

MSB spørgeskemaet

Fra beslutning til handling

En guide til
arbejds miljøudvalget



MSB Spørgeskemaet

Denne guide "Fra beslutning til handling" er til jer, der overvejer eller har besluttet at anvende skemaet "Mål forekomsten af MSB" fra håndbogen "MSB forebygger vi i fællesskab". Skemaet adskiller sig fra andre kortlægninger, fordi det spørger til meget personlige forhold.

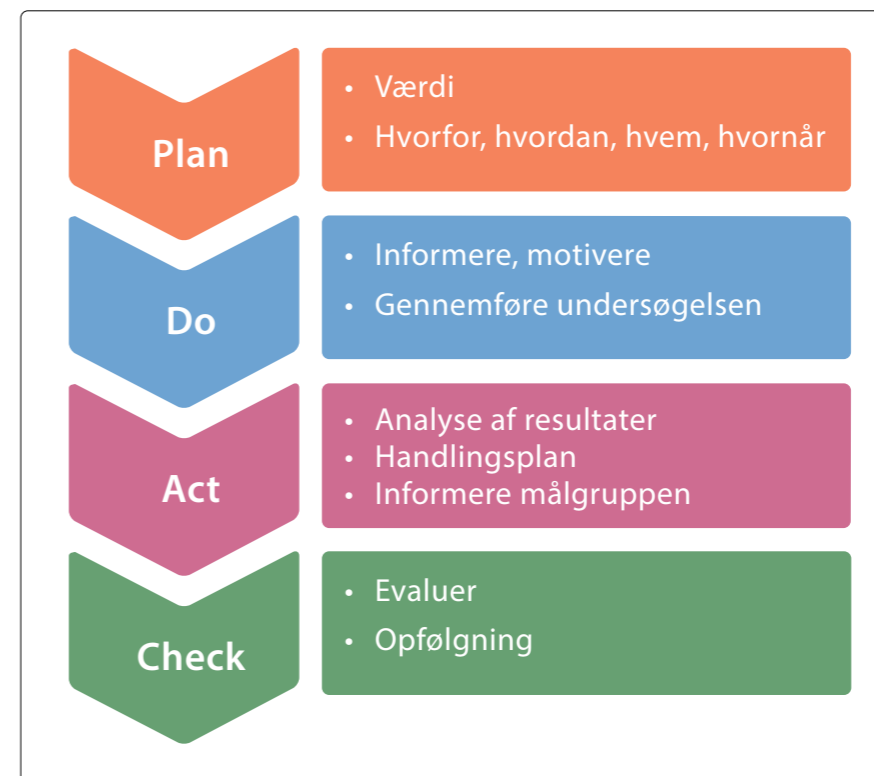


HENT HÅNDBOGEN PÅ SAVPORTALEN.DK

Forberedelse er den halve succes

Hvis I vil anvende MSB spørgeskemaet, er processen afgørende for et værdiskabende resultat. Det letteste ved spørgeskemaer er at uddele dem. Udfordringen ligger i at forberede, inddrage, informere, følge op og skabe trygheden omkring undersøgelsen.

I denne guide finder I hjælp til planlægning, gennemførelse, handlinger og opfølgning. Brug guiden som inspiration. Pluk og tilføj, så det matcher jeres situation.



Lidt om MSB

MSB er en fællesbetegnelse for smerter og symptomer, vi oplever, når vi har ondt i kroppen. Det er besvær, der ikke forsvinder efter naturlig restitution. Det kan være alt fra snigende ømhed til mere kroniske smerter og tilstande, der påvirker vores arbejdsevne.

Det er svært at måle styrken af smerter, for smerter er subjektive og påvirkes af mange forhold. I MSB spørgeskemaet bruges en farveskala fra 0 til 10.



Læs meget mere om MSB i håndbogen "MSB – Forebygger vi i fællesskab"

