

Forebyggelse af arbejdsulykker

Medarbejderinvolvering

6

6.2 ERFO

- inddragelse af medarbejderne i forebyggelse af ulykker

NUL ARBEJDSULYKKER er et kampagnesamarbejde mellem Arbejdstilsynet og Industriens Branchearbejdsmiljøråd koordineret af AT, DI og CO-I.

Metodebeskrivelsen er udarbejdet af:

Danmarks Tekniske Universitet
Byg.DTU
Ulykkesgruppen
Bygning 115, 1. sal
2800 Lyngby

Tlf.: 45 25 16 49
Fax: 45 88 55 82
Hjemmeside: www.byg.dtu.dk
E-mail: ck@byg.dtu.dk

Forfatter til den danske udgave:
Brit Tholander, Cand. Comm.

Forfatter til metoden:
Carin Sundström-Frisk
Arbetslivsinstitutet
Stockholm
Sverige

Indholdsfortegnelse

Introduktion	4
ERFO i korte træk	5
Sådan bruges metoden i praksis	6
Trin 1: Forberedelse	6
Trin 2: Design af en lille undersøgelse	7
Trin 3: Selve undersøgelsen	10
Trin 4: Gruppediskussion	11
Trin 5: Handlingsplan	12
Trin 6: Planen diskuteres med ledelsen	12
Trin 7: Opfølgning	12
Erfaringer fra et ERFO forløb	13
Litteratur	18

Introduktion

Grundtanken i ERFO er at inddrage medarbejdernes erfaringer i virksomhedens forebyggelse af arbejdsulykker. Metoden bruges primært til at synliggøre risikosituationer fra det daglige arbejde. Den kaster nyt lys over forhold, der normalt tages for givet, og som kun operatørerne kender til.

Formålet med at inddrage medarbejderne er at gøre ulykkesforebyggelsen så funktionel og realistisk som mulig. Samtidig er målet at øge medarbejdernes bevidsthed om de risikofyldte situationer i hverdagen. Når medarbejderne selv leder efter risikofaktorer og foreslår forebyggende foranstaltninger, så øges deres viden, og deres adfærd ændres.

Udtrykket “ulykkesfugl” optræder ofte i forbindelse med arbejdsulykker. Både forskere, virksomhedsledere og arbejdsmiljøprofessionelle har været inspireret af tanken om, at det er bestemte mennesker, der løber en særlig høj risiko for ulykker. ERFO bryder – ligesom flere andre metoder fra 1990’erne – med teorien om den evige ulykkesfugl og klodsmajor.

Tanken bag ERFO er, at det er mere væsentligt at forstå hvad, der er sket, end at finde en syndebug. Derfor bygger metoden også på ideen om, at ulykker skal forstås i et meget bredt perspektiv. Metoden åbner mulighed for at inddrage alle forhold omkring arbejds-situationen for derigennem at få et helhedsbillede af årsagen til ulykkerne.

ERFO er en fleksibel metode, og den kan bruges til at belyse mange forskellige problemstillinger. Hvilket fokus der anlægges, afhænger af, hvad der er relevant og realistisk i den enkelte virksomhed.

Det er den svenske ulykkesforsker Carin Sundström Frisk, der har udviklet ERFO. Fremstillingen i dette hæfte bygger på hendes beskrivelse af metoden. Der er dog foretaget visse ændringer for at tilpasse metoden danske forhold.

I Danmark har metoden været anvendt i forbindelse med et udviklingsprojekt, som ulykkesgruppen på Danmarks Tekniske Universitet har iværksat. Erfaringerne herfra inddrages både direkte og indirekte i hæftet.

ERFO er en forkortelse af metodens svenske titel: “Enkätundersökningar av Risker för förebyggande av Olycksfall”.

ERFO i korte træk

Hvordan udføres ERFO?

Overordnet består ERFO af en lille undersøgelse blandt virksomhedens medarbejdere og en efterfølgende gruppediskussion. Det er virksomheden selv, der udformer undersøgelsen, hvilket giver mulighed for at tilpasse undersøgelsen den enkelte virksomhed og det konkrete projekt.

