

Det europeiske arbeidsmiljøorganet



Starthjelp for samtaler på arbeidsplassen om muskel- og skjelettplager

En EU-OSHA-ressurs for arbeidsplasser

Utarbeidet av: The Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA), Storbritannia
Prosjektledelse: Malgorzata Milczarek, Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA).
Innholdet, inkludert eventuelle synspunkter og/eller konklusjoner, er forfatterens egne og gjenspeiler ikke nødvendigvis EU-OSHAs holdning.

Europe Direct er en tjeneste som hjelper deg å finne svar
på dine spørsmål om Den europeiske union

Grønt nummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Enkelte mobiloperatører har sperret for 00 800-numre eller fakturerer for samtaler til slike numre.

Mer informasjon om Den europeiske union finnes på internett (<http://europa.eu>).

© Det europeiske arbeidsmiljøorganet, 2019

Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse.

Innholdsfortegnelse

Introduksjon til bruk av samtalestartere.....	4
Samtalestarter 1: Budbilsjåfør	6
Samtalestarter 2: Butikkmiljø.....	7
Samtalestarter 3: Arbeid som utføres av menn/kvinner og muskel- og skjelettlidelser	8
Samtalestarter 4: Personalkantine	10
Samtalestarter 5: Hånd- og armvibrasjoner	11
Samtalestarter 6: Liten familiebedrift.....	12
Samtalestarter 7: Bruke kroppskartlegging for å samle inn data om tidlige symptomer på muskel- og skjelettlidelser	13
Samtalestarter 8: Barneskolen og skolesekken	14
Samtalestarter 9: Nakke- og skuld smerter fra kontorarbeid – si ifra til arbeidsgiveren din	15
Samtalestarter 10: Mistenkte rygg smerter fra arbeidet – snakke med arbeidstakeren	16
Samtalestarter 11: Diagnostisert med leddgikt – si ifra til arbeidsgiveren din.....	17
Samtalestarter 12: Kommuniserer med en arbeidstaker om leddgikten deres	18
Vedlegg 1: La oss snakke ... for arbeidstakere – Fortelle arbeidsgiveren at du har blitt diagnostisert med leddgikt (eller en annen muskel- og skjelettlidelse).....	19
Vedlegg 2: La oss snakke ... for ledere – Hvordan kan vi hjelpe deg med leddgikt (eller en annen muskel- og skjelettlidelse)?	22

Introduksjon til bruk av samtalestartere

Scenarier

Samtalestarterne gir hjelp til å få i gang gruppediskusjoner på arbeidsplassen eller i forbindelse med yrkesopplæring. De presenterer scenarier som kan brukes av arbeidstakere og ledere som er involvert i oppgaver som kan føre til muskel- og skjelettplager. I tillegg inneholder de scenarier som kan støtte tidlig og effektiv kommunikasjon mellom en arbeidstaker og en leder om muskel- og skjelettplager. Scenariene kan brukes som utgangspunkt for en samtale og har forslag til temaer og innledende spørsmål. De kan også brukes i et diskusjon-fokusert-arbeidsseminar eller som en innledning til en opplæringsøkt.

Hvis de brukes i større grupper, kan mindre grupper eller par først diskutere hvert scenario og diskusjonstema før de samles og deler synspunkter i plenum. Hvis tilretteleggeren deler en større gruppe inn i mindre grupper på denne måten, kan hver smågruppe gis det samme scenariet eller forskjellige scenarier.

- Situasjonene skal kaste lys over noen av utfordringene som arbeidstakere står overfor. De skal også belyse viktigheten av at virksomheten har gode rutiner knyttet til forebygging av muskel- og skjelettplager, og hvilket ansvar som ligger hos henholdsvis arbeidsgivere og arbeidstakere.
- Situasjonene kan tilpasses behovene til den enkelte virksomheten gjennom at den tar hensyn til egne retningslinjer og rutiner knyttet til å forebygge muskel- og skjelettplager.
- Gjennom diskusjon skal arbeidstakere føle seg bedre rustet og bedre informert til å håndtere situasjoner som krever at arbeidstakeren selv vurderer situasjonen.
- Gjennom diskusjon skal arbeidstakere og ledere forstå at det er viktig å rapportere symptomer tidlig for å redusere risikoen for muskel- og skjelettplager.

Mer om muskel- og skjelettplager

Lenkene nedenfor fører til enkel informasjon om muskel- og skjelettplager, og hvordan de kan forebygges. Informasjonen kan hjelpe deg med å forberede aktivitetene. Faktaarkene kan også brukes som støtteark for deltakere:

- *Healthy workers, thriving companies — a practical guide to wellbeing at work: tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses:*
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>
- «Muskel- og skjelettlidelser: <https://osha.europa.eu/en/themes/musculoskeletal-disorders>
- «Factsheet 71 – Introduction to work-related musculoskeletal disorders»: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/71/view>
- «Factsheet 72 – Work-related neck and upper limb disorders»: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/72/view>
- «Factsheet 73 – Hazards and risks associated with manual handling of loads in the workplace»: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/73/view>
- «Factsheet 87 – Workforce diversity and risk assessment: ensuring everyone is covered Summary of an Agency report»: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/87/view>
- «E-fact 19 – Prevention of vibration risks in the construction sector»: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact19/view>

Mer informasjon om lederskap og arbeidstakermedvirkning

- *Arbeidstakers medvirkning i HMS-arbeidet — en praktisk veiledning:* https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide/view
- *Arbeidsgivers ledelse i HMS-arbeidet – en praktisk veiledning:* https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/view

Andre ressurser

- *Napo-læringsressurser – Verktøykasse for å forstå muskel- og skjelettplager:* <https://www.napofilm.net/no/learning-with-napo/napo-in-the-workplace/>: samtalestarterne kan gjerne kombineres med Napo-filmer. Lenken fører til en meny med forklaring om hvordan aktiviteter fra de to ressursene kan brukes sammen.