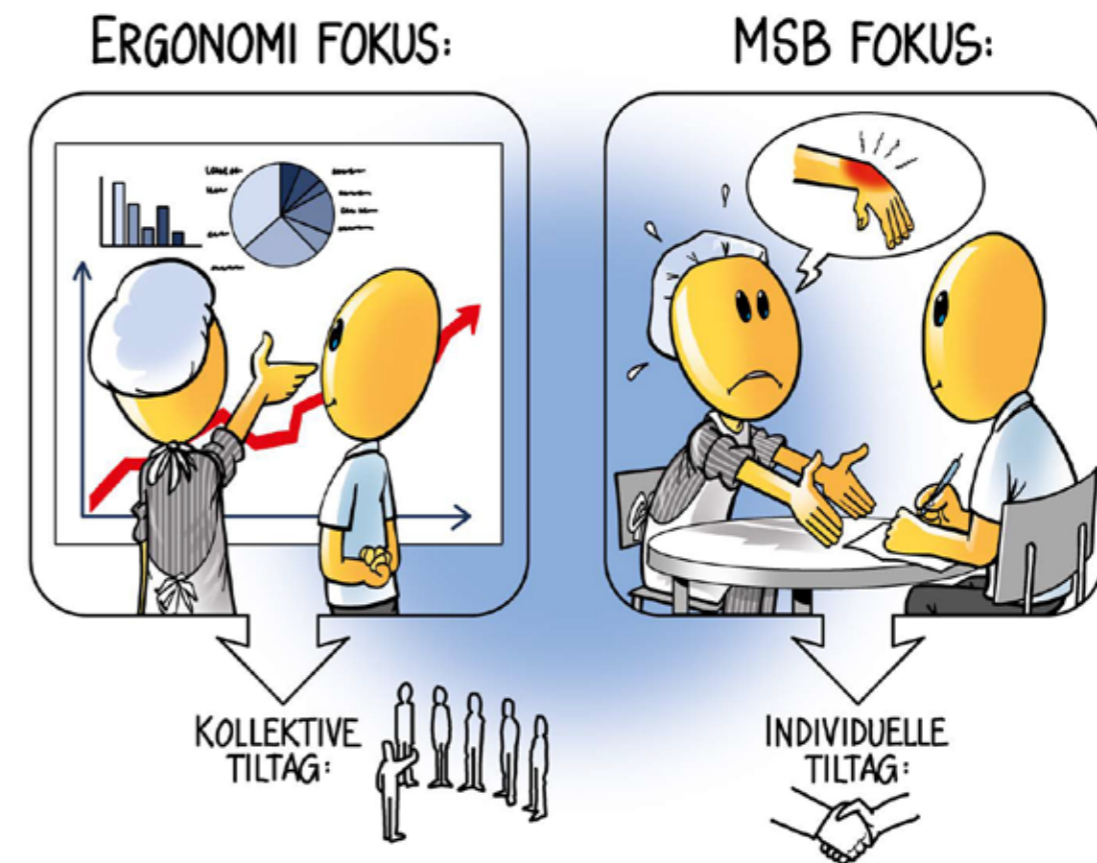
MSB spørgeskemaet

- en særlig type kortlægning

MSB fokuserer på den enkeltes oplevelse af egen tilstand/helbred/smerter. MSB er en kompleks størrelse, som kan have mange forskellige årsager. For eksempel fysiske, psykologiske og individuelle forhold. Forhold til kollegaer/ledelse og kulturen på arbejdet har også indflydelse. Alt sammen noget, der kan være usynligt, subjektivt og måske sårbart.

MSB-spørgeskemaet har især fokus på din egen vurdering og oplevelse af smerter, arbejdsevne, støtte fra leder og kollegaer mv. I modsætning til ergonomi, løftekortlægninger og EGA kortlægninger, der fokuserer på synlige, objektivt målbare forhold.

Fokus på ergonomi fører typisk til kollektive tiltag, der skal reducere eller variere fysiske eksponeringer. Ved fokus på MSB er målet individuelle tiltag.



Hvilken værdi kan undersøgelsen bidrage med?

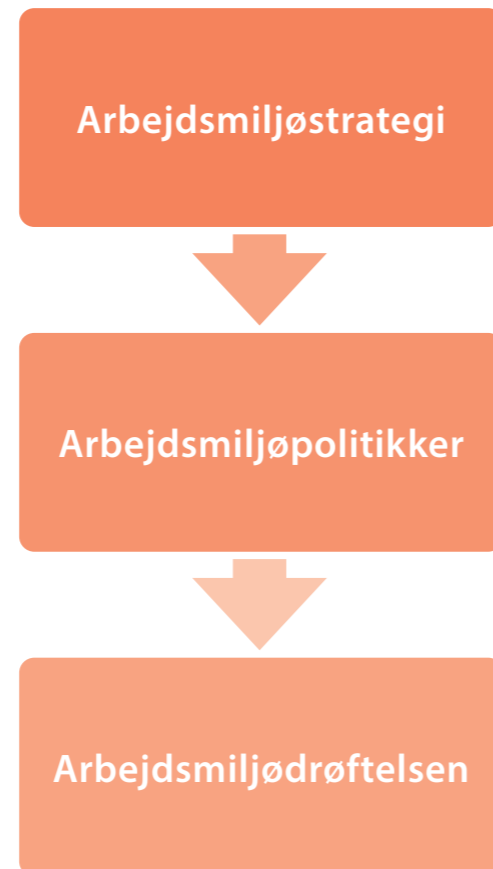
Hvorfor sætter I undersøgelsen i gang?

