



Sæt fokus på MSB

Kultur er stærkere end regler

Lederskab giver følgeskab

Kom godt i gang med jeres MSB-indsats

Fundamentet skal være på plads

MSB-huset

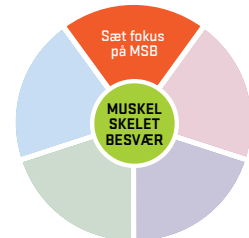
Fordele ved at forebygge MSB

Scor jer selv

- Samarbejde om MSB
- Konkrete handlinger
- MSB – positive faktorer
- MSB – risikofaktorer

Sæt MSB ind på strategisk niveau

Hold det positive fokus



KULTUR ER STÆRKERE END REGLER

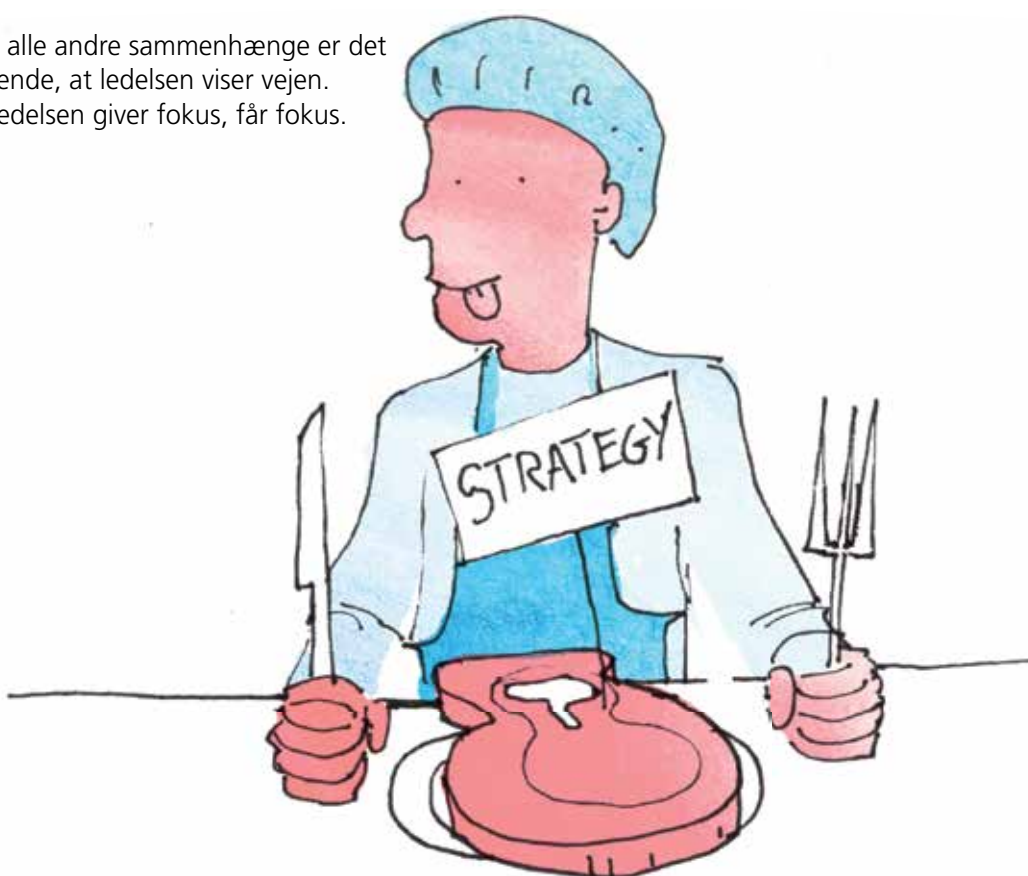
At arbejde målrettet med noget usynligt og personligt som MSB kræver et godt samarbejde, en åbenhed, en tillid og en høj grad af inddragelse af alle. En god samarbejdskultur er derfor en forudsætning for en vellykket forebyggelse.

Det er ledelsen, der har det overordnede ansvar for at forebygge MSB. Arbejdslederne og medarbejderne skal samarbejde om og medvirke til at forebygge MSB.

Som i alle andre sammenhænge er det afgørende, at ledelsen viser vejen. Det, ledelsen giver fokus, får fokus.

