

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:

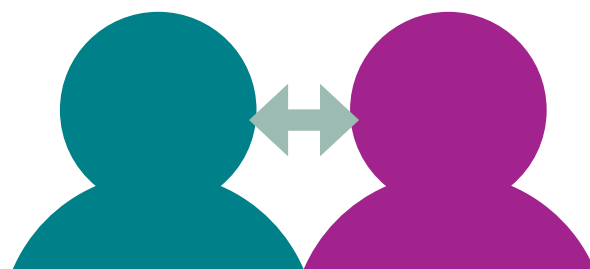
Saml personalet i samme rum og opdel rummet efter en skala på 1-10 – fx i form som en hestesko, så alle kan se hinanden.

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 I skal iværksætte en APV, når der sker ændringer i arbejdsforholdene, der kan have betydning for arbejdsmiljøet. For eksempel hvis der sker ændringer i organisationen, I indfører ny teknologi/IT eller bygger om. I kan gennemføre en afgrænset APV for den del, der er påvirket af ændringen, men alle arbejdsmiljøforhold skal afdækkes mindst hvert tredje år.

Der er to mål med APV:

- Kortlægning og risikovurdering: Hvor er problemerne? Hvordan kan de løses?
- Inddrag sygefraværet: Er der arbejdsmiljøproblemer, der påvirker sygefraværet?.

En APV-proces har 6 faser:

1. En kortlægning af arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladsen. Hvor er problemerne? Hvem rammer de?
2. En risikovurdering af de forhold, I har afdækket. Hvor stort, og hvor alvorligt er problemet?

3. En vurdering af, om der er forhold i jeres arbejdsmiljø, der kan medvirke til sygefravær.
4. En skriftlig handlingsplan for arbejdsmiljøet. Hvordan skal problemerne løses? Hvem gør hvad og hvornår?
5. Gennemførelse af handleplanen med løbende opdatering af fremdrift.
6. Opfølgning på indsatser. Er problemet løst? Hvis ikke, hvorfor? Er der brug for at sætte nye tiltag i gang?

APV'ens handlingsplan skal være skriftlig og tilgængelig for alle, og I skal kunne dokumentere, at I har afdækket og risikovurderet arbejdsmiljøforholdene. Ellers er der ingen faste krav til omfang og dybde. Det vigtigste er, at afdækningen siger tilstrækkeligt om jeres arbejdsmiljø, og at I får løst de problematiske forhold.

Læs mere på godtarbejdsmiljo.dk/apv