



VEJLEDNING:

Tag snakken – bryd vanerne

Forebyg muskel- og skeletbesvær (MSB)
på arbejdspladsen



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Indhold

Forord	3
Indledning	4
 DEL 1	
MSB og forebyggelseskultur	5
En helhedsorienteret indsats	6
Forebyggelse er en fælles opgave	8
Når kulturen bliver til en forebyggelseskultur	9
Konstruktive forstyrrelser i hverdagen	9
Inden I tager fat på dialogværktøjet	10
 DEL 2	
Introduktion til dialogværktøjet	
Tag snakken – bryd vanerne	11
Om dialogkortene	11
Om skydeskiven	12
Om handleplanen	13
Om de tre processer	14

Tag snakken – bryd vanerne
Vejledning om forebyggelse
af muskel- og skeletbesvær

Juni 2018
Udgivet af BrancheFællesskabet
for Arbejds miljø Velfærd og Offentlig
administration
Arbejds miljø sekretariatet
Stu diestræde 3, 3. sal
1455 København K.

Styregruppe:
BUPL, Dansk Sygeplejeråd, FOA, KL,
Kost & Ernæringsforbundet, Danske
Fysioterapeuter og Danske Regioner.

Projektledelse:
Rasmus Monnerup Jensen

Faglige konsulenter og redaktion:
Arbejds miljø København

Grafisk design:
Trojka / Scales

ISBN: 978-87-93332-67-6

Forord

Muskel- og skeletbesvær (MSB) er en realitet for mange medarbejdere. MSB har ikke kun stor betydning for den enkeltes trivsel, men også stor betydning for arbejdsmiljøet og for arbejdspladsen som helhed. Forebyggelse er en vigtig værdi på arbejdspladsen. Derfor er det væsentligt, at I som arbejdsplads så vidt muligt sætter ind med forebyggelse, *før* det begynder at gøre ondt.

Det er muligt at sætte ind mod MSB ved at fremme en velfungerende *forebyggelseskultur* på arbejdspladsen. Kulturen er jeres vaner, værdier, rutiner og måderne, I udfører jeres arbejde på. Kulturen er også måden hvorpå, I tænker og kommunikerer om jeres arbejdsopgaver. Vi har udviklet et værktøj, som I kan bruge til at sætte en dialog i gang om, hvordan I kan styrke og forankre en god forebyggelseskultur på arbejdspladsen.

Dialogværktøjet kan bruges sideløbende med andre værktøjer, som I bruger til forebyggelse af MSB. Det er både målrettet lederen, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne samt resten af jeres arbejdsplads, da hele arbejdspladsen er med til at skabe en god forebyggelseskultur.

Ved at fokusere på at styrke jeres forebyggelseskultur, kan I få:

- et forbedret arbejdsmiljø
- øget produktivitet og kvalitet
- bedre helbred, trivsel og jobtilfredshed
- bedre fastholdelse af medarbejdere
- forøget borgertilfredshed

Det er altså ikke kun vigtigt at forebygge for medarbejderens og arbejdspladsens skyld – men også for borgerens og patientens skyld.

I denne vejledning vil vi i del 1 præsentere, hvordan kulturen på en arbejdsplads hænger sammen med forebyggelse af MSB, og hvordan I kan arbejde med den. I del 2 bliver I introduceret til dialogværktøjets tre trin, som I kan bruge til at få åbnet op for dialogen om jeres forebyggelseskultur på enten et kort møde, et personalemøde eller en personaledag. Målet med dialogværktøjet er at komme fra dialog til handling og over i forankring af en god forebyggelseskultur.

Dialogværktøjet kan I hente på arbejdsmiljoweb.dk/tag-snakken-dialog

I kan også hente PowerPoint-præsentationen *Tag snakken – bryd vanerne* som hjælp til at præsentere processen.

Indledning



Der gøres i forvejen meget for at forebygge MSB på de danske arbejdspladser. Så hvordan får I trådt et skridt tilbage i en travl hverdag og set på, hvilken type organisering I har af arbejdet, samt om der kan være nogle arbejdsgange og rutiner, som kan være u hensigtsmæssige for jeres arbejdsmiljø? Og hvordan kan I sørge for i fremtiden at gøre det endnu bedre? Det kræver et blik på forebyggelseskulturen på jeres arbejdsplads.