Hvad vil I gerne opnå?

Hvordan måler I, om I når jeres mål?

Hvordan matcher/supplerer undersøgelsen øvrige aktiviteter?

- APV, Løfte- og EGA-kortlægninger.
- Trivselsundersøgelser.
- Risikovurderinger.
- Ulykkesforebyggelse.
- Sundhedsfremme.
- Fysisk træning.
- Fastholdelsesplaner.
- Andet



Giver det mening at lave undersøgelsen?

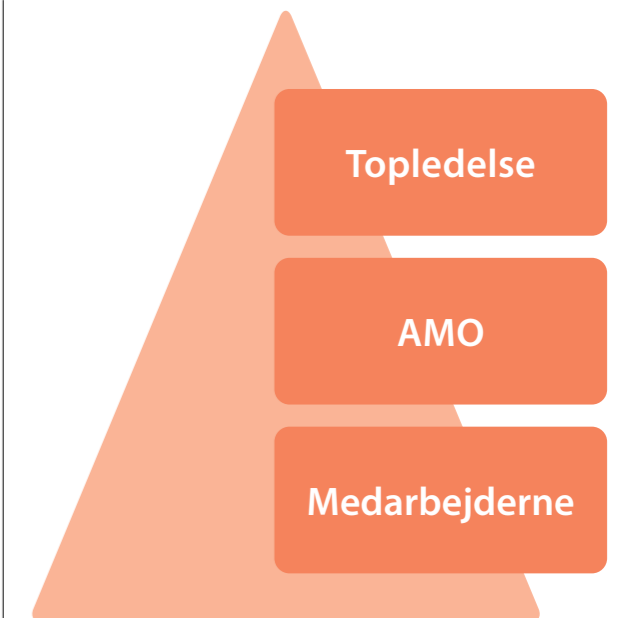
Overvej nøje, hvordan undersøgelsen kan give mening hos jer på de forskellige niveauer.

Grundig forberedelse vil bringe jer tættere på svaret.

Igangsæt kun undersøgelsen, hvis I ser værdien og har hele organisationens opbakning.

Inddragelse og opbakning

Undersøgelsen kan have konsekvenser på forskellige niveauer i virksomheden. Det stiller krav til inddragelse og opbakning fra alle niveauer.



Tillid og tryghed

Spørgsmål til personlige forhold kræver en tillids- og samarbejdskultur. Når den er til stede, og I er enige om, **hvordan** undersøgelsen kan **skabe mening** hos jer, har I forudsætningerne for en værdiskabende proces.

Timing

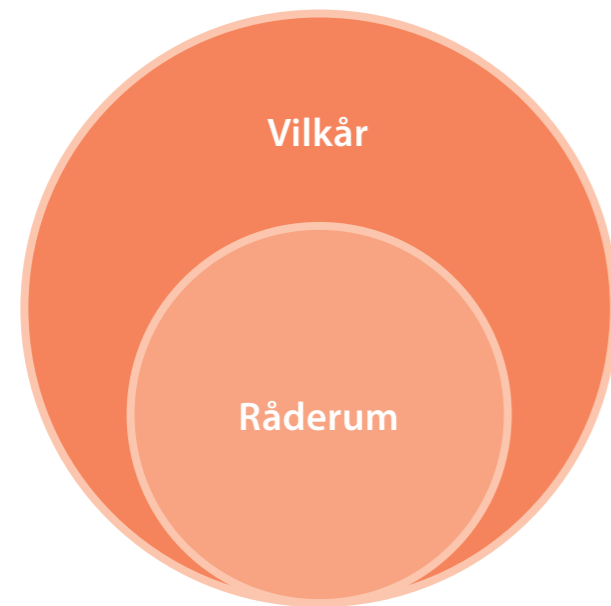
Det er vigtigt, hvornår I vælger at gennemføre undersøgelsen.

Tag højde for, at der ikke er:

- Afgørende ændringer i spil.
- Influenzaperiode.
- Overenskomstforhold.
- Andre forstyrrende forhold.

Muligheder og begrænsninger

Udover smerteoplevelse berører spørgeskemaet også forhold som tempo, støtte fra kollegaer og nærmeste leder, personens egen opfattelse af varighed og muligheder, træthed og spørgsmål omkring det hele liv.



