

Dialogbaseret ArbejdsPladsVurdering - Konsensus-model

Det er tilladt at udarbejde en Arbejdspladsvurdering på mange forskellige måder. CRECEA har formidlet forskellige APV-modeller, som findes på CRECEAs hjemmeside for Apoteker - www.crecea.dk/apoteker.

I dette efterfølgende beskrives en ny metode, kaldet 'Konsensus-model'. Denne model er baseret på dialog - en række udsagn om apotekets arbejdsmiljø, som deltagerne skal tage stilling til. Konsensus betyder bred eller almindelig enighed.

Konsensus-modellen kan bruges til at undersøge både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Fordel ved Konsensus-model

Fordelen ved modellen er, at emner og problemstillinger, der sættes i fokus, kan blive belyst fra flere vinkler, og at forslag til løsninger ofte dukker op undervejs i debatten.

CRECEAs erfaring er, at dialogbaseret APV kan skabe et fælles nuanceret billede af arbejdsmiljøet og trivslen på apoteket og lette vejen til konkrete handleplaner.

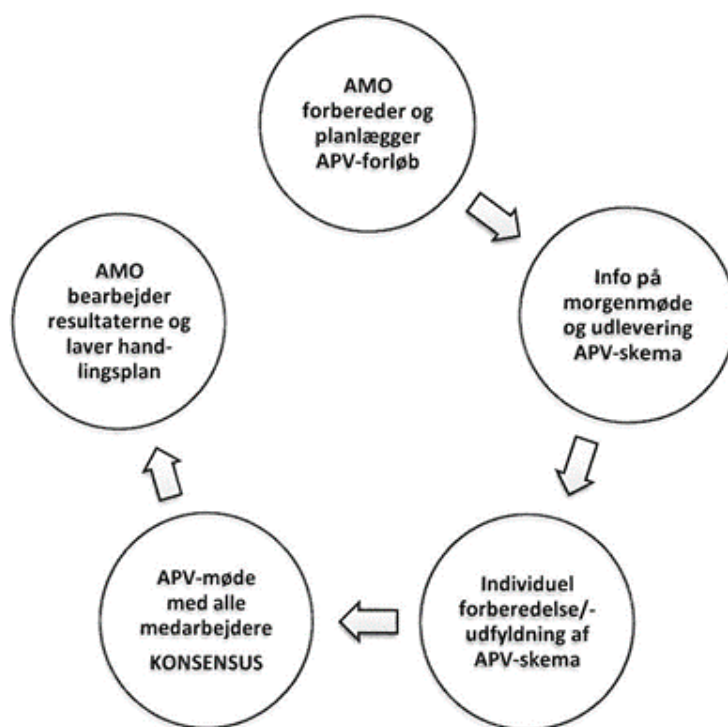
Hvor det kan være svært for en arbejdsmiljøorganisation at analysere og handle på baggrund af en spørgekemaundersøgelse, er resultaterne her meget lettere at arbejde videre med.

Beskrivelse af metoden

Metoden handler om, at man i fællesskab på apoteket tager stilling til forskellige udsagn om arbejdsmiljø og trivsel på apoteket.

Der skabes konsensus = ENIGHED.

Overordnet kan Konsensus-modellen skitseres sådan:



Køreplan for Konsensus-APV:

1) På et indledende møde (det kan fx være information på et almindeligt morgenmøde), orienterer arbejdsmiljøorganisationen om formål og tidsplan for APVen. På mødet udleveres skemaer med de valgte udsagn til medarbejderne. Hver medarbejder skal selvstændigt arbejde med sit skema frem til det kommende APV-møde.

Individuelt skema - forberedelse til APV- møde:

2) Hver medarbejder læser nu alle udsagn og scorer hvert udsagn. Eksempel:

Udsagn: "Her på apoteket oplever jeg, at det fysiske arbejdsmiljø er i orden".

Scala er fra 0 til 10 = fra "helt uenig" til "helt enig". Der er mulighed for kommentarer.

Det individuelle skema udfyldes og medbringes til APV-møde. Eksempel på et individuelt skema.

Udsagn 1:

Her på apoteket oplever jeg, at det fysiske arbejdsmiljø er i orden

Fx indretning, indeklima, støj/akustik, rengøring, belysning

Helt uenig	Delvis uenig	Både og	Delvis enig	Helt enig

Bemærkning :

Ideer til forbedring / ændring:

3) På APV-mødet, som Arbejdsmiljøorganisationen styrer, fremlægges de individuelle vurderinger, og eventuelle forskelle i vurderingerne drøftes med henblik på en fælles bedømmelse.

Derefter drøftes udsagnene, og der skabes enighed om fælles score for hvert udsagn. Endeligt udfyldes et fælles konsensus-skema for hvert udsagn med eventuelle forslag til forbedringer.

Herefter er udsagnet omformuleret fra "JEG" til "VI" - "Her på apoteket oplever vi, at det fysiske arbejdsmiljø er i orden".