Kulturen på en arbejdsplads er de mønstre af normer og værdier, hvorudfra I tænker, taler og handler, når I skal løse en opgave. Den væver sig ind i både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det kan være svært at beskrive og få øje på, hvad det er for en kultur, I har på jeres arbejdsplads, fordi I selv er en del af den og selv er med til at skabe den. Der er et fælles sprog på arbejdspladsen, og der er faglige vendinger og udtryk, som er helt indlejret i kulturen.



Før I kan tage stilling til, om dele af jeres arbejdspladskultur kan være hensigtsmæssig eller uhensigtsmæssig, og om der er behov for at ændre på noget, er det nødvendigt først at få øje på den. Det kan I anvende dialogværktøjet til.

Dialogværktøjet *Tag snakken – bryd vanerne* er udviklet ud fra et helhedsorienteret perspektiv på arbejdspladsen og sætter spot på fire, sammenhængende nøgleelementer i at styrke forebyggelseskulturen:

- ➔ **KROPPEN I KERNEOPGAVEN**
- ➔ **ARBEJDSFÆLLESSKABET**
- ➔ **DE BÆRENDE STRUKTURER**
- ➔ **DET STRATEGISKE BLIK**

Dialogværktøjet skal hjælpe jer som arbejdsplads til at få øje på – og styrke – forebyggelseskulturen, ved at arbejde ud fra disse fire elementer. Ved hjælp af dialogen skal værktøjet sætte spot på værdier, rutiner, vaner, holdninger og handlemåder, som kan være uhensigtsmæssige i forhold til at forebygge MSB på arbejdspladsen.

DEL 1

MSB og forebyggelseskultur



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

Kilde: At-vejledning D.3.4, maj 2005

De fleste brancher kan give eksempler på elementer i udførelsen af kerneopgaven, som er fysisk belastende. De forskellige bevægelser og belastninger, der indgår i fagspecifikke opgaver, giver typisk forskellige former for belastning af kroppen:

Eksempelvis beskriver pædagoger ofte bleskift som belastende for arme og skuldre, fordi det er tungt, og der er mange af dem i løbet af dagen. Social- og sundhedshjælpere, der hjælper borgere med påføring af støttestrømper, beskriver det som anstrengende for hænderne. Rengøringsassistenter, der har lændesmerter, kobler dem typisk til gulvvask og støvsugning, og sygeplejerskerne kan opleve u hensigtsmæssige arbejdsstillinger for eksempel i forbindelse med sårskift i borgerens eget hjem.

Smerte er et signal fra kroppen om, at der kan være noget galt. Smerte er en kompleks oplevelse, som består af fysiske og følelsesmæssige elementer. Smerteoplevelsen er subjektiv og kan have forskellige årsager (biologiske, psykologiske og sociale) som gensidigt forstærker hinanden. Både kroppen, psyken og det sociale er vigtige at medtænke, når I på arbejdspladsen vil forebygge og håndtere smerter i muskler og led.

MSB kan hænge sammen med belastende og ensidige arbejdsstillinger. Men smerter i kroppen kan også opstå i fritiden eller uden en klar grund. Uanset årsagen til smerterne, kan I som arbejdsplads bidrage til at forebygge, at de opstår eller forværres. Fx ved at give mulighed for fysisk aktivitet, der kan styrke den enkeltes kapacitet. Og ved, at I tilpasser arbejde og opgaver, så den der har ondt, kan fortsætte med at arbejde.

Når det kan være vanskeligt at forebygge MSB, hænger det også sammen med, at I på arbejdspladsen møder en række dilemmaer. Der skal både skabes kvalitet og effektive arbejdsgange, og for at løse kerneopgaven skal der tages hensyn til både gruppen og individet, borgeren, patienten og barnet.