Gennemgå MSB-skemaet og bliv enige om

- Hvilke forhold, I har mulighed for at påvirke: **råderummet**.
- Hvilke forhold, der ligger fast: **vilkårsrummet**.
- Hvilke forhold, der ligger hos **topledelsen og ledelsesretten**.
- Hvilke forhold, **AMO** har indflydelse på.
- Hvilke forhold, **medarbejderne** har indflydelse på - på job og udenfor job.
- Hvilke forhold, der er bundet op på **overenskomststof**.

Plads til egne noter...

Undersøgelsen kunne bidrage med?

- her er nogle eksempler (ikke udtømmende), tilføj selv

Topledelsen

- Vurdere, om der er behov for nye strategiske mål og allokering af flere ressourcer.
- Sammenligne undersøgelser år for år.
- Sammenholde resultater med andre undersøgelser: kultur, ulykker, trivsel mm.
- Sammenligne egen virksomhed med brancheresultater fra Arbejds miljø og Helbred, NFA.
- Afdække problemstillinger i forhold til fastholdelse.
- Kortlægge problemstillinger i forhold til at kunne tiltrække nye kollegaer.

Arbejds miljøorganisationen

- Opnå større viden om medarbejdernes vurdering og oplevelse af arbejdet.
- Åbne for dialog om bredere tilgange til MSB-forebyggelsen.
- Vurdere behov for at supplere eksisterende aktiviteter både med generel forebyggelse og støtte til den enkelte, der har MSB.
- Få indblik i dét under overfladen.
- Bidrage til at gøre det legalt at tale om smerter.
- Hjælpeværktøj til fastholdelse.
- Fokuser på mulighed eller behov for øget fleksibilitet i afdelingerne.

Undersøgelsen kunne bidrage med?

- her er nogle eksempler (ikke udtømmende), tilføj selv

Medarbejderne

- Mulighed for at tilkendegive og snakke om, hvordan arbejdet påvirker. Åbne for at søge støtte, hvis MSB opstår.
- At få større indflydelse på eget arbejde og helbred.
- Åbenhed, måske andre har det som mig. Viden om, hvordan humør og tanker også påvirker min oplevelse af smerter.
- Synlighed omkring, hvad virksomheden kan hjælpe med.

Generelt for alle niveauer

- Sætte fokus på, at MSB har mange årsager. At arbejdspladsen har et ansvar, og at den enkelte har et ansvar for egen krop. At det kræver samarbejde og dialog at forebygge og håndtere MSB.
- Reducering af sygefravær, kvalificering af fastholdelsesprocedurer.
- Bevidsthed om sammenhæng mellem fysik, psyke og trivsel.

Nyttig forberedelse

- for ledelsen og arbejdsmiljøorganisation

Viden

Har I den fornødne viden til at drive processen og analysere på resultaterne?
Hvis ikke, hvem kan bidrage og hvordan?

Tid

Hvilke tidsmæssige ressourcer kræver det at gennemføre undersøgelsen.

- For ledelsen.
- For AMO.
- For medarbejderne.

Målgruppen

Afprøv på en mindre gruppe først og få lidt erfaring.

Beslut, om I vil gennemføre undersøgelsen i alle afdelinger, et afgrænset område eller spørge en procentdel af hele virksomheden?

Hvem

Afdæk roller og ansvar i de forskellige faser.

Timing

Find et godt tidspunkt for at gennemføre undersøgelsen. Undersøgelsen giver et øjebliksbillede og kan påvirkes af eksempelvis:

- Strukturændringer eller fyringsvarslinger.
- Varsling om eller indkøring af nye akkorder eller metoder.
- Influenzaperiode, andre vira eller tilstande.
- Andre igangværende undersøgelser eller projekter.

Engagement

Har I den fornødne opbakning til undersøgelsen hos?

- Ledelsen.
- Arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper.
- Medarbejderne.

Motivation

Mangler motivationen på et af niveauerne, kunne det måske skyldes:

- At det ikke giver mening at lave undersøgelsen.
- At I ikke selv helt har set værdien.
- At I savner mere viden om MSB.

Udfyldelse af skemaet

- hvordan?

- Beslut, om det skal være anonymt eller ved navn.
- Beslut, om afdelingens navn skal oplyses.
- Hvordan sikrer I særlig hjælp til medarbejdere med svage danskundskaber? Skemaet findes på dansk, tysk, engelsk og polsk.
- Skal der gå lidt tid fra informationsmødet til undersøgelsen starter? Hvordan sikrer vi, at medarbejderne har mulighed for at stille spørgsmål?
- Hvordan opnår I den bedste svarprocent?
 - Udfyldelse i arbejdstiden.
 - Udfyldelse hjemme.
- Hvordan afleveres de udfyldte skemaer?
 - I kuvert.
 - Postkasse.
 - Til AMO.
- Hvem har helt konkret ansvaret for at gennemføre undersøgelsen.

