

Metode 1:

Brug APV'en dialogisk

APV'en er et centralt omdrejningspunkt i arbejdsmiljøgruppens arbejde. Den skal udføres mindst hver tredje år, og den er afsættet for det konkrete arbejdsmiljøarbejde i den mellemliggende periode. Læs her, hvordan I kan bruge en dialogisk APV-metode til at hente ny inspiration til arbejdsmiljøarbejdet.

Mange arbejdspladser bruger spørgeskemaer til APV og trivselsmålinger med nogle års mellemrum som det væsentligste afsæt for arbejdsmiljøet. Det kan være et rigtigt godt redskab til at få det store overblik.

Samtidig kan der ske ting på arbejdspladsen mellem de planlagte arbejdspladsvurderinger, som gør det nødvendigt at revidere APV'en. Her kan en dialogisk APV-metode være en enkel og overskuelig metode til at indhente nye input.

En dialogisk APV-metode

Hvis der bliver brug for det, kan I samle arbejdspladsen til en temperaturmåling og bruge det til at give opdaterede input til jeres APV-arbejde. Den dialogiske APV er velegnet til at involvere mange på samme tid og inviterer til, at alle høres på en aktiv og inddragende måde, hvor der er kort fra ord til handling.

Sådan her kan I gøre:

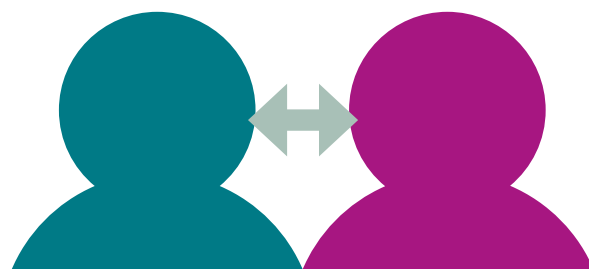
Saml personalet i samme rum og opdel rummet efter en skala på 1-10 – fx i form som en hestesko, så alle kan se hinanden.

Bed personalet om dette:

1. Stil dig ud fra, hvordan du oplever det psykiske arbejdsmiljø nu og her. Skift plads ud fra, hvordan du oplever:

- Arbejdsomængden
- Kravene i arbejdet
- Problemer med konflikter, trusler eller vold
- Arbejdsglæden
- Det psykiske arbejdsmiljø samlet set





2. Interview personen, der står tættest på dig:
 - Hvorfor står du her?
 - Hvad gør, at du ikke står længere nede?
 - Hvad skulle der til, at du stod længere oppe?
 - Betragt fordelingen på skalaen samlet set: Hvilke refleksioner giver det anledning til?
3. Find sammen med en anden to-mands-gruppe og diskutér 4-og-4:
 - Hvad giver arbejdsglæde i dag, som vi skal fastholde?
 - Hvad skal der konkret ske af forandringer for, at vi kan rykke i en mere positiv retning?
4. Alle forslag præsenteres og samles ind til arbejdsmiljøgruppen.
5. Arbejdsmiljøgruppen integrerer de nye idéer i handleplanen (se mere på side 7). Vurdér i den forbindelse om andet faktisk er løst eller skal pareres midlertidigt, fordi nye ting presser sig på.

Love og regler: De formelle krav til APV'en

Arbejdsmiljøloven siger, at APV'en skal revideres mindst hvert tredje år, eller når der sker ændringer i arbejdet eller i arbejdsprocesser og arbejdsmetoder, der har betydning for arbejdsmiljøet, fx hvis I får nye maskiner eller IT-systemer.

Der er to mål med APV:

- At følge og overvåge arbejdsmiljøet på en systematisk måde, så I kan opdage problemer i tide og gribe ind, før de bliver alvorlige.
- At lægge en plan for, hvordan ledelse og medarbejdere skal løse de problemer, som APV'en afdækker.

En APV består af fem dele:

1. En kortlægning af arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladsen. Hvor er problemerne? Hvem rammer de?
2. En analyse af de problemer, I finder. Hvad er det helt præcist, der er galt – og hvor alvorligt er problemet?

3. En handlingsplan for arbejdsmiljøet, hvor opgaverne er prioriteret. Hvad er vigtigst at gøre hér og nu, og hvad kan vente til de alvorligste problemer er løst?
4. En plan for, hvordan der skal følges op. Hvordan skal problemerne løses? Får vi gjort, hvad vi aftaler? Og har det virket? Er problemet løst?
5. En kortlægning af sygefraværet. Er der forhold i jeres arbejdsmiljø, der kan medvirke til fraværet?

APV'en og dens resultater skal være dokumenteret skriftligt. Men ellers er der ingen faste krav til omfang og dybde. Det vigtigste er, at I kommer i gang med arbejdet. Hellere en simpel APV, som bliver fulgt godt op, end en kæmpe analyse, der samler støv på hyldeerne.

Læs mere på arbejdsmiljoweb.dk/apv