Undersøgelsen kan udføres på mange forskellige måder, fx ved hjælp af spørgeskemaer, interviews, åbne spørgerammer eller videooptagelser. I undersøgelsen kan der blandt andet spørges ind til, hvordan medarbejderne håndterer risikosituationer, og hvordan de synes, virksomhedens sikkerhedsarbejde fungerer.

Med udgangspunkt i resultaterne fra undersøgelsen holdes der en gruppediskussion, hvor alle involverede medarbejdere deltager. I gruppediskussionen skal de ansatte selv beskrive risikomomenterne i deres arbejde og dernæst komme med løsningsforslag.

Hvilke ressourcer kræver analysen?

ERFO er en meget fleksibel metode, så tidsforbruget til processen kan variere. Der er stort set ingen omkostninger ud over personalets tidsforbrug.

Analysegruppen, der forestår undersøgelsen blandt virksomhedens medarbejdere, består typisk af tre til seks personer. Gruppens medlemmer skal hver bruge mellem 15 og 20 timer på opgaven, og dette tidsforbrug er som regel fordelt over en periode på et par måneder.

Derudover skal alle medarbejdere, der er involveret i projektet, bruge et par timer på at deltage i undersøgelsen og gruppediskussionen.

Hvem er metoden for?

ERFO kan bruges inden for alle brancher, og metoden er velegnet til både store og små virksomheder.

Sådan bruges metoden i praksis

ERFO består af seks trin, som gennemgås i det følgende.

Trin 1: Forberedelse

Nedsæt en analysegruppe

Det første skridt er at nedsætte en analysegruppe, som skal lede projektet sikkert gennem alle dets faser. Én af analysegruppens store opgaver er at udforme den undersøgelse, som danner grundlag for gruppediskussionerne.

Analysegruppens sammensætning afhænger af virksomhedens størrelse, kompetence og interesse for opgaven. Det er derfor forskelligt, hvem der bør indgå i gruppen. Der er gode erfaringer med en analysegruppe bestående af:

- To sikkerhedsrepræsentanter
- En person med generel teknisk indsigt, fx en driftsleder
- En operatør

Gruppens medlemmer bør arbejde i den afdeling, hvor analysen skal bruges. På den måde sikrer man, at de kender anlæggene, problemerne og i hvert fald nogle af risikomomenterne. De kender også det sprog og de betegnelser, kollegaerne benytter, hvilket gør det lettere at formulere undersøgelsens spørgsmål naturligt og forståeligt for alle.

Projektet kan gennemføres uden bistand fra eksterne konsulenter, men der kan være nogle fordele forbundet med at tilknytte en person udefra. Vedkommende kan bl.a. se virksomheden lidt “fra oven” og sætte spørgsmålstejn ved ting, medarbejderne tager for givet. En evt. ekstern konsulent bør have kendskab til gruppeprocesser, der er et centralt indslag i ERFO.

Vælg en tovholder

Det er vigtigt at have en tovholder på projektet. Den person skal koordinere de forskellige opgaver, indkalde til møder, holde processen i kog og sørge for løbende at informere kollegaerne om forløbet.

Vælg en mødeleder

Der skal vælges én person, som leder gruppediskussionen. Det er oplagt, at mødelederen er medlem af analysegruppen og meget engageret i projektet. Det er en fordel, hvis vedkommende er vant til at være mødeleder og har erfaringer med de demokratiske spilleregler for gruppediskussioner. Det vigtigste er dog, at det er en person, der er god til at lytte, og som formår at være åben over for de svar, medarbejderne har givet i undersøgelsen.