Ved anonymitet skal I sikre jer, at minimum fem svarer, så I ikke kan genkende, hvem der har svaret.

Offentliggør ikke bemærkninger, da de kan have indhold, der viser hvem afsenderen er.

Ved oplyst navn skal I sikre jer, hvordan I opbevarer resultaterne/skemaerne fortroligt.

Tillid og synlighed omkring forløbet er afgørende.



Informationsmødet

- forberedelse

Indhold

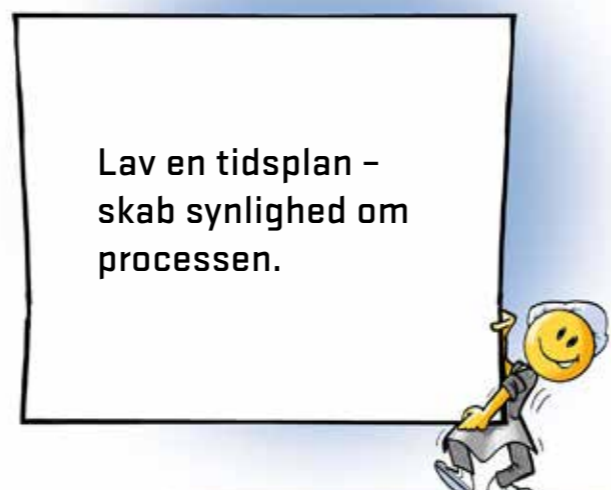
Giv som minimum klar information om:

- Hvorfor I laver undersøgelsen.
- Hvad undersøgelsen kan bidrage med for virksomheden, for AMO's arbejde og for målgruppen.
- Anonymitet eller ej. Baggrund for valg, hvordan I opbevarer oplysningerne, og hvordan I sikrer anonymitet.
- Hjælp til de, der har svært ved at læse eller forstå.
- Gennemgang af de enkelte spørgsmål.
- Hvordan I vil analysere og optælle svarene?
- Den forventede tidsplan og hvornår I informerer om resultaterne.

Hvordan

- Informationsmøde.
- På infoskærme.
- Folder, postkort, plakater.
- På tavlemøder.
- Aftal hvem, der informerer, og hvor længe I bruger til det.
- Forbered jer på, hvilke spørgsmål målgruppen kunne stille.
- Skab motivation og gejst.

Brug gerne flere metoder.



Inspiration til informationsmødet

- kryds de udsagn af, som giver mening for jer og tilføj andre

Baggrund for at lave undersøgelsen

- Vi vil gerne gøre en ekstra indsats for at forebygge MSB og bidrage til, at alle får flere gode arbejdsår...
- Vi har i mange år arbejdet med arbejdspladsindretning, jobbrokering, instruktion og hjælpemidler...
- Vi ved, vi kan gøre det bedre nogle steder, og derfor har vi intensiveret indsatsen på...
- Vi tror på, at alt det, vi gør, har en effekt, men nu vil vi gerne høre, hvordan DU har det, hvordan du oplever din hverdag...
- Vi ved, at mange forhold spiller ind på, hvordan man har det, derfor spørger vi både til noget fysisk, noget psykisk, noget om det sociale og til dit hele liv...
- Som ekstra bonus får vi hjælp fra forskere. De vil undersøge, hvordan kulturen på en arbejdsplads spiller ind.
- Det er nyt for os at spørge ind til smerter og jeres oplevelse af eget helbred. Derfor skal vi i fællesskab udvikle muligheder for forbedringer.
- MSB har mange årsager. Vi er alle forskellige, vi får påvirkninger fra både arbejdsliv og privatliv. Vores udfordring er, uanset årsag at gøre det bedste vi kan, for at alle kan opretholde arbejdsevnen.
- Vi håber på at få skabt en kultur, hvor vi håndterer eventuelle smerter i opløbet. Ligesom vi har fokus på tilløb til ulykker, vil vi gerne have mere fokus på tilløb til MSB.

At skabe en kultur, hvor vi taler om noget personligt, kræver samarbejde og åbenhed, tillid og respekt.



Inspiration til informationsmødet

- kryds de udsagn af, som giver mening for jer og tilføj andre

Når vi opgør og analyserer på resultaterne, gør vi sådan

- Vi finder svarprocenten og beregner gennemsnitsscoren på hvert spørgsmål.
- Vi finder variationen mellem højeste og laveste.
- Vi sammenligner resultaterne med brancheresultater og afdelinger imellem.
- Vi ser på, hvad der er positivt og hvad, der kalder på forbedringer.
- Vi vurderer, om der er brug for uddybning af nogle af temaerne.

