

Muskelskjeletthelse og arbeidsliv – «Kontroll over eget liv»

Rådet for muskelskjeletthelse – Årskonferansen 2017

Karl-Christian Nordby, avd.dir., overlege dr.med.

STAMI

En offensiv og nyskapende bedriftshelsetjeneste

STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

Førstelinjen i blått og hvitt

En offensiv og nyskapende bedriftshelsetjeneste

STAMIs review 2008 – hva er de viktigste risikofaktorene for arbeidsrelaterte muskelskjelettplager?

- Det synes å være tilstrekkelig kunnskap til å anbefale at tiltak mot noen bestemte risikofaktorer bør prioriteres
 - Vedvarende tungt fysisk arbeid som krever stor kraft og er energikrevende
 - Tunge løft med samtidig vridning av kroppen og foroverbøying
 - Arbeid med løftede armer uten støtte (over ca 60°) > 1 time pr arbeidsdag
 - Bruk av tungt håndverktøy uten støtte, særlig med repeterte bevegelser
 - Arbeid med store leddutslag i store deler av arbeidstiden
 - Helkroppsvibrasjon
 - Lav kontroll over egne arbeidsoppgaver (lite autonomi)
 - Lite støtte fra nærmeste leder
 - Store nedbemanninger
 - Dessuten er arbeidssituasjoner forbundet med lav jobbtfredshet en viktig risikofaktor.

<http://www.stami.no/arbeid-som-arsak-til-muskelskjelettlidelser> - oppdatering av denne kunnskapsoversikten er ventet om kort tid!

Hvilken rolle skal BHT fylle etter gjeldende krav fra samfunnet?

- Virksomheter skal ha BHT når risikoforholdene tilsier det*
- BHT skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold, herunder bistå arbeidsgiver med å**
 - Planlegge endringer, tilrettelegge
 - Utarbeide retningslinjer for bruk av kjemikalier m.v.
 - Fortløpende kartlegge arbeidsforholdene – vurdere risiko for helsefare
 - Informere og gi opplæring om HMS-risiko og aktuelle tiltak
 - Foreslå forebyggende tiltak (for å redusere helsefare)
 - Overvåke arbeidstakernes helse (relatert til arbeidsforhold)
 - Tilrettelegge og følge opp arbeidstakere med redusert funksjonsevne
 - Følge opp henvendelser fra arbeidstakere, verneombud og AMU
 - Utarbeide dokumentasjon som skal inngå i virksomhetens systematiske HMS-arbeid, inkludert planer, rapporter og rutiner
- BHT skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål*

* LOV 2005-06-17 nr 62: arbeidsmiljøloven

**FOR 2011-12-06 nr 1355: organisering, ledelse og medvirkning,

Kartlegge og risikovurdere

- Medarbeiderinvolvering i risikovurderingen er et gjennomgående krav – leder har ansvaret – BHT har kunnskap om eksponering – effekt og doseforhold og om aktuelle tiltak for å begrense risiko for uønskede effekter hos arbeidstakerne
- Kunnskapsbasis – praktisk trening og kompetanse hos BHT er nødvendig
- Sunt vett er bra, men ikke nok
- Arbeidstakerne skal informeres om risikoforhold – det er viktig at BHT har bred innsikt både faglig og i virksomhetens «måte å gjøre ting på» for å få effekt av dette informasjonsarbeidet som utføres på oppdrag fra arbeidsgiver (etter forskrift)

BHTs lov- og forskriftsfestede oppgaver

(«forebyggende oppgaver»)

- Virksomheter skal ha BHT når risikoforholdene tilsier det*
- BHT skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold, herunder bistå arbeidsgiver med å**
 - Planlegge endringer, tilrettelegge
 - Utarbeide retningslinjer for bruk av kjemikalier m.v.
 - Fortløpende kartlegge arbeidsforholdene – vurdere risiko for helsefare
 - Informere og gi opplæring om HMS-risiko og aktuelle tiltak
 - Foreslå forebyggende tiltak (for å redusere helsefare)
 - Overvåke arbeidstakernes helse (relatert til arbeidsforhold)
 - Tilrettelegge og følge opp arbeidstakere med redusert funksjonsevne
 - Følge opp henvendelser fra arbeidstakere, verneombud og AMU
 - Utarbeide dokumentasjon som skal inngå i virksomhetens systematiske HMS-arbeid, inkludert planer, rapporter og rutiner
- BHT skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål*