Samtalestarter 1: Budbilsjåfør

Som sjåfør for et budbilselskap er du ansvarlig for sikker levering av pakker til rett tid, både til private og kommersielle adresser. Pakkene er merket med vekt der det er nødvendig; på grunn av driftseffektivitet har imidlertid antallet pakker du må levere daglig økt med 10 %.

Til tross for denne økningen liker du arbeidet ditt svært godt, men du er bekymret for hvilken innvirkning denne ekstra arbeidsmengden har på helsen din

Hva gjør du?

Diskusjonstemaer

- Tror du at en 10 % økning i arbeidsmengde kan føre til at du utvikler eller forverrer muskel- og skjelettplager? Hvilke typer muskel- og skjelettplager kan dette i så fall føre til, og hva kan gjøres for å forhindre dem?
- Muskel- og skjelettplager er smertefulle og i mange tilfeller livsbegrensende for individet; hvilken innvirkning kan de ha på virksomheten og hvorfor?
- Som budbilsjåfør er du utsatt for risikoer forbundet med både bilkjøring og muskel- og skjelettplager; hvordan tror du muskel- og skjelettplager kan påvirke kjøringen din?
- Hvordan kan du ta opp bekymringene og/eller plagene dine med arbeidsgiveren? For å unngå at lignende situasjoner oppstår i fremtiden, hvordan kan arbeidstakere og ledelse samarbeide for å skape en helsefremmende arbeidsplass?

Tilleggsinformasjon

- EU-OSHA, *Healthy workers, thriving companies — a practical guide to wellbeing at work: tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses*: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>
- Nettstedet til Scottish Occupational Road Safety Alliance: www.scorsa.org.uk (gratis informasjon og råd, inkludert tilgang til veiledning fra Royal Society for the Prevention of Accidents, også tilgjengelig på www.rosipa.org.uk)
- EU-OSHA, VeSafe e-veiledning for kjøretøysikkerhet: <https://eguides.osha.europa.eu/vehicle-safety/>

Samtalestarter 2: Butikkmiljø

Som arbeidstaker i en butikk er du ansvarlig for å fylle varer inn i hyllene på slutten av hver arbeidsdag. Dette innebærer å sjekke hva som har blitt solgt, gå inn i lageret, plukke de nødvendige varene, returnere til butikken og plassere varene i hyllene. Du har blitt utstyrt med en vogn og hansker med et passende grep, men høyden på den øverste hyllen gjør at du må strekke deg, og dette er ubehaglig.

Hva gjør du?

Diskusjonsemner

- Er du enig i at tidlige symptomer på muskel- og skjelettplager kan tyde på at det er nødvendig å vurdere denne arbeidsoppgaven på nytt? Hvorfor? Hvilke ferdigheter trenger teamet som deltar i risikovurderingsprosessen?
- På bakgrunn av informasjonen om arbeidsinnholdet og organiseringen, hvordan kan denne arbeidsoppgaven og/eller utstyret som brukes, tilpasses for å redusere risikoen for muskel- og skjelettplager? Hvor nyttig vil for eksempel et tilbud om trappestige være? Hvordan kan frekvensen på aktiviteten reduseres?
- Hvordan ville du tatt opp bekymringene dine med arbeidsgiveren?
- For å unngå at lignende situasjoner oppstår i fremtiden, hvordan kan arbeidstakerne og ledelsen samarbeide for å skape en helsefremmende arbeidsplass?

Tilleggsinformasjon

EU-OSHA, *Healthy workers, thriving companies — a practical guide to wellbeing at work: tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses*:

<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>

Samtalestarter 3: Industriarbeid

I en fiskeforedlingsfabrikk jobber mennene med oppgaver som krever tunge løft og kjøring av gaffeltrucker. Arbeidet deres innebærer å bevege seg rundt på fabrikkens og utføre forskjellige typer oppgaver i løpet av en arbeidsdag. Kvinnene jobber sammenhengende i produksjonslinjen med å rengjøre, filetere og pakke fisk. De utfører ensidig gjentakende arbeid i raskt tempo. Det er liten variasjon i arbeidet deres.

Hva gjør du?

Diskusjonsemner

- Hvordan kan arbeidsoppgavene til henholdsvis menn og kvinner påvirke helsen deres?
- Bli løftearbeid og gjentakende arbeid sett på samme måte med tanke på fysisk belastning og vanskelighetsgrad? Hvordan kan dette i så fall påvirke forebygging av muskel- og skjelettplager?
- Hvilke endringer kan eventuelt gjøres for å forbedre arbeidsforholdene for både kvinner og menn? Hvordan kan dette være bra for virksomheten?
- Kjenner du igjen en lignende situasjon på arbeidsplassen din, og i så fall, hvordan kan den ha innvirkning på menns og kvinners helse og sikkerhet? Hvordan ville du gå frem for å øke bevisstheten om problemene og sikre at de blir håndtert?
- Hvordan kan dette komme både arbeidstakerne og virksomheten til gode?