Ledelsen/mestrene er rollemodeller. Vi afkoder handlinger og tillægger dem større betydning end ord. Der skal være overensstemmelse mellem det, der siges og de handlinger, der sker.

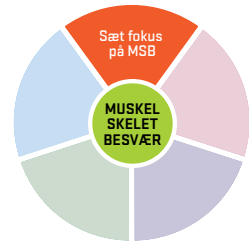
Kultur, normer og holdninger har i praksis langt større indflydelse på vores adfærd end regler og strategi. Det er dem, der er afgørende for, hvordan vi arbejder, når ingen overvåger os.



Culture eats strategy for breakfast

Peter Drucker

Omtales som grundlægger af moderne management

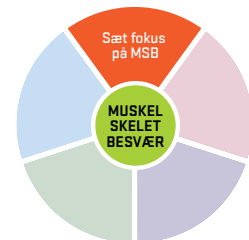


LEDERSKAB GIVER FØLGESKAB

Som leder skal du gå forrest, men find i fællesskab vejen.

Med det konstruktive lederskab følger kollegaskabet og til sidst medarbejdernes ejerskab.





KOM GODT I GANG MED JERES MSB-INDSATS

God planlægning ud fra en klar og tydelig handlingsplan baner vejen for en effektiv indsats. En model kunne se sådan ud:

Sæt fokus på MSB

Giv hinanden håndslag på, at I **VIL** og mener det
Sæt jer ind i, hvad MSB er og snak om alle de forhold, der påvirker jer
Notér gevinster ved at fokusere på MSB
Aftal, hvordan I sikrer, at MSB fremadrettet kommer ind på strategisk niveau
Scor jer selv. Hvor er I på scalaen i dag – samarbejde og handlinger
Kortlæg positive faktorer og risikofaktorer
Hold positivt fokus.

Hvor er I nu?

Mål, hvor I er idag. Det er et godt udgangspunkt
Tal om den optimale belastning
Spørg til de selvvurderede oplevelser
Kortlæg arbejdspladsforhold.

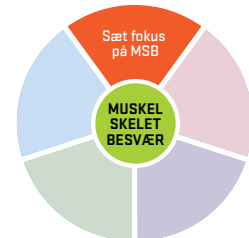
Hvor vil I gerne hen?

Sæt jer nogle målbare mål
Tal grundigt om, hvordan I når dem – lav en handlingsplan
Udfyld jeres MSB-Hus
Præciser jeres roller og ansvar. Hvem gør hvad hvornår
I glo-modellen
Planlæg nøje, hvordan medarbejderne skal inddrages og informeres.

Følg op og synliggør

Aftal, hvordan I følger op
Anerkend det positive I ser, og fortæl de gode historier
Tal åbent om det svære, og tag læringskasketten på.

Alle de ovenfor nævnte værktøjer og viden findes under de respektive afsnit her i bogen



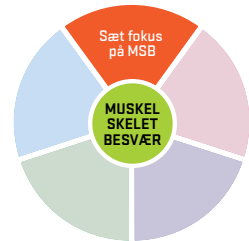
MSB-HUSET

Fundamentet skal være på plads

Kulturen, samarbejdet og ledelsesstilen er fundamentet i det hus, der varetager håndtering af MSB. Vakler fundamentet, skrider håndteringen, men et godt samarbejds-klima styrker huset.



Ovenstående er blot et eksempel. Udfyld jeres eget hus.