Betingelser for medarbejderinvolvering

Når en virksomhed ønsker at inddrage de ansatte i et udviklingsforløb som ERFO, er der en række nødvendige faktorer, som ledelsen må sørge for er i orden:

- *Engagement:* Ledelsen skal anerkende de ansattes viden og selv engagere sig i emnet.
- *Penge:* Ledelsen skal afsætte tid til medarbejdernes arbejde.
- *Information:* Ledelsen skal tilskynde til, at man går nye veje for at finde information.
- *Uddelegering:* Ledelsen skal støtte, at berørte medarbejdere danner arbejdsgrupper til løsning af sikkerhedsproblemer.
- *Opfølgning:* Ledelsen skal reagere hurtigt på initiativer.
- *Resultat:* Ledelsen skal sørge for, at virkelige forbedringer gennemføres.
- *Kommunikation:* Ledelsen skal både i tale og ved sit eksempel signalere, at den forventer ansvarlig og sikker adfærd af alle medarbejdere.
- *Tryghed:* Ledelsen skal give anledning til, at de ansatte føler sig trygge ved at deltage i projektet.

Det er vigtigt, at alle involverede bliver informeret om hensigten med undersøgelsen og om, hvad resultaterne skal bruges til. Når resultatet foreligger, skal det gøres til fælles ejendom.

Trin 2: Design af en lille undersøgelse

Formål med undersøgelsen

I denne fase skal analysegruppen designe en lille undersøgelse. Formålet er udelukkende at skabe et godt grundlag for den efterfølgende gruppediskussion.

Undersøgelsen giver medarbejderne noget konkret at tage stilling til og blive inspireret af. Det er vigtigt, at flest muligt deltager i undersøgelsen. Det skaber grobund for en bred og livlig diskussion.

Analysegruppen kan vælge mellem flere forskellige undersøgelsesformer, som gennemgås i det følgende. Det vigtigste er at vælge en form, der passer til det konkrete projekt.

Spørgeskema

Undersøgelsen kan fx bestå af et spørgeskema, som medarbejderne udfylder ved at svare ja eller nej til en række spørgsmål. En fordel ved spørgeskemaer er, at medarbejderne kan svare anonymt. Det kan betyde, at flere svarer ærligt på spørgsmålene.

Der findes ingen grydeklare opskrifter på, hvordan man laver et godt spørgeskema, men der er nogle forudsætninger for succes:

Grundigt forarbejde

For at finde frem til spørgsmål, der leder til brugbare svar, er det nødvendigt at lave et grundigt forarbejde. Gruppen kan for eksempel bruge virksomhedens ulykkesstatistikker, sikkerhedsforskrifter, brugsanvisninger mv. som baggrundsmateriale.

Afklaring af formålet

Gruppen skal være helt afklaret om formålet med hvert enkelt spørgsmål, og hvad der skal ske med svaret. Er der tvivl om mål eller udformning, bør spørgsmålet udgå. For at vurdere om spørgsmålene er entydige, kan man afprøve dem på en mindre gruppe, før den endelige undersøgelse sættes i gang.

Afklaring af målgruppen

Det er vigtigt at gøre sig klart hvem, der er målgruppen. Hvis sikkerhed handler det om? Er det dem, der arbejder på bestemte anlæg eller dem, der arbejder i en bestemt afdeling? Ofte er det en god idé at afgrænse målgruppen, da man ellers risikerer at spørgsmålene må formuleres for bredt eller for abstrakt.

Konkrete spørgsmål

Spørgsmålene skal være så konkrete og entydige som overhovedet muligt, og de skal være afgrænsede til nogle bestemte anlæg, arbejdsopgaver osv. Jo mere målrettede spørgsmål, des mere brugbare svar. Det er også vigtigt at tilpasse spørgsmålene til målgruppens viden, normer og traditioner. Analysegruppen skal sørge for at formulere spørgsmålene i vendinger, folk kender fra dagligdagen.

Eksempler på spørgsmål

Det er meget vigtigt, at spørgeskemaet tilpasses den enkelte virksomhed. De følgende spørgsmål kan inspirere analysegruppen til at udforme deres eget spørgeskema:

- Er der situationer, hvor du *egentlig* tager en risiko – selvom det plejer at gå godt?
- Er der situationer, hvor det er nødvendigt at tage en risiko?
- Har du været ude for situationer, hvor det var lige ved at gå galt?
- Mener du, der kan opstå en risiko på grund af værktøj, maskiner eller emner?
- Mener du, der kan være en risiko på grund af forkert opstilling?
- Kan der være en risiko på grund af indretningen, fx: pladsforhold, rod, adgangsveje, gulve?
- Kan der være en risiko, fordi arbejdet er ensformigt?
- Kan der være en risiko, når du løfter eller flytter tunge ting?
- Kan der opstå en risiko, fordi du føler dig presset eller stresset?
- Synes du, at du mangler information og vejledning om sikkerhedsforskrifter?