Når vi præsenterer resultaterne for jer

- Viser vi samlede resultater og ikke nogen personlige besvarelser. Ingen vil kunne genkendes.
- Bemærkninger bliver ikke præsenteret.
- Hvis der er færre end fem i en afdeling, lægges den sammen med andre afdelinger for at bevare anonymitet.
- Vi hører jer, om resultatet overrasker, og om I har forslag til handlinger.
- Der kan være handlinger med generel forebyggelse, handlinger vedrørende den enkelte og noget omkring organiseringen.
- Vi forestiller os, at vi ikke kan handle på alle spørgsmål lige nu. Noget hører under overenskomsten, det må sendes til organisationerne. Noget hører til på topledelsens niveau, noget i AMO og noget kan I selv gøre.
- Det er nyt for os alle at lave sådan en undersøgelse. I fællesskab kan vi gøre det til en positiv proces.

Skab overblik og synlighed

- lav en tidsplan

Aktiviteter		Uge	Uge	Uge	Uge	Uge	Uge	Uge	Uge	Uge	Mrd	Mrd	Ansvarlig
Plan	Topledelsen												
	AMO												
	Arbejdsmiløgrupperne												
Do	Informationsmøde												
	Spørgsmål fra medarbejderne												
	Uddele skemaer												
	Indsamle skemaer												
Act	Analysere data												
	Tilbage melding												
	Handlingsplan												
	Udføre												
Check	Evaluer												
	Opfølgning												

Et eksempel på en handlingsplan opdelt på de forskellige faser. Blot et eksempel, fyld selv ud.

HENT TOMT SKEMA PÅ SAVPORTALEN.DK

Gennemgå hvert enkelt spørgsmål

– forslag til lidt supplerende bemærkninger, pluk og fyld selv ud

Har du haft gener, smerter, ubehag den sidste uge / måned?

- En ret stor andel af medarbejdere i alle brancher oplever at have besvær i perioder i deres arbejdsliv.

Påvirkning af arbejdsevne og påvirkning af aktiviteter efter arbejde?

- Begge spørgsmål handler om graden af besvær og alvorligheden.

Hvor stor tror du, at risikoen er, for at dit nuværende besvær bliver langvarigt?

- Viden om MSB kan berolige. Viden om hvad der er opbyggende, og hvilke hensyn der skal til?

Hvordan oplever du dit arbejdstempo og har du indflydelse på det?

- Spørgsmålene siger noget om, hvordan du oplever tempoet og hvorvidt du gerne ville arbejde i andet tempo, hvis du kunne nestemme

Er du udmattet, og går der lang tid før afslapning indfinder sig?

- Det er naturligt at føle sig lidt træt efter job, men at være udmattet er ikke naturligt. Naturlig træthed forsvinder hurtigt.

Støtte fra nærmeste leder og kollega

- Det har stor betydning, at man føler sig støttet, mødt og forstået, og at der er hjælp at hente.

Egne muligheder for at reducere konsekvensen af MSB?

- Både du og arbejdspladsen kan gøre noget. I fællesskab og dialog kan I forebygge og reducere konsekvenser af at have MSB.

Smertestillende?

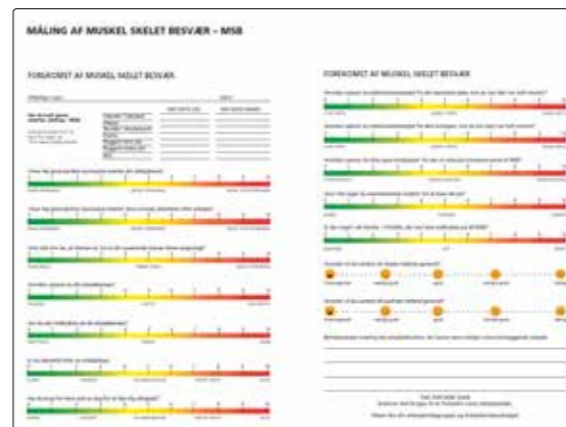
- Vi vil gerne undersøge, om der er behov for alternativer til smertestillende medicin, behandling, øvelser mm.

Familie og fritidsliv, der kan påvirke?