MSB-HUSET

– udfyld jeres handlinger

Reduktion af Muskel Skelet Besvær

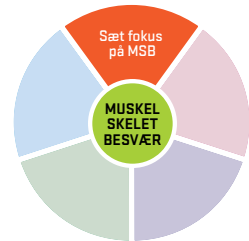
--

--	--	--	--

--	--	--	--

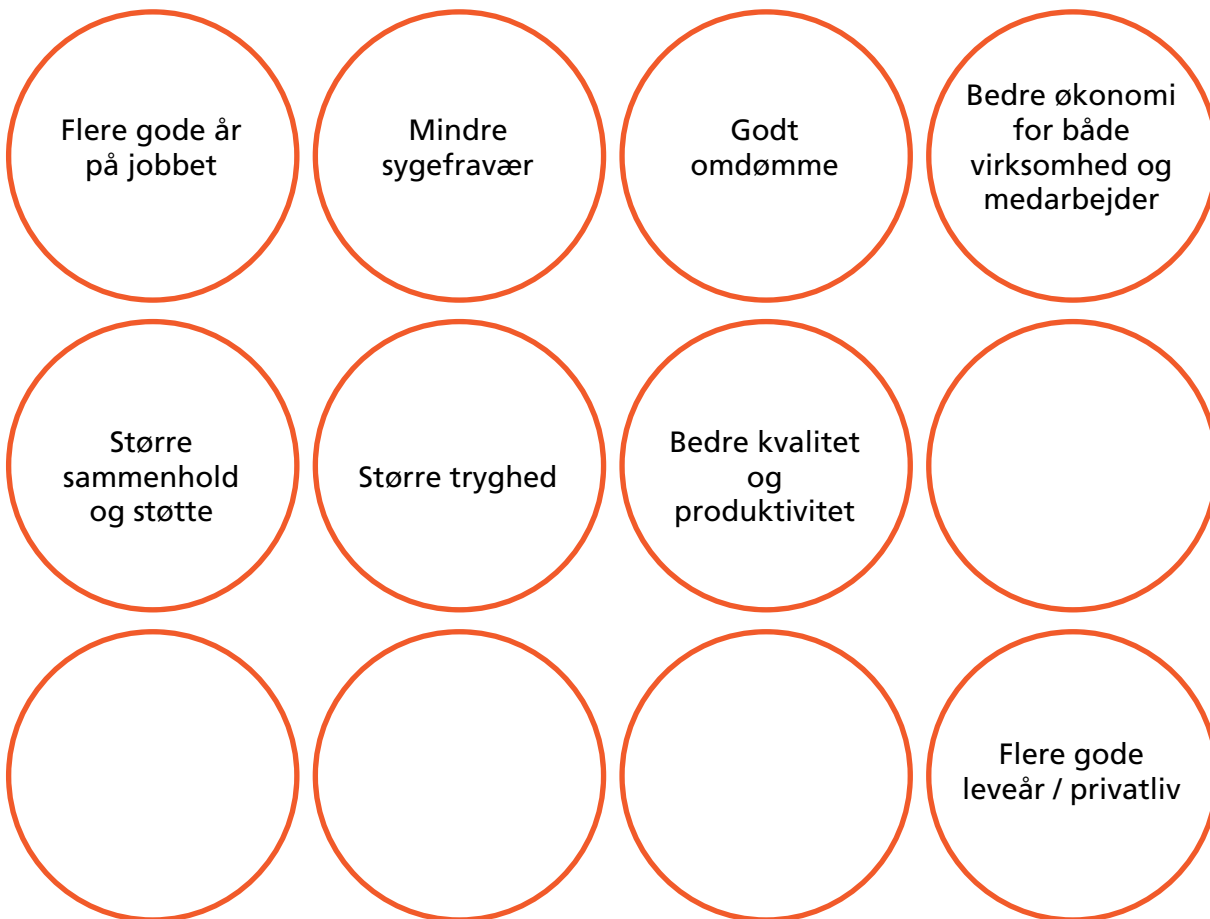
--	--	--	--

Lederskab og medarbejderinddragelse
Kultur, ejerskab og ansvar



FORDELE VED AT FOREBYGGE MSB

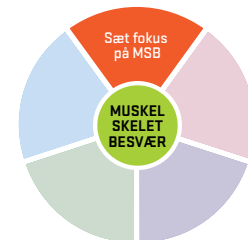
Der er mange gevinster ved at arbejde aktivt med at forebygge MSB og ved at reducere konsekvenser af MSB. Eksempelvis kunne vi nævne:



Oplis alle de fordele, I kan se:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____





SCOR JER SELV

Udfyld skemaet i fællesskab eller hver for sig

Som indledning til jeres MSB-proces anbefaler vi, at I taler grundigt om, hvad MSB er, hvordan I arbejder med det i dag, og hvilke plusser og minusser I ser. Undervejs er det oplagt at tale om jeres ønsker.

Vi har lavet forskellige skemaer, som I kan bruge helt eller delvist. I kan bruge dem som inspiration til snakken, og I kan også bruge dem som før- og eftervurderinger.

