



Dansk Industri

Annette Hoffmann



MSB

08.

jun.

17



**Udfordringer og muligheder på arbejdspladsen
– og fortælling om et innovativt branchesamarbejde.**



MSB branche- og partssamarbejde

2018 – 2020

- Opfølgning, evaluering, status, Konference eventuelt

2017

- Branche anbefalinger
- MSB ambassadør uddannelse
- Vidensdelingsmøder
- Sparring fra NFA og Gavle
- MSB på alle møder inklusiv direktion
- Handleplaner til SAU
- 2. dialogmøde med Arbejdstilsynet
- DI og NNF besøg på mindre virksomheder

2016

- Første dialogmøde med Arbejdstilsynet
- MSB håndbog udvikles
- MSB konference
- Igangsat af virksomheds aktiviteter

2015

- Strategiske drøftelser
- 10 arbejdsgruppemøder
- Proces, viden, ejerskab
- Eksterne eksperter bidrager

Ultimo 2014

- AT opfordrer til dialog med branchens direktioner
- Branchestyregruppe nedsættes



NIVEAU 1 Den primære forebyggelse	NIVEAU 2 Konsekvens forebyggelse	NIVEAU 3 Tilbage til arbejdet
Undgå at Muskel Skelet Besvær opstår	Reducere konsekvenserne af begyndende besvær	Tilbage på jobbet efter længere fravær
<p>Bkt. Vejledninger Brancheværktøjer</p> <p>Dialog, samarbejde, ledelse, MSB politik</p> <p>Fokus, APV, sikkerhedsrundgange, tavlemøder</p> <p>Inddragelse projekteringer, indkøb med mere</p> <p>Ergonomisk rokering</p> <p>Løbende forbedringer</p> <p>Sundhedsfremmende tiltag</p> <p>Trivsel</p>	<p>Samtaler</p> <p>Individuel tilretning af indretning, tempo, rokering, tid</p> <p>Nedsætte den fysiske belastning</p> <p>Øge kapacitet ved træning</p> <p>XXXX</p>	<p>Rundbords-samtaler</p> <p>Aftaler og planer</p> <p>Uddannelse</p> <p>Støtteordninger støtte fra leder og kollegaer</p> <p>XXXX</p>
<p>Inddrag eventuelt tillidsmand og HR</p>		
<p>FAMILIE / FRITIDSLIV</p>		
<p>Forebyggelse, som gælder for alle i virksomheden</p>	<p>Dialog og individuelle løsninger</p>	<p>Dialog og individuelle løsninger</p>

Sæt fokus på MSB



Culture eats strategy for breakfast

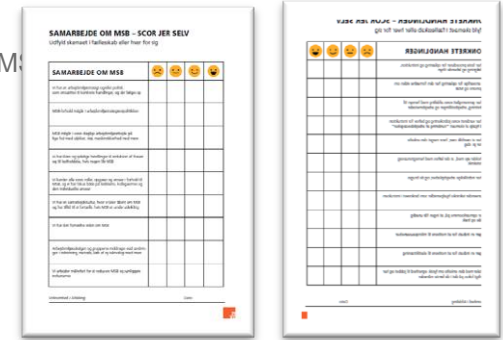
Peter Drucker

Omtales som grundlægger af moderne management



LEDERSKAB GIVER FØLGESKAB





Selvevaluering



MSB samarbejde

- Strategi, politik hvori MSB indgår
- MSB på lige fod med ulykker, støj mm
- Tydelige handlinger til reduktion og fastholdelse
- Bevidst om roller og ansvar
- Samarbejdskultur, hvor vi taler åbent om MSB og tilløb til MSB
- Fornødne MSB viden
- Fokus ved ændringer, teknologi mm
- Målrettede og synlige MSB indsatser

MSB aktiviteter

- Faste procedure oplæring, instruktion tilsyn. Med ansvarlige med fornødne viden
- Indretning, arbejdsstillinger, metoder
- Vurdering af arbejdsbevægelser / EGA kortlægningen og rokering
- Løft
- Anvendelse af indstillelighed, hjælpemidler
- Mikropause øvelser, elastiktræning
- Dialog med den enkelte om egnethed

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

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

Måling af muskel skelet besvær

- Påvirkning af arbejdsevnen
- Påvirkning af normale aktiviteter efter arbejde
- Oplevelse af risiko for at blive langvarigt
- Oplevelse af tempo og egen indflydelse
- Er du udmattet efter arbejde
- Restitutionstid
- Støtten fra nærmeste leder
- Støtten fra kollegaer
- Egne muligheder for at reducere konsekvenser af MSB
- Medicinforbrug
- Familie og arbejdsliv der har indflydelse på MSB



Vurdering af arbejdsbevægelser

Dato: _____

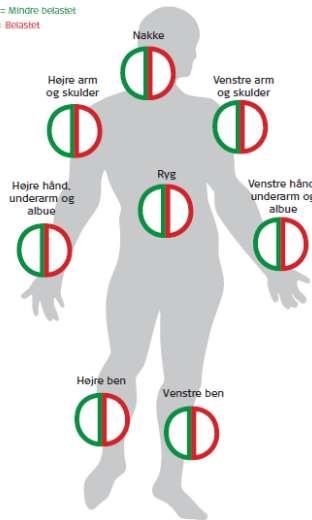
Som arbejdsmiljøgruppe har I ansvar for at sikre, at arbejdet udføres mest hensigtsmæssigt. Vurder først arbejdsbevægelserne, når der arbejdes efter instruktionen.

Arbejdsfunktion: _____

Arbejdsnummer: _____

Arbejdsbevægelser (sæt X)

Grøn = Mindre belastet
Rød = Belastet



Arbejdsstation (sæt X)

Grøn = God
Rød = Mindre god

Er der mulighed for mikropauser?