Hverdagen kan for mange medarbejdere være præget af forandringer, højt tempo og krav, der kan opfattes modstridende. Det har betydning for arbejdsmiljøet og kræver en opmærksomhed på, hvordan I forebygger nedslidning. Når I har travlt på arbejdspladsen, er der risiko for, at I glemmer jer selv, og ikke får tænkt på arbejdsstillinger, brug af hjælpemidler og på at få inddraget jeres kolleger i en hensigtsmæssig løsning af opgaven.

For at kunne understøtte en forebyggende kultur på arbejdspladsen, er det ikke nok kun at gennemføre den lovpligtige APV. I må i det daglige have de forebyggende briller på, så det bliver en naturlig del af hverdagen, at I har blik for at passe på jer selv og hinanden. På den måde udvikler I en kultur, hvor I aktivt tænker i forebyggelse. Til glæde for alle.

Det handler om at være opmærksom på sin egen og kollegernes gode måde at varetage kerneopgaven på, og det handler om ledelsens prioritering af forebyggelse i ord og handling.

En god forebyggelseskultur gælder enhver. Det handler både om at forebygge, at medarbejdere uden MSB får ondt, og om at forebygge, at medarbejdere med forbigående eller kroniske smerter ikke får det værre.

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
- Uhensigtsmæssige bevægelser og belastninger
- Lav jobtilfredshed
- Manglende social støtte fra ledelse og kolleger
- Lave forventninger til eget helbred

Forekomsten af fysiske smerter og gener hænger altså også sammen med faktorer i det psykiske arbejdsmiljø.

En helhedsorienteret organisatorisk indsats

Når I skal arbejde med at fremme forebyggelseskulturen på arbejdspladsen, er der en række faktorer, der spiller ind, og som er vigtige at se på. De kan kategoriseres indenfor fire elementer – kroppen i kerneopgaven, arbejdsfællesskabet, de bærende strukturer og det strategiske blik. Spørgsmålene i det tilhørende dialogværktøj er bygget op omkring de fire elementer, så I får kigget bredt på jeres forebyggelseskultur.

KROPPEN I KERNEOPGAVEN

Kerneopgaven er den, I som arbejdsplads er sat i verden for at løse, og hvad der definerer jer som arbejdsfællesskab. Det er vigtigt for oplevelsen af mening og trivsel i jobbet, at I ved, hvad formålet med at løse opgaven er. Det er omkring kerneopgaven, at I får jeres arbejdsrutiner og vaner. Det er også omkring kerneopgaven, at indflydelse, tilrettelæggelse af opgaver, arbejdsgange, arbejdsbevægelser og belastninger ligger. Når kerneopgaven er tydelig, gør det arbejdsfællesskabet bedre i stand til at arbejde effektivt sammen om at løse den fælles opgave. De spørgsmål i dialogværktøjet, der skal skabe dialog om kerneopgaven handler om, hvor kulturudfordringen ligger i forhold til de rutiner og vaner, I har, der har indvirkning på kroppen. Løser I kerneopgaven hensigtsmæssigt, eller er der andre måder, I kunne løse den på, så I styrker jeres forebyggelseskultur?

ARBEJDSFÆLLESSKABET

Arbejdsfællesskabet på arbejdspladsen indbefatter samtlige medarbejdere med forskellige fagligheder samt lederne, der er afhængige af hinanden for at løse den fælles kerneopgave til gavn for borgeren, patienten og samfundet. Det er i arbejdsfællesskabet, I henter støtte og hjælp fra kolleger. Hvor samarbejde, tryghed, kommunikation, fælles sprog og normer, værdier, holdning til sygdom og smerter, ligger. Dialogen omkring arbejdsfællesskabet i dialogværktøjet handler om jeres samarbejde på arbejdspladsen. Hvordan fungerer det i forhold til at forebygge MSB? Har I blik for at passe på hinanden? Hvordan er jeres fælles sprog og holdninger til jeres forebyggelseskultur?

DE BÆRENDE STRUKTURER

De bærende strukturer er de systemer, arbejdsgange, mødeformer, hjælpemidler og den teknologi, der understøtter og hjælper jeres arbejdsfællesskab til at kunne løse kerneopgaven. De bærende strukturer er afgørende for at fremme forebyggelseskulturen. De spørgsmål, der ligger indenfor dette element, koncentrerer sig om jeres kultur i forbindelse med arbejdsgange, strukturer omkring opgaverne og jeres brug af redskaber og udstyr.