Bakgrunnsinformasjon for arrangøren

Kvinner og menn jobber typisk i ulike sektorer og har ofte forskjellige typer arbeidsoppgaver, selv når de jobber på samme sted. Dette påvirker helsen og sikkerheten deres fordi de blir utsatt for forskjellige typer risiko, og arbeidet til menn og kvinner blir sett på på forskjellig måte. I fiskeforedlingsfabrikken kan menn slite med ryggsmarter og personskader, som i verste fall kan være alvorlige. Noen av kvinnene vil utvikle smertefulle tilstander i nakke, skuldre, armer og hender fra arbeidet i produksjonslinjen. Arbeidsoppgavene til mennene anses som mer fysisk krevende, og mer oppmerksomhet rettes derfor mot deres helse og sikkerhet, inkludert trening.

Det er like viktig å rette oppmerksomhet mot arbeidsforholdene til kvinnene i produksjonslinjen. Et annet alternativ ville være å gi opplæring og trene menn og kvinner til å utføre andre oppgaver og innføre jobbrotasjon mellom disse oppgavene. For eksempel kan både menn og kvinner trenes til å kjøre gaffeltrucker, eller en kan tilpasse utstyret som brukes i løfting slik at også kvinner å utføre dette arbeidet. Dette kan gjøre arbeidet tryggere og enklere for alle arbeidstakerne.

I tillegg bør det stilles spørsmål til forestillingen om at menn må være sterke, og alle bør oppfordres til å snakke om ulike tidlige symptomer på muskel- og skjelettplager.

Alternativ aktivitet ved hjelp av et videoklipp: «The organisation makes a difference – why the work environment looks different for women and men»

Vis videoklippet fra 1:36 til 4:57 (hvis mulig, stopp videoen på 3:36). Presenter diskusjonstemaene som er beskrevet ovenfor.

Oppfølging: vis videoklippet fra 04:57 til 6:30 (eller fra 3:36 til 6:30). Presenter følgende diskusjonstemaer:

- Kjenner du igjen denne situasjonen på arbeidsplassen din?
- Hva kan gjøres for å sikre at både menns og kvinners helse og sikkerhet blir gitt den samme oppmerksomheten?

Tilleggsinformasjon og videoklippet

- Det svenske arbeidsmiljøverket, «The organisation makes a difference»:
<https://www.youtube.com/watch?v=xurUalBma8Y&feature=youtu.be&list=PLEIRHW0U5qeqN4qt2rgZ74OKVssxWBcji>

EU-OSHA, «Factsheet 43 – Including gender issues in risk assessment»:
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/43/view>

Samtalestarter 4: Personalkantine

Du jobber i en personalkantine som tilbyr varme og kalde måltider til opptil 300 ansatte over en 2-timers periode, fra mandag til fredag hver uke. Tilberedning av maten innebærer skrelling og skjæring av grønnsaker. Dette gjøres vanligvis av en maskin, men maskinen er midlertid ute av drift.

De siste to ukene har du hakket grønnsaker manuelt og fått smerter i hånden. Du har nevnt dette til lederen din, uten å få noe respons.

Hva gjør du?

Diskusjonstemaer

- Muskel- og skjelettplager er smertefulle og i mange tilfeller livsbegrensende for individet; hvilken innvirkning kan de ha på virksomheten og hvorfor?
- Etter at du har tatt opp dette problemet med lederen din, hvor trygg er du på å ta opp dette med en mer overordnet leder på arbeidsplassen din eller at lederen din tar det videre?
- For å unngå at lignende situasjoner oppstår i fremtiden, hvordan kan helsefremmende arbeidsplassarbeidstakere og virksomhetens ledelse samarbeide for å skape en helsefremmendearbeidsplass?

Tilleggsinformasjon

- EU-OSHA, *Healthy workers, thriving companies — a practical guide to wellbeing at work: tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses*: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>

Samtalestarter 5: Maskinfører

I arbeidet som maskinfører i et produksjonsmiljø har du blitt utsatt for hånd- og armvibrasjoner. Du kjenner igjen symptomene fra en opplæringsøkt du hadde for flere år siden. Du har uttrykt bekymringer om mangelen på vedlikehold av maskinene, men produksjonssjefen har ignorert disse.

Du er dyktig og vet du har stor verdi for virksomheten, men du vurderer å forlate jobben hvis bekymringene dine ikke blir tatt på alvor.

Hva gjør du?

Diskusjonstemaer

- Virksomheten har blitt betydelig omorganisert siden din første opplæring i hånd- og armvibrasjoner. Kan du forklare dine medarbeidere årsakene til hånd- og armvibrasjoner og symptomene på skader/plager?
- Hvorofte skal arbeidstakere og ledere få opplæring, og hvakan dårlig vedlikehold av maskinene føre til?
- For å unngå at lignende situasjoner oppstår i fremtiden, hvordan kan arbeidstakere og organisasjonens ledelse samarbeide for å skape en en helsefremmende arbeidsplass?

Tilleggsinformasjon

- UK Health and Safety Executive (HSE), «Hand-arm vibration at work»:
<http://www.hse.gov.uk/vibration/hav/index.htm>
- NHS Health Scotland, Healthy Working Lives, «Vibration»:
<https://www.healthyworkinglives.scot/workplace-guidance/health-risks/vibration/Pages/common-hazards-and-controls.aspx>

Tilleggsinformasjon for arrangøren

- EU-OSHA, «E-fact 19 – Prevention of vibration risks in the construction sector»:
<https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact19/view>

Samtalestarter 6: Liten familiebedrift

Du jobber i en liten familiebedrift som har vært i de samme lokalene i en årrekke. Anlegget er ikke spesialbygget og gjennom årene har materialer blitt lagret. Mye av lagringsplassen er under midjehøyden, noe som medfører manuell håndtering og risiko for smerter i korsryggen.