SAMARBEJDE OM MSB – SCOR JER SELV
Udfyld skemaet i fællesskab eller hver for sig

SAMARBEJDE OM MSB	☹️	😐	🙂	😊
Vi har en arbejdsstrategi og/eller politik, som omsættes til konkrete handlinger, og der følges op				
MSB-forhold indgår i arbejdsstrategi/politikken				
MSB indgår i vores daglige arbejdsindsats på lige fod med sikkerhed, miljø og økonomi				
Vi har klare og tydelige handlinger til reduktion af fravær og til færdighedsniveau, hvis nogen får MSB				
Vi kender alle vores roller, opgaver og ansvar i forhold til MSB, og vi har fokus både på ledelsens, kollegaernes og den individuelle ansvar				
Vi har en samarbejdskultur, hvor vi taler åbent om MSB og har tid til at fortælle, hvis MSB er under udvikling				
Vi har den fornødne viden om MSB				
Arbejdsindsats og grupperne inddrages ved ændringer i indretning, metode, køb af ny teknologi med mere				
Vi arbejder målrettet for at reducere MSB og synliggøre indsatsen				

Virksomhed / Afdeling: _____ Dato: _____

23 SAU KAU

KONKRETE HANDLINGER – SCOR JER SELV
Udfyld skemaet i fællesskab eller hver for sig

KONKRETE HANDLINGER	☹️	😐	🙂	😊
Vi har faste procedurer for oplæring og instruktion, oplægning og løbende blæk				
De ansvarlige for oplæring har den fornødne viden om ergonomi og MSB				
Vi har gennemgået vores afdeling med hensyn til indretning, arbejdsstillinger og arbejdsmedier				
Vi har vurderet vores joboprettelse og behov for instruktion ved hjælp af skemaet "Vurdering af arbejdsoprettelse"				
Vi har et overblik over, hvor meget den enkelte løfter og bærer				
Vi holder øje med, at der laves med hensigtsmæssig løfteelektronik				
Vi har indstillede arbejdspladser, og de bruges				
Vi anvender tekniske hjælpemidler som beskrevet i instruktion				
Vi er opmærksomme på, at ingen får unødigt kude og træk				
Vi gør en indsats for at motivere til mikropausetæpper				
Vi gør en indsats for at motivere til elastik træning				
Vi taler med den enkelte om fysisk egnethed til jobbet og har særligt fokus på det i de første måneder				

Virksomhed / Afdeling: _____ Dato: _____

24 SAU KAU

I skemaet har vi fokuseret på de handlinger, som SAU anbefaler.

Positive faktorer og risikofaktorer på jeres arbejdsplads.

MSB – POSITIVE FAKTORER

Oplist alle de forhold, der påvirker positivt i forhold til at undgå MSB

Det fysiske arbejdsmiljø	
Det psykiske arbejdsmiljø	
Det sociale arbejdsmiljø	
Familie og fritid	

Virksomhed / Afdeling: _____ Dato: _____

25 SAU KAU

MSB – RISIKOFAKTORER

Oplist alle de forhold, der kan medvirke til en overbelastning

Det fysiske arbejdsmiljø	
Det psykiske arbejdsmiljø	
Det sociale arbejdsmiljø	
Familie og fritid	

Virksomhed / Afdeling: _____ Dato: _____

26 SAU KAU

Find skemaerne på de næste sider og på www.savportalen.dk

SAMARBEJDE OM MSB – SCOR JER SELV

Udfyld skemaet i fællesskab eller hver for sig

SAMARBEJDE OM MSB				
Vi har en arbejdsmiljøstrategi og/eller politik, som omsættes til konkrete handlinger, og der følges op				
MSB-forhold indgår i arbejdsmiljøstrategien/politikken				
MSB indgår i vores daglige arbejdsmiljøarbejde på lige fod med ulykker, støj, maskinsikkerhed med mere				
Vi har klare og tydelige handlinger til reduktion af fravær og til fastholdelse, hvis nogen får MSB				
Vi kender alle vores roller, opgaver og ansvar i forhold til MSB, og vi har fokus både på ledelsens, kollegaernes og den individuelle ansvar				
Vi har en samarbejdskultur, hvor vi taler åbent om MSB og har tillid til at fortælle, hvis MSB er under udvikling				
Vi har den fornødne viden om MSB				
Arbejdsmiljøudvalget og grupperne inddrages ved ændringer i indretning, metode, køb af ny teknologi med mere				
Vi arbejder målrettet for at reducere MSB og synliggøre indsatserne				