DET STRATEGISKE BLIK

Det strategiske blik handler om, hvordan I som arbejdsplads helt grundlæggende prioriterer forebyggelse i løsningen af kerneopgaven. Tillægger I forebyggelse værdi på arbejdspladsen? Det strategiske blik er den enkeltfaktor med størst indflydelse på forebyggelseskulturen. Det er primært forankret i ledelsen, hos arbejdsmiljørepræsentanterne og i MED/SU samtidig med, at medarbejderne kan bidrage til de strategiske dialoger på jeres arbejdsplads. Der er en række faktorer, som er væsentlige for det strategiske perspektiv såsom organiseringen af arbejdet, procedurer og politikker, arbejdspladsens værdier, støtte og tillidsskabelse på arbejdspladsen. Når I skal se på forebyggelseskulturen med et strategisk blik, handler spørgsmålene i dialogværktøjet om, hvorvidt der er skabt forudsætninger for at sætte forebyggelse på dagsordenen?

Alle 4 elementer på en arbejdsplads spiller ind i jeres kultur og er omdrejningspunktet for dialogværktøjet.





Forebyggelse er en fælles opgave

Uanset årsagen til smerter i muskler og skelet, er det en fælles opgave på arbejdspladsen at sikre et godt arbejdsmiljø. Forebyggelse er både en opgave for medarbejderne, ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanterne og MED/SU.

En vellykket forebyggelsesindsats kræver en helhedsorienteret, organisatorisk tilgang, hvor ledelsen, de tillidsvalgte og MED/SU går forrest i det forebyggende arbejde. I skal inddrage medarbejderne – ligesom medarbejderne skal involvere sig – i kortlægningen og arbejdet med udfordringerne.

I kan skabe en velfungerende forebyggelseskultur gennem arbejdsfællesskabet og gennem et strategisk blik på arbejdspladsens opgave.

Hvad kan arbejdsfællesskabet gøre for at fremme en god forebyggelseskultur?

Kulturen skabes blandt andet ved, at I som kolleger jævnligt taler om, hvordan I samarbejder om de fysisk krævende opgaver. Arbejdsfællesskabet skal være nysgerrigt på at finde nye løsninger og løbende udfordre de vaner og rutiner, der er blevet opbygget gennem tiden. Den daglige dialog og videndeling om hensigtsmæssige måder at løse opgaverne på, er med til at skabe en god forebyggelseskultur.

Som medarbejder er det vigtigt at stoppe op og mærke efter, om opgaven løses hensigtsmæssigt. I skal huske hinanden på at benytte de tilgængelige værktøjer, redskaber og hjælpemidler. Og så skal I bruge kroppen klogt. Er der arbejdsrutiner, I kan se og mærke ikke fungerer, skal I handle på det og tale med jeres leder og jeres kolleger om det. Det er vigtigt at være nysgerrige på, om noget kan gøres anderledes, så smerter i muskler og skelet kan forebygges.

Hvad kan et strategisk blik gøre for at fremme en god forebyggelseskultur?

Det strategiske blik er vigtigt for at fremme en god forebyggelseskultur. Ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanterne og MED/SU har en særlig opgave i at løfte arbejdspladsens strategiske arbejde med forebyggelseskulturen. Forebyggelse af MSB er en central værdi på arbejdspladsen, og den bliver også skabt gennem tydelige holdninger til forebyggelse fra arbejdspladsens ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og MED/SU. Det handler om, at I afsætter tid til at sætte forebyggelse på dagsordenen. Det handler også om, at I tydeliggør vigtigheden af forebyggelse gennem jeres løbende fokus på APV-arbejdet og ved løbende at tage det op. Det er vigtigt, for at skabe en forebyggende kultur, at medarbejderne involveres og involverer sig i det forebyggende arbejde, og at ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanterne og MED/SU skaber gode rammer for, at forebyggelseskultur er på dagsordenen på arbejdspladsen.