Du er lojal mot familien, men bekymret for den negative innvirkningen flytting og bæring av materialer har på hendene, armene og ryggen din. .

Hva gjør du?

Diskusjonstemaer

- Kjenner du igjen en lignende situasjon på arbeidsplassen din? Er du enig i at tidlige symptomer på muskel- og skjelettplager kan tyde på at det er nødvendig med en ny arbeidsplassvurdering?
- Med tanke på at dette er en liten bedrift, hvilke ferdigheter trenger teamet som er involvert i risikovurderingsprosessen for å kunne gjennomføre denne på en god måte? Hva er fordelene med å jobbe som et team for å identifisere risikofaktorer for muskel- og skjelettplager på arbeidsplassen din?
- Hvordan ville du ta opp bekymringene dine med arbeidsgiveren?
- Hvilke verdier tilfører arbeidstakere en virksomhet?

Tilleggsinformasjon

- EU-OSHA, «Factsheet 73 – Hazards and risks associated with manual handling of loads in the workplace»: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/73/view>

Samtalestarter 7: Bruke kroppskartlegging for å samle inn data om tidlige symptomer på muskel- og skjelettplager

Verktøykassen for å forstå muskel- og skjelettplager legger stor vekt på viktigheten av å gjenkjenne tidlige symptomer og å gjennomføre nødvendige forebyggende tiltak. For eksempel gjør det å kartlegge situasjonen r det enklere å prioritere tiltak som skal gjennomføres på bakgrunn av resultatene fra en risikovurdering.

Ettersom teknologiutviklingen, arbeidsinnholdet og arbeidsorganisasjonen endres, hvilke enkle måter finnes det for å registrere nye helseproblemer, og når disse problemene er identifisert, hvordan endrer organisasjonen sine retningslinjer og rutiner for å iverksette tidlige tiltak?

Introduser side 77 og vedlegg 2 av *Healthy workers, thriving companies*, som det refereres til i «Tilleggsinformasjon» nedenfor, og del ut eksemplarer til deltakerne før diskusjonen begynner.

Hva gjør du?

Diskusjonsemner

- Hvilke data samler virksomheten din for å hjelpe med å prioritere forebyggende tiltak rettet mot muskel- og skjelettplager?
- Hvordan blir disse dataene samlet inn?
- Hvordan brukes disse dataene til å identifisere farer, risikoer og tiltak og for å prioritere tiltak?
- Som arbeidstaker, vet du hvordan du rapporterer tidlige symptomer på muskel- og skjelettplager?
- Bruker virksomheten din kartleggings skjema for muskel- og skjelettplager som en metode for å samle informasjon?
- Hvilke fordeler kan bruk av kartleggings skjema ha, og hva kan det være mest nyttig for?
- Hvis kartleggings skjema av muskel- og skjelettplager brukes, hvordan hjelper det til med å identifisere risikoer og til å prioritere tiltak?

Tilleggsinformasjon

- EU-OSHA, *Healthy workers, thriving companies — a practical guide to wellbeing at work: tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses*: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>

Tilleggsinformasjon for arrangøren

- HSE, «Body mapping tool»: <http://www.hse.gov.uk/msd/pdfs/body-mapping-questionnaire.pdf>
- Victorian Trades Hall Council, «Body mapping»: <http://www.ohsrep.org.au/tool-kit/ohs-reps-@-work-mapping-part-1-body-mapping>
- *Napo-læringsressurser – Verktøykasse for å forstå muskel- og skjelettlidelser*: <https://www.napofilm.net/no/learning-with-napo/napo-in-the-workplace/>

Samtalestarter 8: Barneskolen og skolesekken

Du jobber for en virksomhet som har forklart viktigheten av å styre arbeidsmiljøet for å redusere risikoen for å få muskel- og skjelettplager. Duer enig i at tiltakene som brukes på arbeidsplassen også er relevante både for aktiviteter i hjemmet og i fritidstiden..

Du ser imidlertid at barnet ditt sliter med å bære sekken til og fra skolen hver dag, og bærer den ofte over én skulder.

Hva gjør du?

Diskusjonsemner

- Hvordan ville du ta opp temaet om viktigheten av å forebygge ryggplager hos barn i alle aldre med barnet ditt eller en annen ung person?
- Har du noen forslag til hvordan vekten på sekken kan reduseres?
- Hvordan ville du forklare fordelene ved å bære sekken riktig og hvorfor dette ville redusere risikoen for muskel- og skjelettplager?
- Ville du oppfordre den unge personen til å snakke med skolen om sunne rygger og tilbud om lagringsplass på skolen?
- Hvordan kan du starte en samtale om dette og andre mulige risikoer for muskel- og skjelettplager (f.eks. holdning og møbler) med barnets skole eller andre foreldre?
- Tror du at denne typen tidlig opplæring i risikoer for muskel- og skjelettplager ville komme arbeidsgivere til gode? I så fall, hvorfor?