Interviews

I nogle virksomheder kan der være brug for andre undersøgelsesmetoder end traditionelle spørgeskemaer. Måske synes analysegruppen, at spørgeskemaerne er for besværlige at skrive, eller måske har de medarbejdere, som undersøgelsen vedrører, lettere ved en mundtlig form. Så kan interviews fungere som et godt alternativ.

Det er vigtigt at dén, der interviewer, er én medarbejderne har tillid til. Hvis hvert interview varer et kvarters tid, kan man nå at komme ind på lige så mange spørgsmål, som der er gengivet ovenfor. En fordel ved den mundtlige form er, at intervieweren kan stille uddybende spørgsmål undervejs.

Videoptagelser

En tredje mulighed er at bruge videoptagelser som grundlag for gruppediskussionen. Ved at filme risikofyldte situationer fra hverdagen, kan der skabes et godt udgangspunkt for dialog om sikkerhed. Gennem diskussion af det man ser på videoen, kan man identificere problemer, årsager og sammenhænge.

Rent praktisk kan videoptagelser udføres ved, at én eller flere udvalgte ansatte bliver filmet, mens de udfører deres sædvanlige arbejde. Fotografen kan være et medlem af analysegruppen. Man kan nøjes med at indkredse vigtige arbejdsperioder på fx to-tre gange et kvarter.

At se sig selv arbejde på video er velkendt og konkret – samtidig med, at man ser det hele fra en ny vinkel! Igennem samtalen med andre, som stiller spørgsmål til det, dé ser, opdager man selv nye sider af arbejdet.

Hvis gruppen vælger at bruge videoptagelser, er det vigtigt at aftale spillereglerne. Da de personer, der bliver filmet, ikke er sikret anonymitet, er det vigtigt at gøre helt klart, hvad optagelserne kan og må bruges til. For eksempel er det vigtigt at sikre, at videoptagelserne ikke bliver brugt senere hen eller til andre formål end ERFO-diskussionen.

Medarbejderne skal selv have lov til at bestemme, om de vil filmes eller ej. Før optagelserne vises på gruppemødet, skal spillereglerne gøres klart for alle deltagere, og det skal pointeres, at det ikke handler om at "pege fingre" af enkelte medarbejdere, men om at skabe grundlag for en generel diskussion.

Trin 3: Selve undersøgelsen

Nu gennemføres undersøgelsen. Fremgangsmåden afhænger af, om gruppen har valgt at benytte spørgeskema, interviews eller videoptagelser. Fælles er selvfølgelig, at analysegruppen skal aftale, hvem der har ansvaret for at udføre de enkelte opgaver.

Resultaterne gøres op

Når undersøgelsen er gennemført, skal resultaterne gøres op. Igen afhænger fremgangsmåden af, hvilken form analysegruppen har valgt. Formålet med undersøgelsen er at skabe et grundlag for gruppediskussionen. Det betyder, at det er vigtigere at finde en god måde at formidle resultaterne på, end at lave statistiske beregninger.

Hvis der er benyttet et spørgeskema, kan resultatet fx formidles i en figur med søjler i forskellige farver. Er der brugt interviews, kan gruppen inddele svarene i temaer, der afspejler, hvor problemerne er. Hvis der er brugt videooptagelser, så kan enkelte særligt sigende sekvenser vises på mødet.

Analysegruppen har med andre ord vide rammer i denne fase, men det er selvfølgelig vigtigt, at gruppen er loyal overfor det faktiske resultat, og at den ikke lader sig styre af forudfattede meninger.

Trin 4: Gruppediskussion

Resultaterne studeres individuelt

Så snart resultaterne foreligger, gives de videre til samtlige medarbejdere, der deltager i projektet. Den enkelte deltager får således mulighed for at tænke over, hvad han/hun vil diskutere med de andre fra gruppen.