Når kulturen bliver til en forebyggelseskultur

Kultur er vaner. Det er mønstre af de normer og værdier, hvorudfra I tænker, taler og handler, når I skal løse en opgave. Kulturen kommer blandt andet til udtryk i hverdagen ved de synlige og usynlige, skrevne og uskrevne regler for, hvordan I handler, taler og tænker i bestemte situationer.

Det kan være svært at beskrive og få øje på, hvad det er for en kultur, der er på jeres arbejdsplads. Svært, fordi I selv er en del af kulturen, og selv bidrager til at skabe den. Der er faglige vendinger og udtryk, som er helt indlejret i arbejdspladskulturen. Det, der skaber kulturen, er både det I taler om og måden, I taler om det på. Men også det, I ikke taler om. Kulturen kommer til udtryk i jeres vaner – *det I plejer* – og måden I tackler konkrete arbejdsopgaver på. Vaner er noget I bygger langsomt op, og de kan blive til forskellige værdier på arbejdspladsen.

Det kan eksempelvis opleves som tidsbesparende lige at tage en sæk i hver hånd, i stedet for at hente en sækkevogn, for at transportere affaldet væk. En vane der over tid kan belastte kroppen.

Vaner kan også være værdibårne. Eksempelvis når man er to til at mobilisere en borger i stedet for at anvende en personlift. Personliften kan opleves som en distance i omsorgen. Den værdibårne kultur kan vise sig særligt i brancher, hvor der er tæt kontakt med mennesker.

Det tager tid at ændre vaner og påvirke en kultur. Det sker sjældent over natten, og for mange kan det at ændre på sine vaner skabe utryghed. Det er derfor en vej frem at tage små skridt og starte med mindre forandringer. Start med at identificere, hvordan jeres kultur er lige nu, og tal om, hvordan I vil arbejde med den. Først når I kan reflektere over jeres vaner, værdier, rutiner, holdninger og kommunikation på arbejdspladsen, kan I få belyst, om det I plejer, er hensigtsmæssigt i forhold til at forebygge MSB.

Konstruktive forstyrrelser i hverdagen

Det er muligt at få øje på kulturen, når der sker brud på *det I plejer* – en forstyrrelse. Det vil sige, når nogen gør eller siger noget, de ikke plejer. Når der sker noget overraskende eller nogen gør noget uventet, så influerer det på kulturen. Det kan være både store og små konstruktive forstyrrelser.

Vær detektiver på hinandens arbejde

Forstyrrelser kan eksempelvis være at gå sammen to og to og invitere til at se på hinandens arbejdsrutiner. At få en kollega til at kigge på løsningen af opgaven udefra og på den måde samarbejde om nye løsninger. Det kan give en mindre forstyrrelse i egne rutiner at se sin kollega løse samme opgave på en anden måde. At være detektiver på hinandens arbejde, kan opleves grænseoverskridende og måske tilmed invaderende. Derfor er det vigtigt at aftale forinden, at det er for at hjælpe hinanden. At det er en fælles opgave at få øje på, hvordan jeres rutiner omkring arbejdet er.





Brug de nyansatte bevidst

En forstyrrelse kan også være, når nye kollegaer kommer til, og stiller spørgsmål til de eksisterende arbejdsgange, planlægningen, samarbejdet og måder at tale om forebyggelse på. Eller hvis nye kolleger italesætter noget på en anden måde, end I er vant til. Her bliver I forstyrret. Det giver anledning til at træde et skridt tilbage og overveje, om noget kunne håndteres anderledes. Vær åbne og nysgerrige og brug det, de ser.

Hvad fungerer – hvad generer

Det kan også være en forstyrrelse, når I som arbejdsplads af jer selv stopper op og får drøftet, om måden, I løser kerneopgaven på, er den mest hensigtsmæssige i forhold til at forebygge smerter i kroppen – eller om der kunne være andre måder?



Disse forstyrrelser er gode anledninger til at skabe dialog og erfaringsudveksling om løsningen af de fysisk belastende opgaver. Det tilhørende dialogværktøj skal skabe konstruktive forstyrrelser og hjælpe jer til at belyse og diskutere, hvordan jeres forebyggelseskultur er.

