



Referat AU-møte Folkehelsealliansen

Sted: møterom Styrhuset

Dato: 02. oktober 2015

Til stede: Frode Thomassen, Kjell Hugvik, Åshild Nordnes, Hilde Gunn Kristiansen, Katalin Nagy, Ove Jakobsen

Fravær: Knut Berntsen, Roar Blom, Arild Amundsen, Hilde Gunn Kristiansen

Referent: Grete H. Øien

Saksliste:

Dette møtet ble bruk til å diskutere og velge arbeidsmetode for alliansemøtet 6. november 15.

Referat fra møtet 2.november

I junimøtet ble det bestemt at man skulle fokusere på egen arbeidsplass og hvordan man i denne, jobber helsefremmende. Dette skulle være grunnlaget for Folkehelsealliansens møte 6. november 2015.

Odd Bjørnstad, STAMI (Statens arbeidsmiljø institutt), har i tidligere møte snakket om dette temaet og alliansepartnerne ble utfordret til å komme med innspill som viser til hva som gjør deres arbeidsplass helsefremmende. Det er satt en frist til 20. oktober for dette.

Det er et ønske at medlemmene i alliansen skal aktiveres og få i gang en diskusjon på sin arbeidsplass om hva som fremmer helsen og hva som kan være ødeleggende for et godt arbeidsmiljø.

Når disse innspillene er kommet inn, vil arbeidsgruppen gå gjennom disse og sammenfatte dem. Dette skal danne rammen for møtet 6. november.

På møtet 2.oktober var Ove Jakobsen invitert til å hjelpe oss med å velge en arbeidsform for alliansemøtet. Han informerte oss om tre ulike dialogformer vi kan bruke:

Norsk dialog:

Dette er en form for refleksiv dialog. Gruppen blir delt i to. Den ene delen får til oppgave å samtale om et tema mens den andre delen av gruppen skal følge med uten å komme med innspill. Etter en viss tid byttes det om og den gruppen som til nå har lyttet skal nu gjengi hva som det er samtalt om. Det viser seg at det er vanskelig å gjengi hva de har hørt uten å dra inn egne meninger.

Så byttes det igjen

Sokratisk dialog:

I denne formen for dialog nærmer man seg svaret på et spørsmål gjennom konkrete og selvopplevde ting. Man tar som utgangspunkt et allment og åpent spørsmål av typen «hva er..?»

Deltakerne bidrar selv med egenopplevde situasjoner/historier slik at man unngår abstrakte diskusjoner om generelle temaer.

Selve dialogen gjennomføres ved at alle deltakerne inviteres til å gi et kort riss av en selvopplevd historie som kan antyde et svar på spørsmålet som stilles. Det er en fordel om deltakerne er forberedt på temaet, og at samtlige kommer med et bidrag. Hvis ikke kan det gis noen minutter til å tenke seg frem til sin historie.

I fellesskap blir deltakerne enige om å gå grundigere inn på en av fortellingene, som ofte vil være den fortellingen som best beskrev det allmenne ved spørsmålet/fenomenet; noe gjenkjennelig, noe verdifullt, noe som kaster lys over spørsmålet.

Den valgte fortellingen utdypes av vedkommende som fortalte, mens filosofen eller fasilitatoren fortrinnsvis skriver den opp i stikkordsform, slik at alle kan se. De øvrige deltakerne oppfordres til å komme med synspunkter og spørsmål til fortellingen, og peke på hva i fortellingen som svarer på spørsmålet.

Avslutningsvis forsøker man med utgangspunkt i den utdypede fortellingen å formulere felles svar på spørsmålet man begynte med. (Wikipedia)

Kafedialog:

Denne formen for dialog skjer ved at man setter seg sammen rundt et bord for å diskutere tre spørsmål. Etter en viss tid (ca 20 min.) bryter man opp og går til neste bord for å få nye innspill. Det er ingen struktur over samtalene. Når man har vært rundt, avsluttes dialogen ved en oppsummering gitt fra hvert bord og en plenumsdiskusjon.

Dialogvalg:

Dette er de tre dialog formene vi kan velge mellom. Ove anbefalte den Sokratiske formen for det kan gi oss nye og ukjente innspill i forhold til helsefremmende arbeidsplasser. Han mener også at denne formen for dialog gjør det lettere for alle og delta.

Det blir viktig å få konkrete eksempler på hva som er helsefremmende og ikke de som er symptomfremmende. Fokuset vil bli på å avsløre hva som er positivt og negativt for helsen. Hvordan oppfører vi oss mot hverandre for å unngå konflikter og dårlig arbeidsmiljø. Hva skaper sykdom og frafall?

Eksempelene som blir valgt ut og diskutert kan vi legge ut på siden til Folkehelsealliansen slik at andre kan finne de og diskutere de på sin

arbeidsplass. Vi ønsker å få frem verdigrunnlaget ved refleksjon over eksemplene.

Disse konkrete eksemplene fra arbeidslivet, kan danne grunnlaget for en kronikk i etterkant av møtet. De kan også danne en «eksempel-samling» som kan brukes i ettertid.

Vedtak:

AU-møtet enes om å bruke Sokratiske dialogform på Helsealliansensmøte 6. november.

Programmet for møtet er skissert slik:

<i>09.00</i>	<i>Registrering og velkomst</i>
<i>09.15</i>	<i>Valg av ny leder</i>
<i>09.30</i>	<i>Samarbeidserklæringen underskrives av Husbanken</i>
<i>09.35</i>	<i>Prolongering av handlingsplan</i>
	<i>Pause</i>
<i>10.00 – 11.00</i>	<i>Ove Jakobsen, professor i økologisk økonomi ved Handelshøgskolen i Bodø, innleder om metoden Sokratiske dialog</i>
<i>11.00-12.00</i>	<i>Lunsj</i>
<i>12.00-14.30</i>	<i>Sokratiske dialog</i> <ul style="list-style-type: none"><i>- opplevelse av situasjon</i><i>- velge et eksempel</i><i>- oppsummere kjernepunktene for helsefremmende arbeid i arbeidslivet utfra dette eksemplet</i><i>- bruke dette på de andre innspillene</i><i>- hvorfor passe dette på det meste og ikke på andre</i>
<i>14.30 – 15.00</i>	<i>Avslutning med Kjell Hugvik</i>

Dette er et foreløpig forslag til program.

Møte 30.oktober

Vedtak: Dette møtet blir avlyst siden flere av medlemmene ikke kan møte.