Tilleggsinformasjon

- Association of Paediatric Chartered Physiotherapists: «Choosing the right school bag»: <https://www.shb.scot.nhs.uk/departments/physiotherapy/APCP%20School%20Bag%20Advice.pdf>
- BackCare, «Bags versus backpacks»: <http://backcare.org.uk/wp-content/uploads/2015/02/BCAW-2010-Bags.pdf>

Tilleggsinformasjon for arrangøren

- World Health Organization, «School and youth health»: https://www.who.int/school_youth_health/gshi/hps/en/
- ENETOSH-nettsted (European Network Education and Training in Occupational Safety and Health): <http://www.enetosh.net/>

Samtalestarter 9: Nakke- og skuldresmerter av kontorarbeid – si ifra til arbeidsgiveren din

Du jobber på et kontor. Du liker jobben din, som er variert og travel, men den innebærer mye tid foran dataskjermen. Du har lagt merke til at du har begynt å få smerter i nakken og skuldrene på jobben, men du ønsker ikke å gjøre et stort nummer ut av det og har ikke snakket om det verken til kollegene eller arbeidsgiveren din. Du er også bekymret for at du ikke vil bli tatt på alvor, og det er uansett snakk om bare mindre smerter og ubehag.

Hva gjør du?

Diskusjonsemner

- Hvorfor tror du det er viktig for deg og for arbeidsgiveren din at du sier fra om bekymringene og symptomene dine? Hva kan konsekvensene være hvis du ikke sier noe?
- Hvordan ville du ta opp bekymringer og symptomer med arbeidsgiveren? Hvilken forberedelse og planlegging ville du gjøre? Hvilke problemer vil du ta opp?
- Hva er det som gjør at du synes det er vanskelig å si ifra om at du er bekymret for dine helseplager?
- Hva kan virksomheten din gjøre for å gjøre det lettere for deg å si ifra om helseplager så tidlig som mulig?
- Hvordan kan arbeidstakerne og virksomhetens ledelse samarbeide for å håndtere tegn på helseproblemer så tidlig som mulig for å skape en helsefremmende arbeidsplass?

Tilleggsinformasjon

- Se vedlegg 1, «Let's talk ... for workers»
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employees: https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet_web_version_.pdf
- Spørsmålene i vedlegg 1 kan også brukes sammen med andre samtalestartere

Samtalestarter 10: Mistanke om arbeidsrelaterte ryggmerter – snakke med arbeidstakeren

(Merk for arrangøren: Velg ett av de følgende scenariene du vil bruke med gruppen, eller lag ditt eget.)

Du har fanget opp at en av dine arbeidstakere har tidlige symptomer på ryggproblemer. De jobber på et lager, og arbeidet deres innebærer en del løft og bæring, og kjøring av en gaffeltruck.

Du mistenker eller du har blitt informert om at en av dine rengjøringsansatte har tidlige symptomer på ryggproblemer. Arbeidet deres innebærer en del løft og bæring samt repeterende fysisk arbeid i vanskelige stillinger for å tømme søppelkasser og rengjøre gulvene.

Du mistenker eller du har blitt informert om at en av dine kontoransatte har tidlige symptomer på ryggproblemer. Jobben innebærer mye tid foran dataskjermen, og noen ganger må arbeidstakeren jobbe med raskt tempo for å hjelpe deg med å overholde en bestemt tidsfrist.

Du driver en frisørsalong. Du mistenker eller du har blitt informert om at en av dine arbeidstakere har tidlige symptomer på ryggproblemer. Jobben innebærer mye ståing, vanskelige arbeidsstillinger, gjentakende bevegelser for å klippe hår og å holde utstyr som hårføner og klippemaskiner.

Hva gjør du?

Diskusjonsemner

- Hvorfor tror du det kan være viktig for arbeidstakerne dine å si ifra om bekymringene og symptomene sine til deg så snart som mulig? Hva kan være negative konsekvenser av å ikke vite om en arbeidstaker som har tidlige symptomer på muskel- og skjelettplager?
- Hvordan ville du henvende deg til personen? Hvordan kunne du starte samtalen? Hva slags tema ville du inkludert i samtalen?
- Ville du oppfordre dem til å oppsøke råd fra legen så snart som mulig?
- Hvordan ville du følge opp etter samtalen? Hvilke tiltak bør du gjøre?
- Hvordan ville du håndtere konfidensialitet, spesielt hvis helseopplysninger er involvert?
- Hva kan føre til at arbeidstakere synes det er vanskelig å si ifra om bekymringer og symptomer?
- Hva kan du og din virksomhet gjøre for å gjøre det lettere for arbeidstakerne å rapportere symptomer til deg så tidlig som mulig? Hvilke rutiner bør virksomheten ha?
- Hvordan kan arbeidstakerne og virksomhetens ledelse samarbeide for å håndtere tegn på helseproblemer på et tidlig stadium for å skape en helsefremmende arbeidsplass?

Tilleggsinformasjon

- Se vedlegg 2, «La oss snakke ... for ledere»
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employers: https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf
- Spørsmålene i vedlegg 2 kan også brukes sammen med andre samtalestartere

Samtalestarter 11: Diagnostisert med leddgikt – si ifra til arbeidsgiveren din

Du har blitt diagnostisert med leddgikt. Fram til nå har du vært i stand til å håndtere arbeidet ditt, og har ikke fortalt noen om det, men smertene og ubehaget har økt. Noen aktiviteter – som å pendle i rushtiden, å måtte sitte lenge under møter eller stå i lengre tid – har begynt å bli vanskelig. Du er bekymret for at du vil trenge mer fri fra jobben når symptomene blir verre, eller hvis du trenger tid for å få medisinsk behandling.

