

Forebyggelsesblomsten

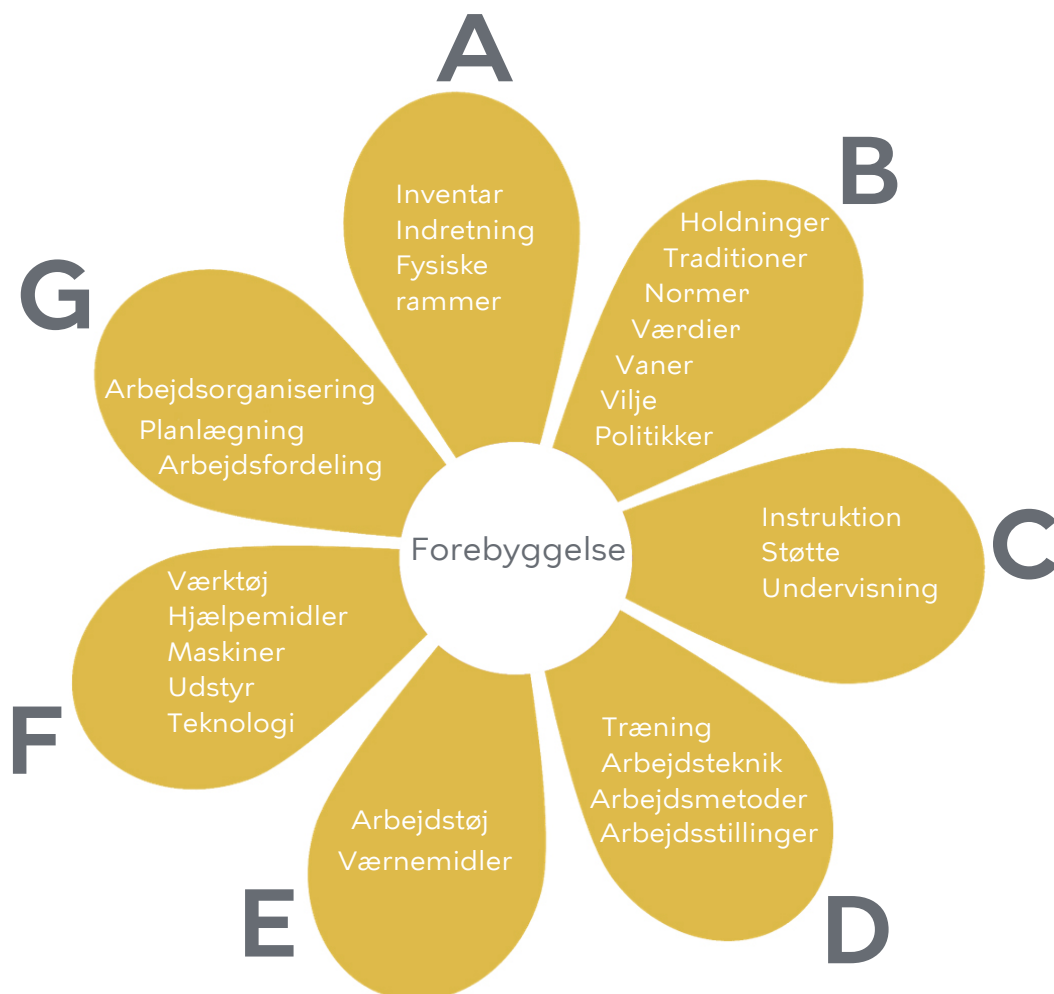


En metode til at nå hele vejen rundt om det forebyggende arbejde.

Arbejdsmiljø København har gode erfaringer med brug af metoden forebyggelsesblomsten. Metoden benyttes til at nå hele vejen rundt om årsager og løsninger til de problemer, der måtte være med arbejdsmiljøet på jeres arbejdsplads – eller når I ønsker at forbedre og vedligeholde et i forvejen godt arbejdsmiljø. Metoden kan også bruges, når I kigger på mulige arbejdsmiljøkonsekvenser af en fremtidig situation, som I gerne vil sikre jer forløber bedst muligt.

Det er ikke sikkert, at alle kronbladene er relevante i alle sammenhænge. Brug dem som inspiration til at tale om det, der er relevant i jeres aktuelle situation, som en 'køreplan' eller 'tjekliste' for at få øje på alle sammenhænge og facetter af problemstillingen/temaet og alle mulige 'steder' for forbedring.

Arbejdsmiljø København har udarbejdet to eksempler på anvendelse af metoden – en i forhold til en ergonomisk problemstilling og en i forhold til en organisatorisk. Eksemplerne findes til slut i dette dokument.



