



**Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø**  
Velfærd og Offentlig administration

# Tag snakken – bryd vanerne

Et dialogværktøj til forebyggelse af muskel- og skeletbesvær (MSB) på arbejdspladsen



# Om muskel- og skeletbesvær



Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø  
Velfærd og Offentlig administration

Forebyggelse af muskel- og skeletbesvær er en vigtig værdi for vores arbejdsplads



# Om muskel- og skeletbesvær



Branche  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø  
Velfærd og Offentlig administration

En styrket forebyggelseskultur kan give forskellige fordele:

- Et forbedret arbejdsmiljø
- Øget produktivitet og kvalitet
- Bedre helbred, trivsel og jobtilfredshed
- Bedre fastholdelse af medarbejdere
- Forøget borgertilfredshed



# Om muskel- og skeletbesvær



Branche  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø  
Velfærd og Offentlig administration

Det er muligt at sætte ind mod MSB ved at fremme en velfungerende *forebyggelseskultur* på arbejdspladsen.

BFA har udviklet et værktøj, som vi kan bruge til at sætte en dialog i gang om, hvordan vi styrker og forankrer en god forebyggelseskultur på arbejdspladsen.



# Om muskel- og skeletbesvær



Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø  
Velfærd og Offentlig administration

## Arbejdstilsynets definition af MSB:

”Muskel- og skeletbesvær (MSB) er en fællesbenævnelse for smerter, stivhed eller ømhed i kroppens led, ledbånd, sener, muskler og knogler samt tilhørende kar og nerveforsyning”.



# Om muskel- og skeletbesvær



Brancher  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø  
Velfærd og Offentlig administration

Nogle af de arbejdsrelaterede årsager til udvikling af MSB er:

- Tidligere tilfælde af lænderygbesvær
- Hårde fysiske krav – fx forflytninger
- Manglende mulighed for at kunne tilpasse sit arbejde
- Manglende tilgængelighed eller brug af hjælpemidler
- U hensigtsmæssige bevægelser og belastninger



# Om muskel- og skeletbesvær



Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø  
Velfærd og Offentlig administration

MSB kan hænge sammen med belastende og ensidige arbejdsstillinger.

Men smerter kan også opstå i fritiden eller uden klar grund.

Uanset årsagen til smerterne kan vi, som arbejdsplads, ud fra en helhedsorienteret indsats bidrage til at forebygge, at de opstår eller forværres.

# En helhedsorienteret indsats





# En helhedsorienteret indsats



Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø  
Velfærd og Offentlig administration

Spørgsmålene i dialogværktøjet *Tag snakken – bryd vanerne* er bygget op omkring disse 4 elementer, så vi får kigget bredt på vores forebyggelseskultur på arbejdspladsen:

1. Kroppen i kerneopgaven
2. Arbejdsfællesskabet
3. De bærende strukturer
4. Det strategiske blik



# En helhedsorienteret indsats



Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø  
Velfærd og Offentlig administration

## 1. Kroppen i kerneopgaven



Kerneopgaven er hvad der definerer os som arbejdsfællesskab og hvad vi som arbejdsplads er sat i verden for at løse.

Spørgsmålene i dialogværktøjet går her på, hvor kulturudfordringen ligger i forhold til de rutiner og vaner, vi har - med kroppen i fokus. Løses opgaverne hensigtsmæssigt eller er der andre måder, de kunne løses på.

# En helhedsorienteret indsats



Branch  
Fællesskab  
Arbejds miljø  
Velfærd og Offentlig administration

## 2. Arbejdsfællesskabet



I arbejdsfællesskabet henter vi støtte og hjælp fra kolleger. Heri ligger kommunikation, tryghed, samarbejde, fælles sprog og holdning til sygdom og smerte.

Spørgsmålene indenfor arbejdsfællesskabet handler om vores samarbejde i forhold til forebyggelse. Hvordan fungerer det og hvordan er vores fælles sprog i forhold til vores forebyggelseskultur.

## 3. De bærende strukturer



De bærende strukturer er de systemer, arbejdsgange, mødeformer, hjælpemidler og den teknologi, der skal understøtte og hjælpe os til at løse kerneopgaven.

Spørgsmålene i dialogværktøjet går her på kulturen i forbindelse med strukturer omkring opgaverne og vores brug af redskaber og udstyr.

## 4. Det strategiske blik



Det strategiske blik handler om, hvordan vi som arbejdsplads helt grundlæggende prioriterer forebyggelse. Det er den enkeltfaktor med størst indflydelse på forebyggelseskulturen og er primært forankret i ledelsen, hos arbejdsmiljørepræsentanterne og i MED/SU.