* LOV 2005-06-17 nr 62: arbeidsmiljøloven

**FOR 2011-12-06 nr 1355: organisering, ledelse og medvirkning,

BHTs ståsted

- Inkluderende arbeidsliv – arbeide for å tilrettelegge optimalt for arbeidstakere med sykdom slik at restarbeidsevne kan utnyttes
- Forskrift og føringer fra tilsynene (virksomhetens ansvar for HMS går lengre enn til egen bunnlinje – det er ikke greit å produsere helserelatert sykdom)
- Individuell følsomhet – personlig erfaring hos arbeidstakere og –grupper må tillegges vekt i vurderingene
- Fri og uavhengig stilling i faglige spørsmål – må av og til si fra om faglig forankrede vurderinger og ikke bare drive kundepleie

Offensiv og nyskapende?

- Kan man hvile seg frisk?
- Hvilke treningstiltak har dokumentert effekt?
- Kan man spise seg frisk?
- Hva med røyking og stillesitting?
- Sitter jeg riktig – løfter jeg riktig?
- Har jeg nok trening på jobben når jeg arbeider fysisk?
- Eller er det å være nyskapende i dag å komme tilbake til det opprinnelige – å gjennomføre kunnskapsbaserte analyser av mulige årsaksforhold mellom arbeidseksponering og jobbrelatert uhelse

Nyskapende – integrert kunnskap

- Kunnskap om ergonomiske (mekaniske og fysiske), psykososiale og organisatoriske eksponeringsfaktorer – og hvordan de måles
 - Obs: det er fremdeles lite håndfast kunnskap om eksponeringstidens betydning for hvorvidt en type eksponering fremkaller plager og sykdom
- Kunnskap om endringsprosesser – både ta hensyn til samvirkning menneske – maskin og til endringer i arbeidsorganisering og ytre krav ved implementering av tiltak
- Gjennomslagskraft – Epidemiologikonferansen i Utrecht 2013: «improving the impact» - bilde på at også forskningen må sikre en bedre utnyttelse av ny kunnskap

Dagens BHT-marked

- Færre enheter enn for 5 år siden, større sammenslutninger gir mer fleksible tjenester og mulighet for fleksible prisskjemaer for tjenestene, de minste BHT-ordningene er enten slått sammen eller lagt ned
- Konkurransen mellom de ulike BHT-tilbyderne (pris og innhold)
- Kompetanseutvikling er fremdeles nødvendig – skal BHT være relevant i framtiden må det hele tiden gjøres løft i kompetansen for at BHT skal være relevant – dette gjelder de tradisjonelle arbeidsmiljøfaktorene så vel som kommende nye faktorer
- Løft i kompetanse og sterk faglig integritet går ikke alltid så godt sammen med lavere priser og priskonkurransen – BHT må tørre å målbære en tydelig faglig røst for å ha relevans

Hvordan kan BHT være offensiv når det gjelder tiltak for å bedre muskelskjeletthelsen i arbeidslivet?

- Proaktiv holdning – arbeidsmiljøet må risikovurderes og BHT må signalisere at deres tjenester er attraktive og lønnsomme gjennom å fremme faglige begrunnede tiltak for å forebygge arbeidsrelaterte helseplager
- Dokumentasjon av nåsituasjon og av foreslåtte tiltak for forbedringer – nødvendig for å skape en trinnvis utvikling som bygger på forrige risikovurdering og tilhørende tiltak
- Informasjonsaktivitet rettet mot de som har skoen på – skape forståelse hos virksomheten og toppledelsen for at det er god ressursutnyttelse å utvikle arbeidsmiljøet

Utsikt fra baugen:

TID – friskfaktor eller risikofaktor (kurs for NFF faggruppe, 2016) – temaer:

- Arbeidstid i endring
- Arbeidstilsynets rolle
- Nakke og skuldersmerter. Pc-arbeid og tidspress
- Behov for restitusjon etter jobb
- Vibrasjoner i kjøretøy
- Fremtidens sittekonsept
- Intro til RAMP-verktøyet
- Integritet på spill- TID til å gjøre et godt arbeid

Takk til

- Bo Veiersted, STAMI
- Jan Olav Christensen, STAMI
- Hilde Stabbetorp, Frisk HMS
- Inger Helene Gudding, STAMI

STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT