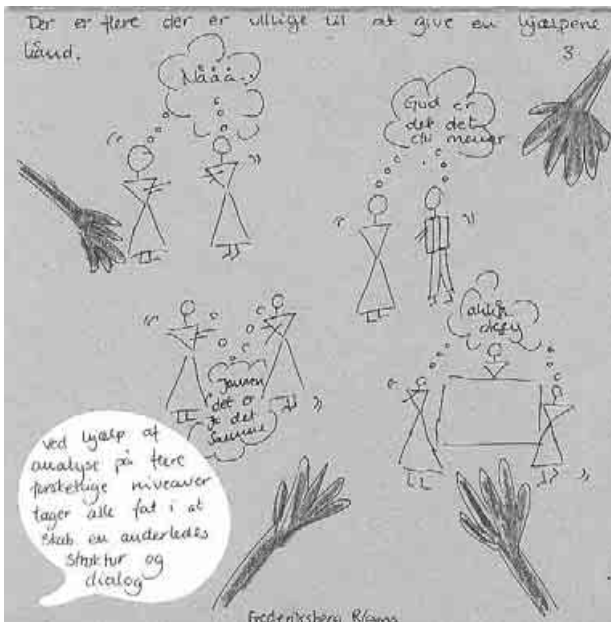
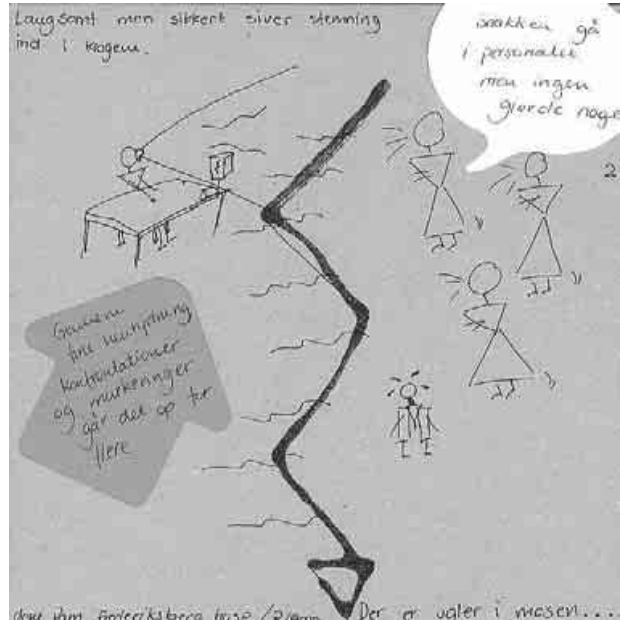
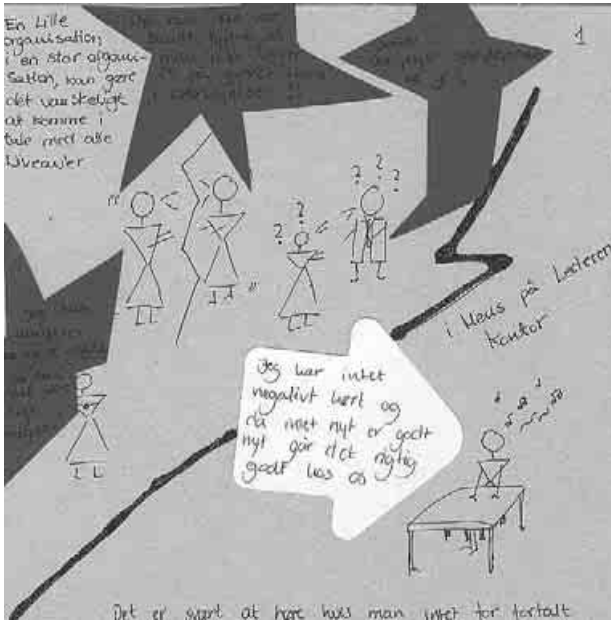
### Sammen kan vi skabe

Af Leila Poulsen, Bo Grindsted



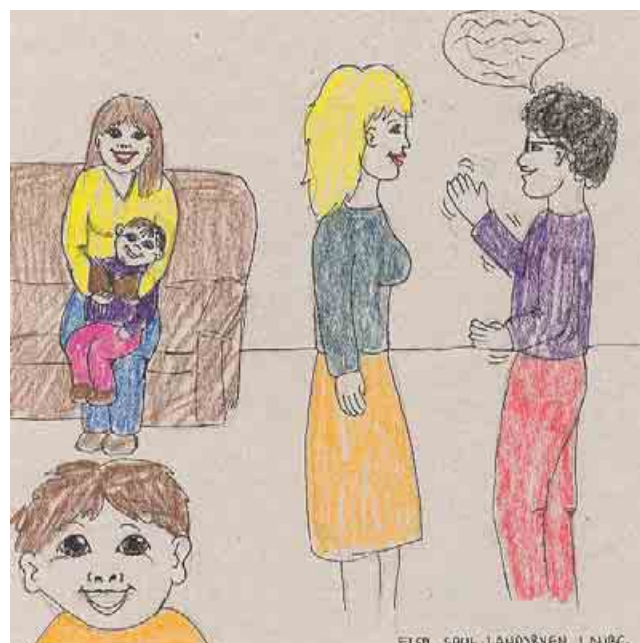
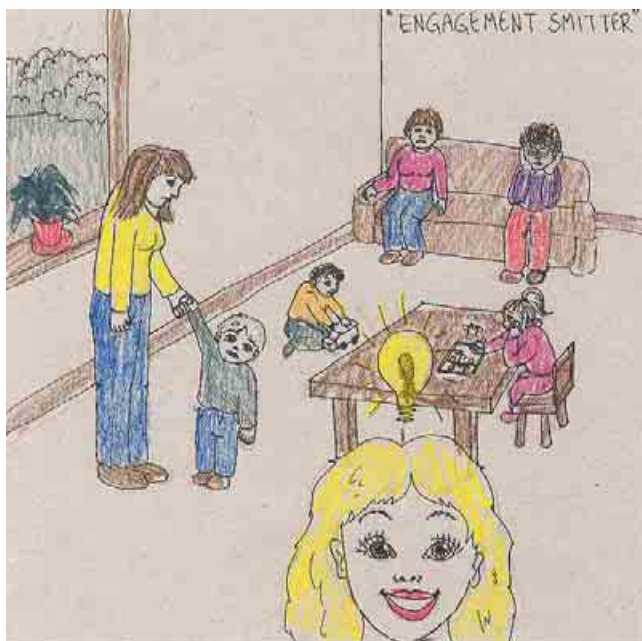
# Nye tider på vej

Af Lone Dam, Frederiksberg, R/Ama



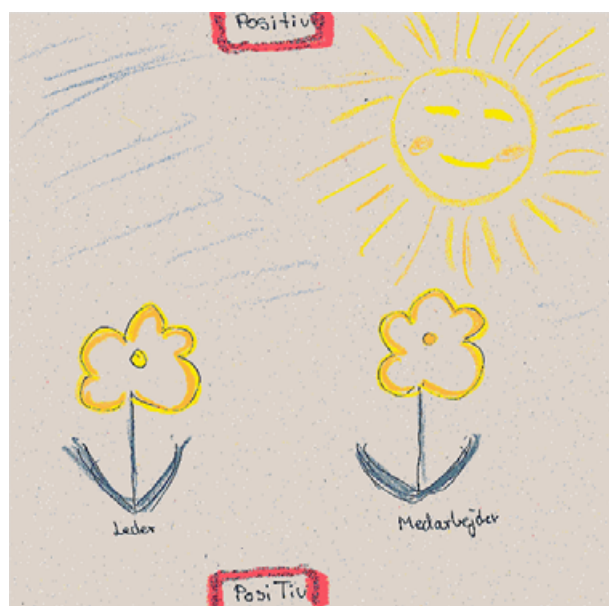
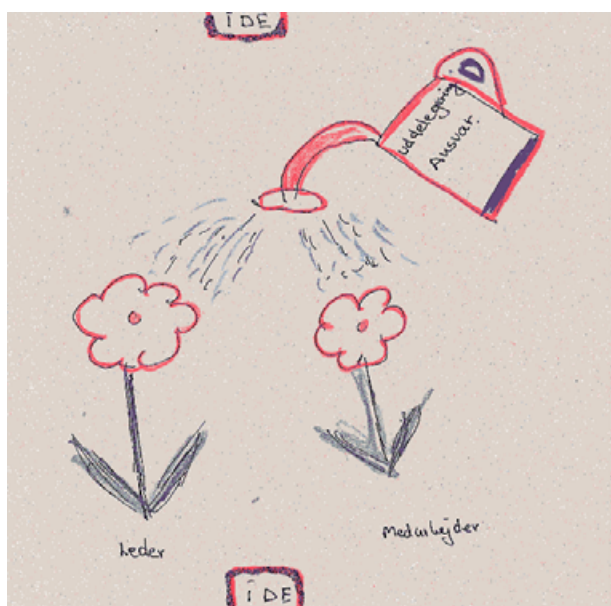
# Engagement smitter

Af Elsa Saul, Landsbyen, Nibe



# Et blomstrende samarbejde

Af Lars Ditlev, Landsbyen, Nibe



# Fra flytterod til fællesskab

Af Anne Grethe Hansen og Betina Erramdani, Solgavehjemmet



# Huskeregler

Undervejs i skrivearbejdet kan du bruge følgende huskereglar:

- Er historiens fokus helt tydeligt?
- Er din rækkefølge logisk og let at følge?
- Savner læseren oplysninger eller eksempler eller forstår man tydeligt beskrivelser/forklaringer?
- Er der noget du skal uddybe eller smide væk?

Det er en stor fordel at arbejde sammen om at skrive en historie. Ligesom det er en god idé at læse historierne højt både for dig selv og andre.

## Sproget

I skriver til en bred målgruppe (hele det område som BAR sosu dækker, dvs. 500.000 mennesker), så sproget skal være nemt at læse:

- fagudtryk skal så vidt muligt oversættes til almindelig dansk
- sætningerne skal være korte og helst ikke have mere end en ledsætning pr. hovedsætning
- sætningens udsagnsord og navneord skal stå så tæt på hinanden som muligt
- sproget skal være konkret

Hvilke ord vælger vi til vores fortællinger? Og hvilken betydning får vores valg for de gode historier?
---

# Troen og håbet

Pessimisterne  
er dog  
de reneste tåber –  
de tror  
på det modsatte af,  
hvad de håber

Nej, de optimister,  
som livet beror på  
er dem,  
som tør håbe  
på noget, de tror på.

*Piet Hein*