Gruppediskussion

Herefter mødes alle de medarbejdere, der deltager i forløbet, til en fælles gennemgang af resultaterne. Nogle medarbejdere taler mindre frit, når der er ledelsesrepræsentanter til stede. Derfor er det bedst, hvis ledelsen ikke er repræsenteret i denne del af processen.

På mødet diskuteres forskellige årsager til usikre handlinger og forskellige barrierer for at arbejde sikkert. Mødet skal udmunde i forslag til, hvordan problemerne kan løses. Man kan fx lave en fælles brainstorm på, om der er brug for bedre redskabsdesign, træningsprogrammer eller nye arbejdsrutiner.

Deltagerne skal også drøfte hvilke krav, de bør stille sig selv – om der er behov for at ændre normerne for sikker adfærd.

Trin 5: Handlingsplan

Efter gruppediskussionen mødes analysegruppen og diskuterer resultaterne. Forslagene uddybes efter behov og prioriteres i en handlingsplan.

Trin 6: Planen diskuteres med ledelsen

Handlingsplanen gives videre til ledelsen. Herefter afholdes et møde om forslaget med deltagelse af sikkerhedsrepræsentanterne, arbejdslederen, sikkerhedslederen og en repræsentant for ledelsen på et højere niveau. På baggrund af mødet træffer man beslutning om hvilke initiativer, der skal sættes i værk. Dette formidles til alle deltagere.

Trin 7: Opfølgning

Efter ca. et år samles gruppen igen, og proceduren gentages, så længe medarbejderne ønsker at deltage.

Erfaringer fra et ERFO forløb

I Sverige har mange virksomheder positive erfaringer med at bruge ERFO. Herhjemme er erfaringsgrundlaget mere spinkelt, men de virksomheder, der hidtil har brugt metoden, er tilfredse med den.

I det følgende gengives erfaringerne fra et udviklingsprojekt, hvor forskere fra Danmarks Tekniske Universitet hjalp en virksomhed med at gennemføre et ERFO forløb.

Om virksomheden

Emballage A/S blev stiftet i 1910. Virksomhedens hovedprodukt er et bredt sortiment af emballager. De seneste fire-fem år har der været betydelige investeringer i nyt produktionsudstyr og edb-værktøjer. Der er 150 ansatte, heraf 88 i produktionen, der består af hovedprocesserne trykning, udstansning og svejsning samt transport- og lagerfunktioner.

Om den afdeling, der har arbejdet med ERFO

Varmehæftningen er den afdeling, der "svejer" emballagerne sammen. Det er også her, emballagen pakkes og palletteres. Det sker på fire automatiserede linier med infeeders, maskiner til sammensvejsning samt pakke- og etiketteringsanlæg.

Der er ca. 20 smede på anlægget. De arbejder i toholdsskift, dag-aften, en uge ad gangen. Produktionen er ordrestyret, og udsving i produktionsbehovet klares dels ved periodevis udvidet drift, dels ved midlertidige ansættelser.

Smedenenes arbejde er at overvåge og justere anlægget. De står også for løbende småreparationer, omstilling og rensning af anlægget. Deres arbejdsidentitet er tæt knyttet til at få maskinerne til at køre godt med så få og korte stoptider som muligt. Heri ligger også tilfredsstillelsen ved arbejdet.

I afdelingen er der efterhånden skabt en række risikofyldte arbejdsrutiner. Formålet med ERFO-projektet var at ændre nogle af disse rutiner ved at påvirke medarbejdernes opfattelse af sikkerhed. Samtidig var der forskellige grunde (gode og mindre gode) til, at arbejdsrutinerne så ud, som de gjorde. Indsatsen måtte derfor stille mod et kompromis mellem forskellige hensyn – men et kompromis, der i højere grad tilgodeså operatøernes sikkerhed.

Processen sættes i gang

Sikkerhedsudvalget besluttede at nedsætte en analysegruppe, og ledelsen bakkede op ved at bevilge de nødvendige ressourcer. Medlemmerne af sikkerhedsudvalget fik til opgave at informere medarbejderne i området, og der blev informeret bredt om aktiviteterne i virksomhedens personaleblad.