Kraftanvendelse?



Rækkeafstand?



Båndstyret arbejde?



Er der behov for instruktion? Ja Nej

Er der behov for instruktion i brug af mikropauser? Ja Nej

Øvrige bemærkninger:

VURDERING AF ARBEJDSBEVÆGELSER

VÆLG DIN AFDELING

Du er logget ind som brugergruppe: John & Annette

Tilføj afdeling

PRINT SKEMAER

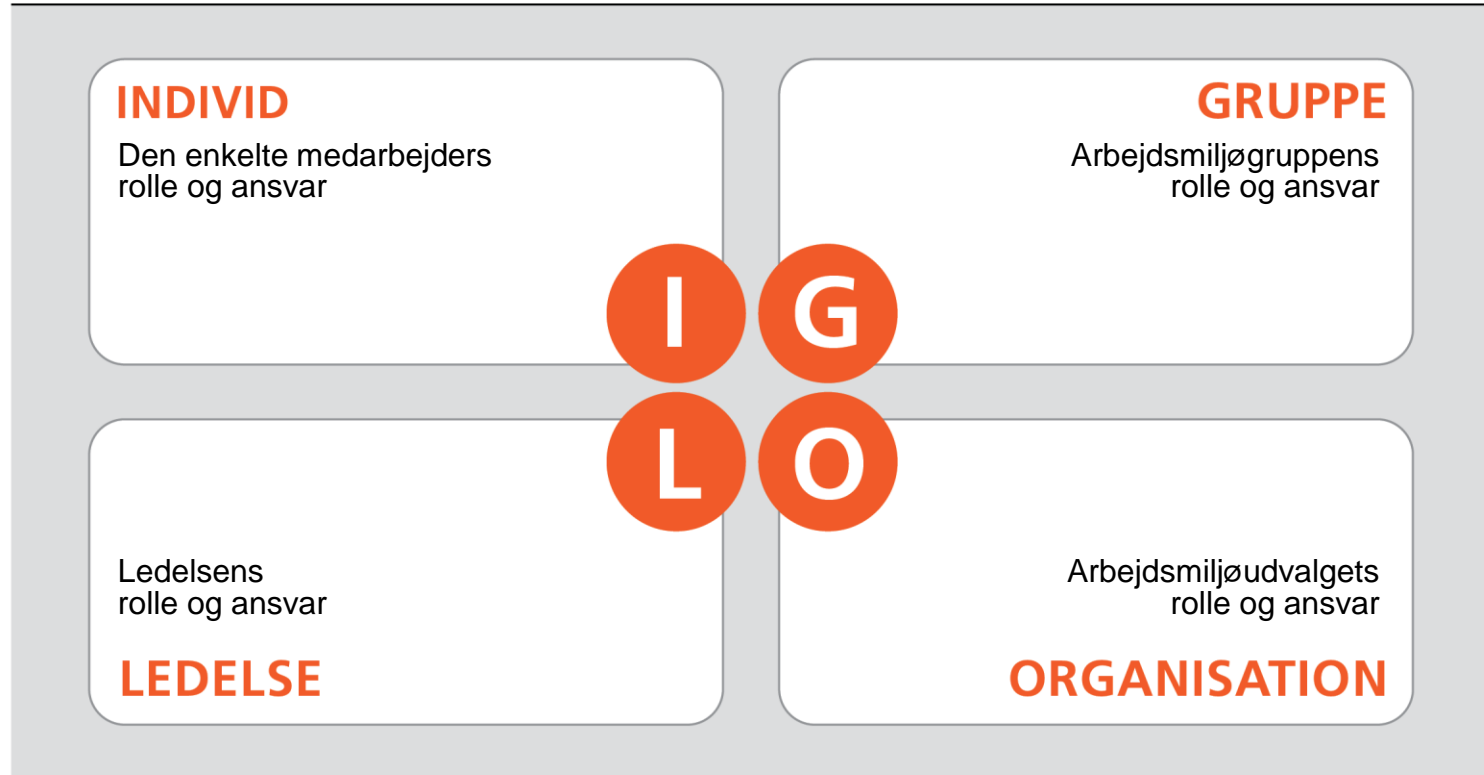
- Sådan gør du, når du vurderer
- Skema til vurdering af arbejdsbevægelser
- Oversigtsskema for en gruppe
- Oversigtsskema for en hel afdeling

ALLE ARBEJDSFUNKTIONER I AFDELING TEST



	<input type="button" value="↓"/>	<input type="text" value="Gem i gruppe"/>	
plads 1	<input type="button" value="↓"/>		Gruppe 1 <input type="button" value="v"/>
plads 2	<input type="button" value="↓"/>		gruppe 2 <input type="button" value="v"/>
plads 3	<input type="button" value="↓"/>		Gruppe 1 <input type="button" value="v"/>
plads 4	<input type="button" value="↓"/>		gruppe 2 <input type="button" value="v"/>

- Tilføj arbejdsfunktion
- Print oversigtsskema over alle arbejdsfunktioner
- Print oversigtsskema over arbejdsfunktioner med behov for instruktion
- Print oversigtsskema over arbejdsfunktioner med behov for instruktion i brug af micropauseøvelser
- Print oversigtsskema over arbejdsfunktioner, hvortil der er skrevet kommentarer
- Print gruppefordeling til opslagstavlen



Forventninger Meningsfuldhed

Øve os, indhøste erfaringer og dele
Gå sammen på tværs af fagområder og i brancher
Tid og tålmodighed

Mangler viden om variation, varighed, restitution og samspilsfaktorer

Livsfasetænkning

Vi har forudsætningerne for
dialog og samarbejde i den danske model