At ændre på en vane kan føles akavet, besværligt, måske endda ubehageligt. Men giv det en chance. Det er det værd. Alt nyt skal trænes mange gange, før det bliver til en ny vane. Selvom det I plejer synes nemmere og tidsbesparende i selve situationen, så er målet, at de nye vaner skal være mere skånsomme for kroppen og bedre for kerneopgaven. Og være med til at skabe en god forebyggelseskultur på jeres arbejdsplads.

Inden I tager fat på dialogværktøjet

Når I tager fat på dialogværktøjet, er det vigtigt at tænke hele arbejdspladsen ind i processen. Forebyggelse er en fælles opgave, så I skal som ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og MED/SU sørge for at forberede arbejdspladsen på det, der skal ske. Formålet med dialogværktøjet og indholdet i processen skal præsenteres, så det bliver klart for alle, hvorfor I som arbejdsplads skal i gang med denne proces. Om det er til et kort møde, et personalemøde eller en personale dag.

Dialogkortene i dialogværktøjet er udgangspunktet for de første drøftelser om jeres forebyggelseskultur. De er et startskud til jeres forestående proces.

For at processen kan lykkes, er det vigtigt, at alle involverer sig og at I forholder jer nysgerrigt til at finde nye løsninger og vil være med til at udfordre den måde, I tænker, taler og handler på.

Dialogværktøjet skal bidrage til at komme fra dialog til handling og over i forankring.

DEL 2

Introduktion til dialogværktøjet

Tag snakken – bryd vanerne

Her præsenterer vi dialogværktøjet *Tag snakken – bryd vanerne*, som I kan bruge til at fremme jeres forebyggelseskultur af muskel- og skeletbesvær på arbejdspladsen.

Dialogværktøjet består af tre 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

OM DIALOGKORTENE

Formålet med dialogkortene er at sætte en refleksionsproces i gang for, at I kan få identificeret arbejdspladsens forebyggelseskultur. Spørgsmålene skal få jer til at tale om vaner, værdier og rutiner i hverdagen, og gennem erfaringsudveksling få tydeliggjort jeres handlinger, holdninger og kommunikation.

Spørgsmålene er bygget op over de temaer, som erfaringerne og forskningen bygger på, når der arbejdes med en helhedsorienteret tilgang til at håndtere problemstillinger i arbejdsmiljøet: **rutiner, arbejdsgange, arbejdsmiljøgruppens- og ledelsens rolle, fællesskabets opgaver, individuelle og fælles vaner, tabuer, kommunikation, forebyggelse** mv.

Dialogværktøjet er procesorienteret og består af en række spørgsmål skrevet på kort. I grupper drøfter medarbejderne spørgsmålene. Bag på kortene skriver grupperne de pointer, de kommer frem til gennem drøftelserne fra spørgsmålene.

Grupperne skal efter dialogkortprocessen lægge kortene i tre bunker:

BUNKE 1 Temaer, hvor I vurderer, at 'her er der plads til forbedringer – dem skal vi arbejde med først'

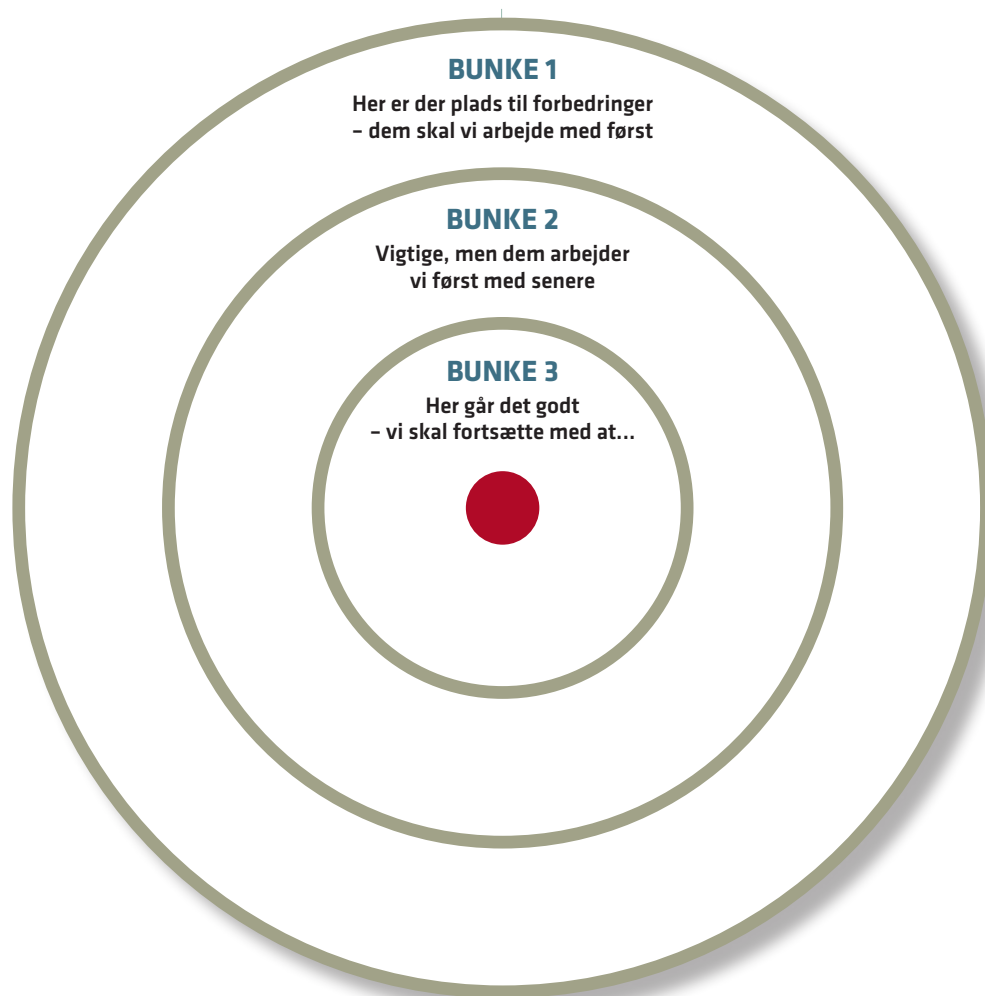
BUNKE 2 Temaer, som er 'vigtige – men dem arbejder vi først med senere'

BUNKE 3 Temaer, hvor I vurderer, at 'her går det godt – vi skal fortsætte med at...'



Introduktion til dialogværktøjet

Tag snakken – bryd vanerne



OM SKYDESKIVEN

Skydeskiven er et kortlægnings- og prioriteringsredskab.

Grupperingen af kortene på skydeskiven skal give det første billede af, hvad der rører sig, og hjælpe jer til at prioritere de temaer eller fokusområder, som I ønsker at arbejde videre med.

Skydeskiven har tre cirkler rundt om et centrum. Centrum – bulls eye – er der, hvor jeres mål, ønsker og drømme ligger som arbejdsplads. Der arbejdes altså på at komme så tæt på centrum som muligt i forebyggelsen af MSB. Kortene skal sættes fast på skydeskiven startende med bunke 1:

I YDERSTE CIRKEL placeres kortene fra bunke 1 – ‘her er der plads til forbedringer’

I MIDTERSTE CIRKEL placeres kortene fra bunke 2 – ‘vigtige temaer – men dem arbejder vi først med senere’

I INDERSTE CIRKEL placeres kortene fra bunke 3 – ‘her går det godt. Vi skal fortsætte med at...’






OM HANDLEPLANEN

Handleplanen skal I bruge til at konkretisere den videre proces. Det er med handleplanen, at I sikrer forankringen.

For at sikre forankringen af jeres resultater, er det vigtigt løbende at følge op på jeres handleplan. Det kan med fordel gøres i MED/SU.

Dialogkort vi vil arbejde videre med.	Hvad kan vi gøre noget ved her og nu? Hvem gør det?	Hvordan kommer vi videre herfra?	Hvem er ansvarlig og hvem skal involveres?	Hvornår skal det være afprøvet og/eller gennemført?	Hvornår og hvordan følges der op?
KORT NR. 					
KORT NR.					
KORT NR.					



OM DE TRE PROCESSER

Dialogværktøjet med dialogkortene, skydeskiven og handleplanen kan bruges til tre forskellige processer, der alle passer til forskellige mødeformer. I kan vælge at bruge dialogværktøjet til et kort møde, ved et personalemøde eller på en personale dag. Hver proces er beskrevet nedenfor uafhængigt af hinanden og dialogværktøjet er indrettet efter den mødeform, som I bruger til det.

20-30
min.

ET KORT MØDE

Her arbejdes der udelukkende omkring trin 1

En fortløbende proces der varer mellem tre og otte uger, med udgangspunkt i et ugentligt møde på 20-30 minutter. I arbejder med dialogkort som metode og kan hver uge trække et nyt spørgsmål, som medarbejderne på skift taler med en ny makker om. Efter hvert møde arbejder I med 4 evaluende spørgsmål. Makkerskiftet har til formål, at I inspirerer hinanden, videndeler og i fællesskab er detektiver på forebyggelseskulturen.

Dialogværktøjet kan hentes på www.arbejdsmiljoweb.dk/tag-snakken-dialog

I kan også hente PowerPoint-præsentationen *Tag snakken – bryd vanerne* som hjælp til at præsentere processen.

2t

ET PERSONALEMØDE

Her arbejdes der med trin 1 og trin 2

Personalemødet er et 2 timers møde. Her arbejder I i fællesskab med dialogkortene. Herefter anvender I skydeskiven som prioriteringsredskab til at udvælge det eller de fokusområder, I ønsker at arbejde med fremadrettet.

Afslutningsvis anvender I 4 evaluende spørgsmål.

1 dag

EN PERSONALEDAG

Her benyttes alle tre trin

Her afsættes en hel arbejdsdag. I arbejder i fællesskab med dialogkort som metode. Herefter bruger I skydeskiven som prioriteringsredskab til at udvælge det eller de fokusområder, I ønsker at arbejde med fremadrettet.

Afslutningsvis udarbejder I en handleplan til forankring af processens resultat.



MINE NOTER

VEJLEDNING:

Tag snakken – bryd vanerne

Forebyg muskel- og skeletbesvær (MSB) på arbejdspladsen

Muskel- og skeletbesvær (MSB) er en realitet for mange medarbejdere og har stor betydning for den enkeltes trivsel og for arbejdspladsen som helhed. Derfor er det væsentligt, at I som arbejdsplads så vidt muligt sætter ind med forebyggelse, før det begynder at gøre ondt. Det er muligt at sætte ind mod MSB ved at fremme en velfungerende *forebyggelseskultur* på arbejdspladsen.

Ved at fokusere på at styrke jeres forebyggelseskultur, kan I få:

- et forbedret arbejdsmiljø
- øget produktivitet og kvalitet
- bedre helbred, trivsel og jobtilfredshed
- bedre fastholdelse af medarbejdere
- forøget borgertilfredshed

I denne vejledning vil vi i del 1 præsentere, hvordan kulturen på en arbejdsplads hænger sammen med forebyggelse af MSB, og hvordan I kan arbejde med den. I del 2 bliver I introduceret til et dialogværktøj med tre trin, som I kan bruge til at få åbnet op for dialogen om jeres forebyggelseskultur på enten et kort møde, et personalemøde eller en personaledag.



Et fremtidssikret arbejdsmiljø

Et godt samarbejde er væsentligt for et godt arbejdsmiljø nu og i fremtiden. Derfor samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere i BFA om at udvikle information, inspiration og vejledning.

Vi udarbejder konkrete værktøjer, så arbejdspladserne kan handle og forebygge lokalt. Vi præsenterer ambitiøse forebyggende løsninger, som baserer sig på erfaring fra arbejdspladser og på forskning. Løsninger som tager udgangspunkt i de problemer, der skal løses nu og de problemer, som kan opstå.

Det gør vi i enighed – til gavn for ledere, medarbejdere og borgere.

I BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration deltager repræsentanter udpeget af arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

Hent 'Vejledning: Tag snakken – bryd vanerne' og læs mere om BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration på arbejdsmiljoweb.dk.



**Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø**
Velfærd og Offentlig administration