Du liker jobben din, men du føler deg engstelig og stresset. Du vet at du trenger støtte på jobben, men du er bekymret for hva kollegene vil si og hvordan arbeidsgiveren din vil oppføre seg hvis de vet om sykdommen din. Angsten hjelper ikke på sykdommen din.

Hva gjør du?

Diskusjonsemner

- Hvorfor tror du det er viktig for deg og for arbeidsgiveren din at du rapporterer bekymringene og symptomene dine? Hva kan konsekvensene være hvis du ikke sier noe?
- Hvordan ville du ta opp bekymringer og symptomer med arbeidsgiveren? Hvilken forberedelse og planlegging ville du gjøre? Hvilke problemer vil du ta opp?
- Hva er det som kan føre til at du synes det er vanskelig å si ifra om bekymringene og symptomene dine?
- Hva kan organisasjonen din gjøre for å gjøre det lettere for deg å rapportere symptomer så tidlig som mulig?
- Hvordan kan arbeidstakerne og organisasjonens ledelse samarbeide for å håndtere tegn på helseproblemer på et tidlig stadium for å skape en sunn fremtid?

Tilleggsinformasjon

- Se vedlegg 1, «La oss snakke ... for arbeidstakere»
- Versus Arthritis, «Work»: <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- Arthritis Care, *Working with arthritis*: <https://www.versusarthritis.org/media/1422/working-with-arthritis-booklet.pdf>
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employees*: https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet_web_version_.pdf
- EU-OSHA, *Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs)*: [https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Samtalestarter 12: Snakk med arbeidstakeren om leddgikten

En av arbeidstakerne dine har tatt mer fri fra jobben enn vanlig, og virker ikke helt på høyden når hun er på jobb. Jobben hennes er variert og travel, men den innebærer mye tid foran dataskjermen. Hun er en god arbeidstaker og klarer seg normalt helt selv. Hun kommer for å snakke med deg og forteller deg at de har blitt diagnostisert med leddgikt.

Hun tror hun kan klare å fortsette i jobben sin, hvis hun for eksempel kan tilpasse arbeidsstasjonen, kanskje endre reisetidene slik at hun kan unngå å reise på offentlig transport i rushtiden og jobbe mer fleksibelt for å kunne dra til legen jevnlig.

Hva gjør du?

Diskusjonsemner

- Hvorfor tror du det er viktig for arbeidstakerne dine å føle seg trygge på at de kan diskutere helseproblemer med deg på et tidlig stadium? Hva kan konsekvensene være hvis de utsetter denne samtalen?
- Hvordan vil du ta opp ikke-arbeidsrelaterte muskel- og skjelettlidelser med en arbeidstaker? Hvilke problemer vil du ta opp?
- Hva kan føre til at arbeidstakerne dine er tilbakeholdne med å si ifra om bekymringene og symptomene sine?
- Hva kan virksomheten gjøre for å gjøre det lettere for arbeidstakere å rapportere helseproblemer så tidlig som mulig?
- Hvordan vil du undersøke situasjonen med arbeidstakeren og sammen med henne identifisere hvilken støtte hun eventuelt trenger, for eksempel tilrettelegging på arbeidsplassen?
- Hva slags rutiner bør organisasjonen ha på plass, og hvordan bør disse formidles til arbeidstakere?

Tilleggsinformasjon

- Se vedlegg 2, «La oss snakke ... for ledere»
- National Rheumatoid Arthritis Society (NRAS), *When an employee has rheumatoid arthritis*: <https://www.nras.org.uk/data/files/Publications/When%20an%20Employee%20has%20Rheumatoid%20Arthritis%20-.pdf>
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employers*: https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf
- EU-OSHA, *Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs)*: [https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Vedlegg 1: La oss snakke ... for arbeidstakere – Hvordan fortelle arbeidsgiveren at du har blitt diagnostisert med leddgikt (eller en annen muskel- og skjelettlidelse)?

Du er ikke juridisk pålagt å meddele et helseproblem som leddgikt til arbeidsgiveren din, men arbeidsgiveren din er forpliktet til å beskytte din helse og sikkerhet på jobben, sørge for at hun eller han ikke diskriminerer deg på grunn av sykdommen, og å tilrettelegge for eventuelle endringer du måtte trenge.

Arbeidsgiveren kan ikke gjøre dette hvis hun/han ikke er klar over sykdommen din. I samtale med lederen din har du mulighet for å ha med deg en person som du stoler på og som kjenner din helsesituasjon, for eksempel en kollega, verneombud eller tillitsvalgt. Arbeid som innebærer løfting, bæring, mye ståing eller til og med langvarig sitting kan være tøft for kroppen når du har en sykdom som leddgikt. Det er derfor mulig at du kan ha behov for endringer og tiltak for å kunne utføre arbeidet ditt. Å fortelle arbeidsgiveren din om leddgikt, leddsmerter eller relaterte sykdommer på et tidlig stadium kan være til stor nytte for arbeidshverdagen din. Hvis du snakker med dem om helsetilstanden din, er de forpliktet til å holde det du forteller dem konfidensielt og ikke røpe det til noen andre uten ditt samtykke.

Hvis du vil snakke med arbeidsgiveren, har vi noen tips for å gjøre samtalen enklere.