Sikkerhedsudvalget hjalp med at sammensætte analysegruppen, der kom til at bestå af to sikkerhedsrepræsentanter, en driftsleder og en operatør. Analysegruppen besluttede at fokusere på oplæring som middel til at lære sikkerhedsmæssigt gode vaner.

Forhandling med ledelsen

Indledningsvis opstod der en "forhandlingssituation" mellem sikkerhedschefen og driftslederen om omfanget af operatørernes deltagelse. Spørgsmålet var, hvor mange operatører, man kunne undvære i produktionen.

Det lykkedes at finde en model, der gjorde det muligt for samtlige operatører på linierne at deltage i gruppediskussionen, hvilket var et godt udgangspunkt for forløbet. Når man vil udvikle risikobevistheden og arbejdsprocesserne, så må hver enkelts opfattelse på bordet og blive diskuteret i fællesskab.

Fokus for undersøgelsen

På sit første møde diskuterede analysegruppen, hvordan den ville udforme undersøgelsen, der skulle danne baggrund for gruppediskussionen. Gruppen blev enig om at bruge en åben spørgeramme. Driftslederen renskrev spørgerammen. Sikkerhedsrepræsentanterne sørgede for at dele den ud til alle og for at motivere folk.

Formidling af resultaterne

Analysegruppen valgte at formidle resultaterne fra undersøgelsen ved hjælp af et skema lavet i et almindeligt tekstbehandlingsprogram. Operatørernes kommentarer blev samlet og skrevet ind. Her gengives nogle af de problemer, der blev påpeget mht. en pakkemaskine:

- Man justerer vandfald under kørsel
- Man tager defekte kasser ud, som er kørt ind i magasinet
- Man fjerner defekte tomme kasser under drift
- Hænder stikkes ind i maskinen i forsøg på at redde kartoner, kasser o.l.
- Stigerne er for korte, når man skal tage kasser og pakker ned fra båndet
- Stigerne er for korte, når man skal kontrollere video jet-print

Gruppemødet

Alle operatører fik udleveret skemaet, og herefter blev der holdt to gruppemøder – et for dagholdet og et for aftenholdet. Deltagerne blev bedt om at uddybe risikosituationerne. Nogle forhold blev man efter nærmere drøftelse enige om ikke udgjorde en risiko, men de fleste blev fastholdt.

Derefter blev deltagerne bedt om at komme med de forbedringsforslag, der umiddelbart faldt dem ind. Forslagene faldt i tre kategorier:

- Tekniske forbedringer af maskinerne – dels sikkerhedsforanstaltninger, dels foranstaltninger vedr. fejlfunktioner i hydraulik og elektronik.
- Forbedret planlægning af produktionen – for at reducere behovet for justeringer.
- Adfærd knyttet til funktioner, fx større opmærksomhed i farlige situationer og hyppigere brug af nødstop ved justeringer.

Ved mødets afslutning nævnede flere operatører, at mødet havde været en god lejlighed til at se kritisk på de risici, man ikke tænker nærmere over, fordi de er blevet en del af rutinen.

Analysegruppen mødes igen

Senere mødtes analysegruppen for at diskutere operatørernes forslag og kommentarer. For at danne sig et bedre overblik samlede de resultaterne fra gruppediskussionen i et nyt overskueligt skema. Der blev foretaget enkelte rettelser og præciseringer af nogle af forslagene.

Der blev aftalt et sidste møde for at:

- Prioritere forslagene vedr. tekniske forbedringer mhp. en diskussion med produktions-teknisk afdeling om de tekniske løsningsmuligheder og eventuelle alternativer.
- Lave et udkast til skriftlig instruktion af nye medarbejdere (nyansatte, afløsere, lærlinge, mv.) i sikkert arbejde ved anlæggene.

Den påtænkte instruktion skulle bruges som en hjælp under oplæringen. Analysegruppen foreslog ledelsen, at instruktionen skulle indgå i virksomhedens kvalitetsstyringssystem, så alle operatører ville få den at se, og så den løbende ville blive ajourført.