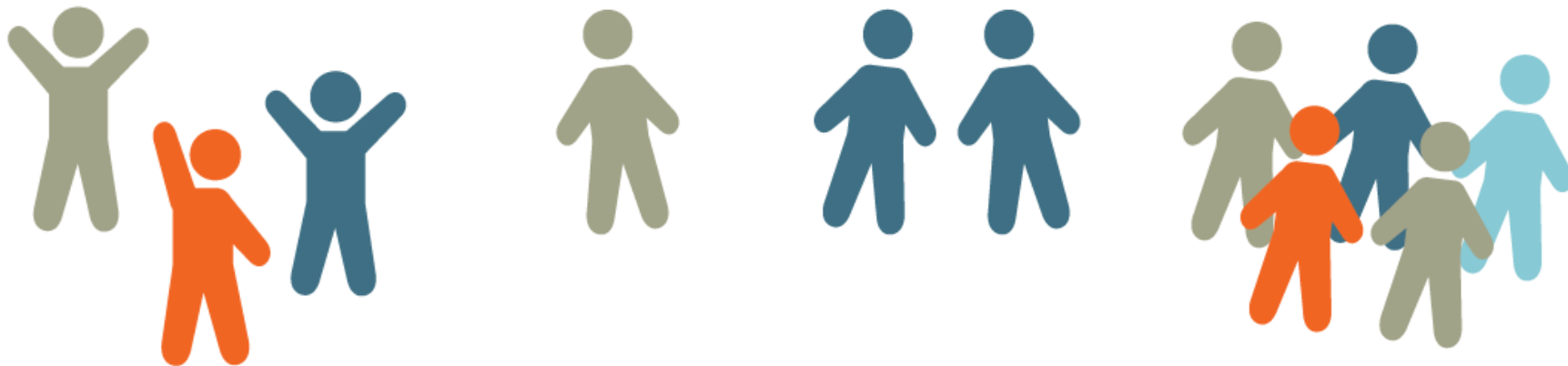
Når vi skal se på forebyggelseskulturen med et strategisk blik handler det om, hvorvidt der er skabt forudsætninger for at sætte forebyggelse på dagsordenen.

# En helhedsorienteret indsats



Branche  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø  
Velfærd og Offentlig administration

Uanset årsagen til smerter i muskler og skelet, er det en fælles opgave på arbejdspladsen at sikre et godt arbejdsmiljø.



# At få øje på kulturen



# At få øje på kulturen



Branche  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø  
Velfærd og Offentlig administration

Kultur er vaner. Det er mønstre af de normer og værdier, hvorudfra vi tænker, taler og handler, når vi skal løse en opgave. Den kommer til udtryk i vores vaner, - *det vi plejer*, og måden vi tackler konkrete arbejdsopgaver på.

Vi har faglige vendinger og udtryk, som er helt indlejret i arbejdspladskulturen.

Vi er en del af kulturen og bidrager til at skabe den.  
Det kan gøre den svær at få øje på og arbejde med.





# At få øje på kulturen



Branche  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø  
Velfærd og Offentlig administration

## Konstruktive forstyrrelser i hverdagen

Det er muligt at få øje på kulturen, når der sker et brud på  
*det vi plejer* – en forstyrrelse.



Det kan vi bruge dialogværktøjet til.



# At få øje på kulturen



Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø  
Velfærd og Offentlig administration

At ændre på en vane kan føles akavet, besværligt, måske endda ubehageligt.

Selvom *det vi plejer* synes nemmere og tidsbesparende i selve situationen, så er målet, at de nye vaner skal være mere skånsomme for kroppen. Og være med til at skabe en god forebyggelseskultur på vores arbejdsplads.



# Inden vi tager fat på dialogværktøjet



# Inden vi tager fat på dialogværktøjet



Branchefællesskab  
Arbejdsmiljø  
Velfærd og Offentlig administration

Dialogværktøjet – *Tag snakken* – *bryd vanerne* indeholder 3 trin:



## TRIN 1

Et sæt dialogkort bestående af en række refleksionsspørgsmål



## TRIN 2

En skydeskive til at kortlægge og prioritere fokusområder



## TRIN 3

En handleplan



# Inden vi tager fat på dialogværktøjet



Branche  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø  
Velfærd og Offentlig administration

For at processen med dialogværktøjet kan lykkes, er det vigtigt, at:

- vi involverer os
- vi forholder os nysgerrigt til at finde nye løsninger
- vi er med på at udfordre den måde, vi tænker, taler og handler på.



Dialogværktøjet skal hjælpe os til at komme fra dialog til handling og over i forankringen af nye og bedre vaner, værdier og rutiner.