Kommunikasjonstips for arbeidstakere

Før du tar samtalen: Snakk med legen din eller annet helsepersonell om å jobbe med leddgikt. Tenk på arbeidsplanen du måtte trenge og tilretteleggingene du bør be om. Kan du få forslag og råd fra andre som jobber med leddgikt eller fra nettstedet til en organisasjon for leddgikt?

Et brev fra legen din eller annet helsepersonell som behandler deg, kan være til hjelp for å forklare sykdommen og hvilken innvirkning den kan ha på deg. Brevet kan også inneholde informasjon om støtten du måtte trenge. Du kan ta med deg all relevant informasjon du har funnet, for eksempel fra en organisasjon for leddgikt, for å hjelpe deg med å forklare situasjonen og behovene dine.

Bestem hva du vil si og be om: Planlegg på forhånd hva du vil si og gjennomgå, for eksempel

- sykdommen din
- Ssymptomene du opplever
- hvordan sykdommen din kan få deg til å føle deg på en dårlig dag
- effekten av eventuelle medisiner du tar
- hvilke oppgaver du kanskje trenger hjelp med
- hvordan symptomene dine kan variere fra dag til dag
- hvorfor du føler at vil du vil fortsette å kunne utføre jobben din veldig bra dersom du får litt støtte
- tilretteleggingen eller støtten som kan iverksettes for at den skal være nyttig både for deg og arbeidsplassen din..

Du bør vurdere om du har behov for fri fra jobben

- for å besøke legen og for å håndtere oppblussing av symptomer (som vanligvis opptrer uventet)
- om du vil starte arbeidsdagen senere eller jobbe hjemmefra om morgenen hvis du har mer smerter på starten av dagen
- om du har behov for utstyr eller endringer i oppgavene eller arbeidet du utfører.

Hvis du ikke er sikker på hva du trenger, kan du starte med en innledende samtale med arbeidsgiveren din og fortelle at du vil snakke igjen når du vet mer om sykdommen din. Hvis du ønsker at kollegene skal informeres, kan det være lurt å diskutere og bli enig om den beste måten å gjøre dette på.

Sette i gang samtalen: Finn en passende anledning for en samtale. Selv om du ikke er en person som enkelt kommuniserer med lederen din, vil det bli enklere for deg når den innledende samtalen har funnet sted. Uansett bør du avtale et møte for å sikre at du får tid og oppmerksomhet. Snakk med lederen din på et komfortabelt og uforstyrret sted. Ta med deg en penn og papir for å ta notater under samtalen. Det kan være lurt å be om å få beslutninger om viktige spørsmål skriftlig i etterkant.

Begynn med å informere arbeidsgiveren din om diagnosen din, symptomene dine og hvordan sykdommen påvirker deg (se punktene som er foreslått i avsnittet «Bestem hva du vil si og be om» ovenfor). Dette er viktig fordi lederen din kanskje mangler kunnskap om eller forståelse for sykdommen din, eller kan ha misoppfatninger om den. Å få et innblikk i hvordan sykdommen påvirker deg, vil derfor gjøre det lettere å gi deg støtte på riktig måte.

Deretter vil du fortsette samtalen med arbeidsgiveren din om støtten du trenger. Følgende forslag kan hjelpe deg. Du må tilpasse dem avhengig av symptomene dine og arbeidet du gjør:

- Jeg tror jeg kan klare arbeidet mitt med litt tilrettelegging eller støtte. Områdene av arbeidet mitt har noen problemer med er ...
- Mesteparten av tiden har jeg det bra, men når det blusser opp tror jeg X ville hjelpe meg.
- Jeg har noen forslag til tilrettelegging eller støtte som jeg tror kan hjelpe meg, som jeg gjerne vil diskutere med deg.
- Jeg har noen forslag til hvordan arbeidet kan gjøres annerledes / hvordan jobben min kan tilpasses.
- Kunne du ordnet en arbeidsplassvurdering for å identifisere problemer og løsninger for meg?
- Kunne vi prøve ut Y og Z ?
- Kan vi bli enige om en plan for fremtiden, inkludert regelmessige oppfølgingssamtaler?
- Enten «Foreløpig vil jeg ikke informere kollegene mine. Jeg vil gi deg beskjed når jeg er klar til å gjøre dette» eller «Kan du hjelpe meg med å fortelle kollegene mine?»

Aktivitet

Dette vedlegget kan også brukes til å utvikle en kort rollespilløvelse knyttet til hvilken som helst av samtalestarterne.

Tilleggsinformasjon

- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employers*: https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employees*: https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet_web_version_.pdf
- Versus Arthritis, «Work»: <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- Arthritis Care, *Working with arthritis*: <https://www.versusarthritis.org/media/1422/working-with-arthritis-booklet.pdf>
- NRAS, *When an employee has rheumatoid arthritis*: <https://www.nras.org.uk/data/files/Publications/When%20an%20Employee%20has%20Rheumatoid%20Arthritis%20-.pdf>
- EU-OSHA, *Healthy workers, thriving companies — a practical guide to wellbeing at work: tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses*: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>
- EU-OSHA, *Workers with disabilities*: https://oshwiki.eu/wiki/Workers_with_disabilities
- EU-OSHA, *Return to work strategies to prevent disability from musculoskeletal disorders*: https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_work_strategies_to_prevent_disability_from_musculoskeletal_disorders

Samtalestartere for samtaler på arbeidsplassen

- EU-OSHA, Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs):
[https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Vedlegg 2: La oss snakke ... for ledere – Hvordan kan vi hjelpe deg med leddgikt (eller en annen muskel- og skjelettlidelse)?