Der tages desuden stilling til, om det er vigtigt at arbejde videre med det pågældende emne - emnerne prioriteres så at sige. Hermed er forarbejdet til en APV- handlingsplan klar. Scoringerne fra 0 til 10 kan bruges til at fastsætte kommende mål.

Krav fra Arbejdstilsynet

For at opfylde Arbejdstilsynets krav til en fyldestgørende Arbejdspladsvurdering skal udsagnene dække alle væsentlige arbejdsmiljøemner for branchen - fysisk, psykisk, kemisk, biologisk, ulykkesfarer, sygefravær m.v.

Et eksempel på et standardskema til apoteker, der opfylder Arbejdstilsynets krav, findes på CRECEAs hjemmeside for Apoteker. Der er mulighed for, at I selv kan supplere med andre relevante lokale udsagn.

Eksempler:

Trivsel og social kontakt:	<i>"Jeg trives på vores apotek og har det godt med alle kollegaer".</i> Fx god omgangstone, sociale arrangementer, gensidig hensyntagen til hinandens forskelligheder.
Opbakning fra kollegaer:	<i>"Jeg har den opbakning fra kollegaer/ledelse, som jeg har brug for".</i> Fx i forbindelse med sygdom, tilbagevenden til arbejdet efter sygdom, hjælp hvis man en dag ikke fungerer helt optimalt.
Trusler fra kunder m.m.:	<i>"Vi har et velfungerende beredskab til takling af vanskelige kunder, røveri eller lignende, og alle er bekendt med dette".</i> Fx psykisk kriseberedskab, evakueringsplan ved brand, hvem gør hvad i forbindelse med truende kunder, røveri samt butikstyveri m.m.
Ulykker og ulykkesforebyggelse:	<i>"Vi har de fornødne sikkerhedsprocedurer, følger dem og foretager undersøgelse og forbedringer, så lignende ulykker undgås".</i> Fx procedurer omkring brug af rengøringsmidler, blanding af penicillin, modtagelse af returmedicin, alenearbejde på udsalg, budkørsel m.m.
Det fysiske arbejdsmiljø:	<i>"Jeg oplever, at det fysiske arbejdsmiljø er i orden".</i> Fx indretning, belysning, indeklima, ergonomi og støj.

Disse eksempler kan I omformulere efter behov og supplere med egne udsagn, der passer til jeres apotek.

4) Herefter har apotekets Arbejdsmiljøorganisation et rigtigt godt materiale at arbejde videre med i en udførlig handlingsplan. Skabelon til handlingsplan findes under "APV - Arbejdspladsvurdering" på www.crecea.dk/apoteker.

Fordele ved dialogbaserede APV

Under drøftelserne oplever mange, at man bliver en del klogere på sine kollegers opfattelse af forskellige faktorer i arbejdsmiljøet.

Der er desuden følgende fordele ved at bruge en dialogbaseret APV-metode som Konsensus-modellen:

- Mulighed for at indsætte relevante udsagn, der passer til den konkrete virkelighed på apoteket
- Der sættes fokus på kommunikation om arbejdsmiljø
- Metoden fremmer fælles forståelse og et nuanceret billede af arbejdsmiljøet på apoteket
- At komme til orde og lytte til hinandens synspunkter kan fremme forståelse og accept af forskellighed
- APV-arbejdet bliver lettere for de ansvarlige
- Metoden er løsningsorienteret
- Metoden giver større indflydelse og medansvar for løsninger for deltagerne

Forudsætninger for metoden

Forudsætninger for at arbejde med Konsensus-metoden er følgende:

- At der minimum afholdes et orienteringsmøde (evt. på morgenmøde) og et konsensusmøde. Flere møder kan være nødvendige, hvis ikke alt kan nås på et møde.
- Alle møder velforberejdede op til APV-mødet og har scoret udsagnene på APV- skemaet.
- Mødeledelse - tovholder. For at sikre en god dialog er det vigtigt med en god og struktureret mødeledelse.
- For at sikre at den enkelte kan komme til orde, er det vigtigt at overveje, om der er behov for at dele sig i grupper undervejs i processen.
- Møder i Arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdsmiljøorganisationen skal indledningsvis have besluttet sig for, hvilke udsagn der skal arbejdes med. Arbejdsmiljøorganisationen har som altid ansvaret for at udarbejde endelig handlingsplan, iværksætte løsninger og evaluere på disse.
- Såfremt en medarbejder ikke ønsker åben dialog om et udvalgt emne, bør der være en mulighed for at kontakte Arbejdsmiljøorganisationen for en uddybning.

Find skemaer og udsagn på CRECEAs hjemmeside

Skemaer og udsagn kan I fremover finde på CRECEAs hjemmeside sammen med de øvrige APV- modeller:

www.crecea.dk/apoteker

Kontakt os gerne for yderligere vejledning. Tlf. 7010 8600