Virksomhed / Afdeling:

Dato

KONKRETE HANDLINGER – SCOR JER SELV

Udfyld skemaet i fællesskab eller hver for sig

KONKRETE HANDLINGER				
Vi har faste procedurer for oplæring og instruktion, opfølgning og løbende tilsyn				
De ansvarlige for oplæring har den fornødne viden om ergonomi og MSB				
Vi har gennemgået vores afdeling med hensyn til indretning, arbejdsstillinger og arbejdsmetoder				
Vi har vurderet vores jobbrokering og behov for instruktion ved hjælp af skemaet "Vurdering af arbejdsbevægelser"				
Vi har et overblik over, hvor meget den enkelte løfter pr. dag				
Vi holder øje med, at der løftes med hensigtsmæssig løfteteknik				
Vi har indstillelige arbejdspladser, og de bruges				
Vi anvender tekniske hjælpemidler som beskrevet i instruksen				
Vi er opmærksomme på, at ingen får unødigt kulde og træk				
Vi gør en indsats for at motivere til mikropauseøvelser				
Vi gør en indsats for at motivere til elastiktræning				
Vi taler med den enkelte om fysisk egnethed til jobbet og har særligt fokus på det i de første måneder				

Virksomhed / Afdeling:

Dato

MSB – POSITIVE FAKTORER

Oplist alle de forhold, der påvirker positivt i forhold til at undgå MSB

Det fysiske
arbejds miljø

Det psykiske
arbejds miljø

Det sociale
arbejds miljø

Familie og
fritid

Virksomhed / Afdeling:

Dato

MSB – RISIKOFAKTORER

Oplist alle de forhold, der kan medvirke til en overbelastning

Det fysiske
arbejds miljø

--

Det psykiske
arbejds miljø

--

Det sociale
arbejds miljø

--

Familie og
fritid

--

Virksomhed / Afdeling:

Dato

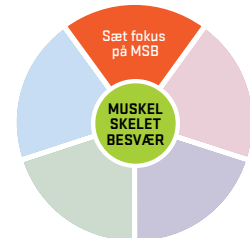
SÆT MSB IND PÅ STRATEGISK NIVEAU

Vi anbefaler, at I sætter MSB på dagsordenen på lige fod med arbejdsulykker, støj, kvalitet, hygiejne med mere.

Der er mange måder, I kan gøre det på. Herunder nævnes nogle af dem. Det vigtigste er, at I finder de veje, der lige netop passer hos jer.

- Lav en MSB-politik
- Inddrag MSB-forhold i den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Inddrag MSB-forhold på tavlemøder
- MSB er et fast punkt på alle AMO-møder
- Inddrag erfaringer fra MSB-indsatsen i APV'en
- Spørg medarbejderne, hvordan de oplever arbejdet og om eventuel MSB-symptomer
- Brug tjekskemaet – Vurdering af arbejdsbevægelser
- Lav ergonomisk jobbrokering
- Brug tjekskemaet – Gode arbejdsstillinger
- Instruer og lav løbende opfølgning
- Anerkend den gode adfærd, og påtal det, der ikke er efter hensigten.





HOLD DET POSITIVE FOKUS

At motivere og at have en positiv adfærd rykker meget mere end regler og sanktioner.

Vis kollegaerne, at målet med at sætte fokus på MSB er, at de skal komme bedst muligt igennem et helt arbejdsliv.

Tegn ikke et dystert billede over konsekvenser, statistikker og fravær.

Vis, at jeres arbejde med forebyggelse af MSB er et fælles anliggende og ros og anerkend, hver gang emnet bliver taget op i plenum.

Anerkend alt det positive.

Aftal i arbejdsmiljøudvalget, hvordan I kan sætte det positive fokus og vær opmærksom på at rose og anerkende, når I eksempelvis oplever:

- at der arbejdes hensigtsmæssigt og helt efter arbejdsbeskrivelsen og instruktionen
- at hjælpemidler anvendes korrekt og konsekvent
- at en medarbejder minder en kollega om at rette kroppen op og passe på sig selv
- at I hjælper hinanden
- at en medarbejder kommer med forslag til forbedringer
- at en medarbejder fortæller om begyndende besvær.



Læg vægt på de gode og positive historier. Og gå forrest med de gode vaner.