A

Inventar
Indretning
Fysiske rammer

B

Holdninger
Traditioner
Normer
Værdier
Vaner
Vilje
Politikker

C

Instruktion
Støtte
Undervisning

D

Træning
Arbejdstechnik
Arbejdsmetoder
Arbejdsstillinger

E

Arbejdstøj
Værnemidler

F

Værktøj
Hjælpe midler
Maskiner
Udstyr
Teknologi

G

Arbejdsorganisering
Planlægning
Arbejdsfordeling

Eksempel på anvendelse af metoden til et ergonomiproblem

Personalet løfter tunge kasser ned fra en høj reol.

I hvilket kronblad i Forebyggelsesblomsten ligger problemet?

Er problemet:

| | |
|----------|---|
| A | At reolen er for høj, eller at der er for dårlig plads omkring? |
| B | At der på arbejdspladsen er en holdning om, at det kun er tøsedrenge, der beder om hjælp? |
| C | Manglende instruktion i, hvordan kasser skal håndteres på denne arbejdsplads? |
| D | Manglende muskelstyrke og viden om arbejdsteknik? |
| E | At arbejdstøjet hæmmer bevægelsesfriheden? |
| F | At der ikke er en lift eller en stige til rådighed? |
| G | At det altid er den samme, der skal lave det tunge arbejde? Eller måske bare, at kasserne bliver sat op på den høje reol? |

Måske ligger problemet i flere af Forebyggelsesblomstens kronblade.

En fælles gennemgang på arbejdspladsen af alle kronbladene i Forebyggelsesblomsten giver viden om og nye ideer til, hvor problemerne ligger gemt, og dermed hvad der kan og skal gøres ved dem.

Ligesom problemerne kan falde i et eller flere kronblade, skal løsningerne måske også hentes i temaerne i et eller flere kronblade. Vær dog opmærksom på, at løsningen ikke nødvendigvis skal findes i det samme kronblad, som problemet umiddelbart tilhører.

Det er ikke sikkert, at et problem, der handler om dårlige arbejdsstillinger (D) skal løses ved at ændre arbejdsstillingerne (D).

Måske skal løsningen findes i en kombination af ændring af arbejdsorganiseringen (G), indretningen (A) og holdningerne (B)?

Måske er holdningerne ok, men ikke godt nok formidlet til en ny gruppe medarbejdere? Så skal der måske sættes ind med oplysning og oplæring (C).

Måske skal der anskaffes et nyt hjælpemiddel (F), som kræver instruktion og indkøring (C) og ledelsesmæssig prioritering og opfølgning (B) for at blive brugt?

Lige som problemet kan dække flere kronblade, vil jeres handlinger også typisk skulle findes inden for flere kronblade.

Eksempel på anvendelse af metoden til et organisatorisk tema

En arbejdsplads har for højt fravær.

Er problemet:

| | |
|----------|---|
| A | At indeklimaet eller hygiejnen er for dårlig? |
| B | At der er meget forskellige normer for og holdninger til, hvad der betragtes som acceptable fraværsårsager? |
| C | At der ikke er klarhed over arbejdspladsens fraværsprocedurer og politikker? Eller at medarbejderne ikke får tilstrækkelig støtte til at prioritere i arbejdsmængden? |
| D | At arbejdet udføres med belastende arbejdsstillinger? |
| E | At medarbejderne ofte skal ud i al slags vejr og ikke har passende arbejdstøj? |
| F | At medarbejderne bliver stressede af, at it-systemerne ikke godt nok understøtter deres arbejde? |
| G | At medarbejderne oplever en uretfærdig fordeling af opgaverne? |

Igen gælder det, at løsningerne ikke nødvendigvis skal findes i de samme kronblade som problemerne. Vær også opmærksom på, at der sagtens kan ligge årsager i mere end et kronblad.

Hvis årsagerne til det høje fravær viser sig overvejende at handle om, at medarbejderne oplever en uretfærdig fordeling af opgaverne (G), er det oplagt at se på, hvordan arbejdet planlægges og fordeles, men det vil sandsynligvis være nødvendigt at tage fat i B-kronbladet også, for at få skabt en fælles forståelse af, hvad opgaven er og indebærer, hvilke værdier den rummer osv.

Det kan også være, at det viser sig at være hensigtsmæssigt at ændre på, hvordan arbejdspladsens afdelinger/teams er bygget op (G) og det kan måske føre til, at der skal tænkes i en ny måde at indrette lokalerne (A).

Selv om et problem/tema er af organisatorisk art (for eksempel her som et fraværsproblem), som kræver handlinger på det organisatoriske plan med ledelse, holdningsændringer osv., kan der også være mere konkrete ting, som kan være med til at afhjælpe problemet. I dette eksempel kunne det være at forbedre indeklimaet, sikre en bedre rengøring, eller at der er bedre mulighed for god håndhygiejne, se på om de belastende arbejdsstillinger kan undgås, købe noget egnet arbejdstøj til de udendørs aktiviteter osv.