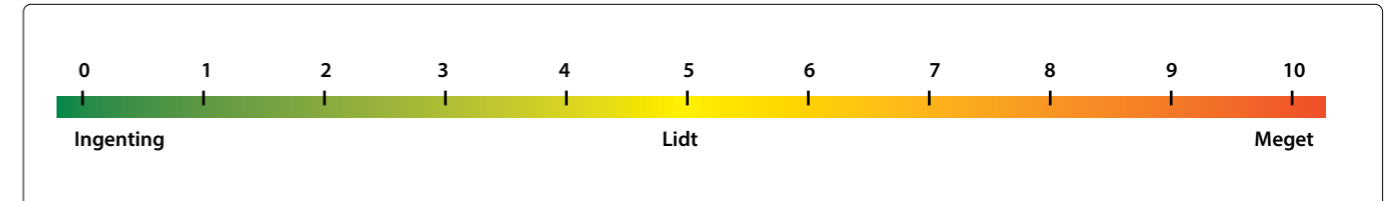
- Er der noget på hjemmefronten, vil vi gerne aflaste dig i en periode.

Fysisk og psykisk helbred?

- Hvordan man oplever sit helbred generelt både fysisk og psykisk har også en betydning for graden af MSB og hvordan MSB påvirker.



Forklar skalaen



Det er svært at kvantificere subjektive forhold med ord. Derfor anvendes en skala fra 0 – 10.

Vi er alle forskellige, vi har forskellige tærskler og forskellige ressourcer.

Det er din personlige vurdering, der tæller. Vær ærlig overfor dig selv og i besvarelsene.

Skriv det første, der falder dig ind. Brug ikke lang tid på at tænke over det.



Analyse af resultaterne

- Find svarprocenten.
- Beregn gennemsnitsscoren på hvert spørgsmål.
- Find variationen - højeste og laveste score på hvert spørgsmål.
- Gruppér resultaterne i klumper, eksempelvis antal/andele i grønne, antal/andele i nedre og øvre del af henholdsvis det gule og røde felt?
- Opdel resultaterne på hele virksomheden og på afdelingsniveau.
- Forhold jer til, hvordan I håndterer enkelte skemaer, som skiller sig helt ud.

Til offentliggørelse af resultaterne

- Brug illustrative måder at vise resultaterne på.
- Forskellige grafer jf. ovenstående.



Analyse af resultaterne

Uddybning af resultaterne

Har I brug for uddybning af resultaterne?
Hvis ja, kunne I overveje:

- Lave et fokusgruppeinterview med en gruppe medarbejdere.
- Lave et uddybende spørgeskema indenfor et afgrænset område.
- Lave personlige interviews for at afdække afgrænsede områder.
- Muligheder for at hjælpe den enkelte.
- Sammenholde med andre undersøgelser, APV, medarbejderundersøgelser mm.

Behov for mere viden

Eksempelvis om:

- Se resultaterne fra "Arbejds miljø og helbred NFA undersøgelsen".
- Få mere viden om MSB og årsager.
- Få mere viden om smertehåndtering.
- Forskellen mellem nyttig belastning og overbelastning.
- Få mere viden om træning og behandlingsmuligheder.
- Få mere viden om kultur, samarbejde og ledelsens betydning for oplevelsen af MSB.
- Andet



Handlinger – inspiration

Kollektive handlinger

- "Vurdering af arbejdsbevægelser"
– brug branchens grøn/rød skema,
www.savportalen.dk.
- Mulighed for at rokere mellem afdelinger.
- Sikre kvalitativ og tilstrækkelig oplæring og instruktion.
- Lav intelligent jobbrokering, der tager højde for forskellige belastninger.
- Hav procedurer for, hvordan I fører tilsyn med, at der arbejdes som instrueret, at arbejdspladsen indstilles, at hjælpemidler anvendes mm.
- Kortlæg løft og fordel mængder efter Arbejdstilsynets vejledende grænser.
- Kortlæg EGA.
- Anskaf hjælpemidler og andet udstyr.
- Differentiering af hastigheder – fx mulighed for at vælge langsommere hastighed i afdelinger med flere bånd.
- Elastiktræning
- Andre



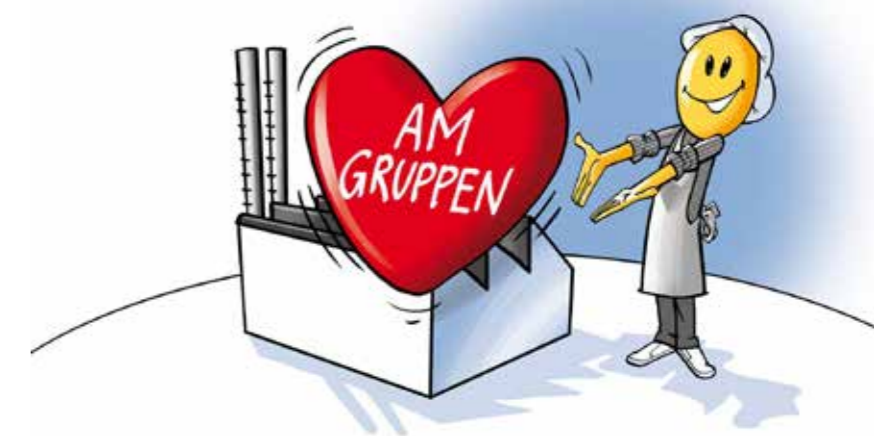
Handlinger – inspiration

Individuelle handlinger

- Individuel tilretning af arbejdspladsens indretning.
- Ændret jobbrokering.
- Tilpasning af tempo.
- Reduktion af arbejdstid.
- Intelligent træning.
- Behandlingsmuligheder.
- Uddannelse, sporskifte, omskoling.
- Bevidsthed om, hvad man selv kan gøre for at holde kroppen ved lige og have hensigtsmæssig arbejdsteknik.
- Bevidsthed om sammenhæng mellem krop, psyke og det sociale.
- Andre

Organisatoriske handlinger

- Lav en MSB-politik og lav en liste med handlemuligheder, hvis en medarbejder udvikler MSB. Find inspiration på næste side.
- Lav gensidigt forpligtende handleplaner med tidspunkt for opfølgning.
- Brug eventuelt skemaerne:
"Scor jer selv på MSB samarbejde".
"Scor jer selv på MSB handlinger".
www.savportalen.dk: "MSB forebygger i fællesskab" - afsnittet "Sæt fokus på MSB".



Tilbage melding til medarbejderne

Sørg for at give medarbejderne tilbage melding og information om undersøgelsens resultater. Det øger tilliden til undersøgelsens værdi og formål. Det er også nødvendigt for at motivere til en gentagelse af undersøgelsen.

- Skab synlighed over, hvor I forløbet I er.
- Skab tillid.
- Fortæl, hvordan medarbejderne involveres.
- Lyt og inddrag.



Find inspiration til medarbejdermødet på næste side.

Tilbage melding til medarbejderne

- inspiration, I kan plukke i og selv udfylde

Indledning

- Takke for deres svar og deltagelse.
- Fortælle, hvordan I har behandlet oplysningerne.

Præsenter resultaterne

- Gør det visuelt.
- Hør, hvad målgruppen tænker om resultaterne – er der noget, som overrasker?
- Hør målgruppens forslag til forbedringer?

Tidsplan

- Fortæl, hvordan det videre forløb er.
- Hvis I har lavet en handlingsplan, så præsentér den. Fortæl, hvad I gør på kort sigt og på længere sigt. Vær ærlig omkring dét, I ikke kan løse.

Hvornår hører medarbejderne mere?

- Fortæl, hvordan de bliver informeret og inddraget.
- Fortæl, hvordan og hvornår I følger op på igangsatte handlinger.

Præsenter handlingsplanen, hvis I har den.

Vis tidsplanen.

Næste trin.



Handlingsplan

Handlinger på kort sigt	Ansvarlig	Starttidspunkt	Sluttidspunkt	Opfølgningstidspunkt

Handlinger på længere sigt	Ansvarlig	Starttidspunkt	Sluttidspunkt	Opfølgningstidspunkt

HENT TOMT SKEMA PÅ SAVPORTALEN.DK

Evaluer proces og indhold

Proces	Det gjorde vi godt	Det vil vi gøre bedre næste gang
Fik vi forberedt os godt på forhånd?		
Fik vi inddraget alle relevante?		
Fik vi informeret tilstrækkeligt?		
Fik vi tilbagemeldt?		
Fik vi evalueret?		
Indholdet		
Giver spørgsmålene værdi og mening?		
Var der noget overraskende?		
Står resultatet mål med indsatsen?		
Har vi opnået det, vi gerne ville?		
Afspejler det sig i vores handlingsplaner?		

HENT TOMT SKEMA PÅ SAVPORTALEN.DK

Henvisninger

- Baujordtilbord.dk/slagteri og [kødbranchen](http://kødbranchen.dk) eller savportalen.dk.
- MSB spørgeskemaet kan hentes på savportalen.dk på fire forskellige sprog:
MSB, MSB forebygger vi i fællesskab, Hvor er I nu ?
- Arbejdsmiljø og Helbred, nfa.dk



Kolofon

MSB spørgeskemaet

Fra beslutning til handling
En guide til arbejdsmiljøudvalget

Oktober 2021

Tekst:
Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg

Layout:
Charlotte Binau, Basicly

Illustration:
CZOO

Tryk:
Jespersen Tryk + Digital