Med riktig støtte og tilrettelegging kan personer med revmatoid artritt vanligvis fortsette i jobben sin. Jo tidligere en arbeidstaker tar kontakt for å diskutere helseproblemer med deg, jo bedre, for deres egen velvære og trygghet, og også fordi tilpasninger som gjøres tidlig kan være billigere enn de som kan være nødvendig på et senere tidspunkt. Du vil selvsagt ønske å tilby støtte for å gjøre det rette for arbeidstakeren din, men du bør også være klar over at det er ulovlig å diskriminere mot en funksjonshemmet person.

For de fleste personer vil ikke dette være en lett samtale. De må takle en livsendrende diagnose, og de vil sannsynligvis føle seg usikre på utsiktene for fremtiden, inkludert deres arbeid. De kan også ha dårlig samvittighet hvis de føler at sykdommen deres har begynt å påvirke arbeidsytelsen.

Ofte kan problemer de har med arbeidet sitt løses enkelt og greit. Det kan hende du må bestille en arbeidsplassvurdering for å identifisere problemer og potensielle løsninger. En avgjørende del av dette er å kommunisere effektivt med arbeidstakeren om situasjonen, vise forståelse og passe på at tilnærmingen er støttende.

For at dette skal skje, må arbeidstakerne føle seg trygge på at de kan snakke med arbeidsgiveren sin og føle at det de sier vil bli behandlet i fortrolighet og ikke vil bli sett på som negativt av arbeidsgiveren. Arbeidsgivere må være åpne og oppmuntre til denne samtalen, selv om det kan være vanskelig å vite hvordan man skal ta denne samtalen.

Nedenfor er noen tips for ledere for å legge til rette for kommunikasjonen.

Kommunikasjonstips for ledere

En støttende tilnærming inkluderer:

- Sørg for at arbeidstakere forstår hvordan virksomhetens retningslinjer/prosedyrer angår dem.
- Diskuterer med dem om, og hvordan, de vil informere kolleger:
 - Ønsker du å informere kolleger, eller ønsker du å holde dette konfidensielt?
 - Hva vil være den beste måten å informere dem på? Trenger du min støtte for å informere dem?
- Bli enig om en rekke oppfølgingsamtaler med arbeidstakeren for å diskutere deres behov, inkludert eventuell tilrettelegging de måtte trenge:
 - Vi bør møtes igjen for å diskutere støtten du trenger fra oss. Når passer det for deg?
- Utforsk situasjonen med dem:
 - Hvilke deler av jobben din kan du utføre uten problemer?
 - Hvilke deler tror du at du kan slite med?
 - Som en erfaren og verdsatt arbeidstaker, hvilken tilrettelegging eller støtte tror du kan hjelpe deg? Hva kan gjøres annerledes? Hvordan kan vi tilpasse arbeidet ditt for å hjelpe deg? Kan det være nyttig med endringer av utstyret du bruker? Hvordan kan organisasjonen og jeg støtte deg?
 - Hva synes du om X? Ville Y fungere for deg?
- Undersøkelse av arbeidsmiljøet og tilgjengelighet. Vurder arbeidstid, tilleggsopplæring og tilrettelegging av arbeidstakerens arbeidsoppgaver. Det bør gjøres forsøk på tilrettelegging, og endringer i jobben kan være midlertidige eller permanente.
- Bli enige om en plan for fremtiden, og en kommunikasjons- og oppfølgingsprosess.
- Ha en «åpen dør»-tilnærming for å håndtere helseproblemer.

Aktivitet

Dette vedlegget kan også brukes til å utvikle en kort rollespilløvelse knyttet til hvilken som helst av samtalestarterne.

Tilleggsinformasjon

- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employers*: https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employees*: https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet__web_version_.pdf
- Versus Arthritis, «Work»: <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- Arthritis Care, *Working with arthritis*: <https://www.versusarthritis.org/media/1422/working-with-arthritis-booklet.pdf>
- NRAS, *When an employee has rheumatoid arthritis*: <https://www.nras.org.uk/data/files/Publications/When%20an%20Employee%20has%20Rheumatoid%20Arthritis%20-.pdf>
- EU-OSHA, *Friske arbeidstakere, framgangsrike bedrifter – en praktisk veiledning til velferd på arbeidsplassen*: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>
- EU-OSHA, *Workers with disabilities*: https://oshwiki.eu/wiki/Workers_with_disabilities
- EU-OSHA, *Return to work strategies to prevent disability from musculoskeletal disorders*: https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_work_strategies_to_prevent_disability_from_musculoskeletal_disorders
- EU-OSHA, *Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs)*: [https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA) bidrar til å gjøre Europa til et tryggere, sunnere og mer produktivt sted å arbeide. Det gjennomfører undersøkelser, utvikler og distribuerer pålitelig, balansert og objektiv HMS-informasjon og organiserer europeiske opplysningskampanjer. EU opprettet Det europeiske arbeidsmiljøorganet i 1994. På hovedkontoret i Bilbao i Spania finnes representanter for Europakommisjonen, medlemsstatenes regjeringer, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og ledende eksperter fra medlemsstatene i EU og andre land.

Det europeiske arbeidsmiljøorganet

Santiago de Compostela 12, 5th floor

48003 Bilbao, Spania

Tlf. +34 944794360

Faks +34 944794383

E-postadresse: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office