Analysegruppens sidste møde

På analysegruppens afsluttende møde blev der lavet en handlingsplan, som beskrev behovene i fire kategorier:

- 1 Forbedringer, som afdelingen selv kan gøre noget ved, og som ikke kræver investeringer.
- 2 Forbedringer, der kræver investeringer, og som skal forestås af produktionsteknisk afdeling.
- 3 Forbedringer, der ikke kan opnås via reparation eller investeringer, men som kræver en forbedret arbejdsinstruktion.
- 4 Forbedringer af forhold vedrørende kvalitet tidligere i produktionsforløbet.

Analysegruppen lavede aktivitetslister til afdelingen og til produktionsteknisk afdeling vedrørende de første to kategorier af forbedringer. Desuden udarbejdede gruppen en arbejdsinstruktion med sikkerhedsinstruktioner for operatører, som nu indgår i virksomhedens kvalitetsstyringssystem. Analysegruppen er påtegnet som ansvarlig for instruktionens indhold.

Hvad fik Emballage A/S ud af at arbejde med ERFO?

I den efterfølgende evaluering af ERFO projektet har medarbejderne fremhævet, at metoden var let at arbejde med. Der er stor tilfredshed med, at alle operatører på linien blev involveret i projektet.

Analysegruppen er positivt overrasket over, at næsten alle kollegaer har besvaret spørgeskemaet. Gruppen mener, at kollegaerne er blevet mere opmærksomme på risici i dagligdagen, og at processen har ført til et godt resultat i form af konkrete tiltag til ulykkesforebyggelse.

Analysegruppen anbefaler andre afdelinger at gå i gang med noget tilsvarende, og den er selv indstillet på at gentage forløbet, ikke mindst i forbindelse med ændringer i produktionsforholdene.

Gruppen opfatter det som en fordel, at der blev sat en handlingsplan i værk umiddelbart, og at nogle problemer allerede er løst. Den hurtige opfølgning gør, at folk ser en mening med aktiviteterne og bliver mere motiverede for at tænke i forebyggelse af risici.

Evalueringen tyder på, at arbejdet med ERFO har givet forebyggelsen af arbejdsulykker et løft. Deltagerne har fået mere indsigt i risikomomenter. De mener, at forløbet har været interessant og lærerigt og har medført bedre forebyggelse.

Én af styrkerne ved ERFO-processen har været, at den har igangsat fælles overvejelser i hele operatørgruppen om risici og handlemåder, der virker forebyggende.

Sikkerhedskulturer ændres ikke fra den ene dag til den anden. Men det er sandsynligt, at forebyggelse ved hjælp af medarbejderinvolverende metoder kan give sikkerhedskulturen et nyt perspektiv.

Når medarbejderne selv identificerer problemerne og tager initiativet til forbedringer og udvikling af løsninger, så bliver resultatet formentlig anderledes relevant og troværdigt, end hvis løsninger bliver "trukket ned over hovedet" på dem, de vedrører.

Litteratur

Aldrich m.fl., 1995:

Medarbejderinddragelse i det forebyggende miljøarbejde – en håndbog. Miljøstyrelsen.

Kamp A., Koch C., 1998:

Arbejdsulykker i dansk industri – nye strukturer, sikkerhedskultur eller ulykkesfugle. Arbejdsmiljøfondet.

Olsen, P m.fl., 1995:

Idékatalog – med metoder og redskaber til at gennemføre arbejdspladsvurdering.

Richter, A., Kamp A., 2000:

Nye ledelsesformer, sikkerhedskultur og forebyggelse af arbejdsulykker. Arbejdstilsynet (Afsluttes ultimo 2000).

Sundström-Frisk, C., 1997:

Den mänskliga faktorn. I: Menckel og Kullinger, 1996. Femton års arbetsolycksfallsforskning i Sverige. Rådet för arbetslivsforskning. Stockholm, Sverige.

Sundström-Frisk, C., 1995:

Description of the ERFO method i National Institute of Working Life, p. 171-184.

Sundström-Frisk, C. 1989:

Gruppdiskussioner – et sätt att påverka riskbeteenden. Utvärdering af ERFO-metoden: Resultat från kontrollgruppen, Arbetsmiljöinstitutet.

De gode metoder

NUL ARBEJDSULYKKER udgiver 30 metoder til brug i det forebyggende arbejde. Metoderne er anvendt med succes i danske og udenlandske virksomheder. Beskrivelserne er lavet af konsulenter, der har brugt metoderne i praksis. Hæfterne bestilles på kampagnens hjemmeside www.Nul.Arbejdsulykker.dk

1. Sikkerhedsledelse og -politik

- 1.1 Sikkerhedsledelse og sikkerhedspolitik
- 1.2 Sikkerhedsledelse – elementer og arbejdsformer
- 1.3 Forandringsledelse og orkestrering
- 1.4 Målstyring og måldialog

2. Intern sikkerhedsdokumentation og -gennemgang

- 2.1 Intern sikkerhedsdokumentation
- 2.2 Virksomhedens anvendelse og vedligeholdelse af sikkerhedsdokumentation
- 2.3 ISOBAR – intern sikkerhedsgennemgang
- 2.4 “Mønsterarbejdspladsen” – metode til intern sikkerhedsdokumentation

3. Økonomisk vurdering af sikkerhed

- 3.1&2 Økonomisk vurdering af arbejdsulykker

4. Sikkerhedskultur

- 4.1 Ændring af sikkerhedskulturer
- 4.2 Analyse af sikkerhedskulturer

5. Læring af ulykker

- 5.1 Tabsårsagsmodellen
- 5.2 Tripod – metode til læring af ulykker
- 5.3 Sikkerhedsorganisationens værktøj til læring af ulykker

6. Medarbejderinvolvering

- 6.1 Sikkerheds Element Metoden
- 6.2 ERFO – inddragelse af medarbejderne i forebyggelse af ulykker
- 6.3 RIV – inddragelse af medarbejderne i forebyggelse af ulykker
- 6.4 Systematisk orden og ryddelighed, 5*S

7. Sikkerhedstræning

- 7.1 Sikkerhedstræning for ledere
- 7.2. Systematisk sikkerhedstræning i virksomheden
- 7.3 Sikkerhedstræning med fokus på organisatorisk adfærd

8. Identificering af risici

- 8.1 Arbejdssikkerhedsanalyse
- 8.2 Risikovurdering af maskiner og tekniske hjælpemidler
- 8.3 Vejledning i risikoanalyse
- 8.4 Identificering af farekilder og vurdering af ulykkesrisici

9. Krav til leverandører

- 9.1&2 Virksomhedens arbejdsmiljøkrav til maskiner og tekniske hjælpemidler
- 9.3 Kundekrav til tjenesteyderes sikkerhedsarbejde

10. Beredskab

- 10.1 Planlægning af beredskab – herunder beredskabsplan for krisehjælp

ERFO

– inddragelse af medarbejderne i forebyggelse af ulykker

Grundtanken i ERFO er at inddrage medarbejdernes erfaringer i virksomhedens forebyggelse af arbejdsulykker. Metoden bruges primært til at synliggøre risikosituationer fra det daglige arbejde. Den kaster nyt lys over forhold, der normalt tages for givet, og som kun de udførende kender til.

Metoden kombinerer en medarbejderundersøgelse med gruppediskussioner. Diskussionerne udmunder i et forslag til handlingsprogram, der formidles videre til ledelsen. Efter ca. et år samles gruppen igen, og proceduren gentages. Det medfører en regelbunden aktivering af sikkerhedsarbejdet.

Metoden er udviklet af det svenske Arbetslivsinstitutet, og den er meget brugt i Sverige. Navnet ERFO er en forkortelse af metodens svenske titel: "Enkätundersökningar av Risker för förebyggande av Olycksfall".

NUL ARBEJDSULYKKER er et kampagnesamarbejde mellem Arbejdstilsynet og Industriens Branchearbejdsmiljøråd koordineret af AT, DI og CO-I.