

3 min. 20-09-2022

# Værdsættende arbejdspladsvurdering

**En arbejdspladsvurdering (APV) har normalt fokus på de problemer med arbejdsmiljøet, som findes på arbejdspladsen. Når man integrerer de værdsættende principper i sin APV, kommer der øget fokus på ressourcer, potentialer og handlemuligheder.**

## Skribentinfo




Lederweb

Sekretariat for Væksthus for Ledelse

Væksthus for Ledelse


En APV skal bestå af:

- En kortlægning af arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladsen
- En vurdering eller analyse af arbejdsmiljøforholdene
- En handlingsplan for arbejdsmiljøet, hvor opgaverne er prioriteret
- En plan for hvordan der skal følges op
- En vurdering af om der er forhold i arbejdsmiljøet, som kan være medvirkende til sygefravær.

I den "værdsættende arbejdspladsvurdering" holder vi os til begreber fra Værdsættende samtale og angiver de lovpligtige APV-faser i processen.

**Deltagere**
Samarbejdsudvalg/MED/MIO/Arbejdsmiljøudvalg leder processen. Hele personalet deltager i processen.

### Forberedelse

1. Afklar hvilket tema I vil have på jeres APV. Hvad er det, I vil undersøge og forbedre? (temaer som: et sundt arbejdsliv, et blomstrende arbejdsmiljø, harmoniske fysiske rammer eller lignende).
2. Lav spørgsmål, der kan bruges i den værdsættende undersøgelse af temaet. Spørgsmålene kan fx være:

Fortæl om en situation, hvor dit arbejdsliv var særligt sundt. Hvad skete der? Hvad gjorde det muligt? Forestil dig om tre år hvor dit arbejdsliv er rigtigt sundt – hvordan er det i detaljer? Hvad kan vi, du og andre gøre for at gøre arbejdslivet endnu sundere?

3. Formuler spørgsmål, der gør det muligt at vurdere arbejdsmiljøet i forhold til sygefraværet. Det kan fx være: Hvilke informationer om vores arbejdsmiljø giver sygefraværet? Hvilke områder vil være vigtige at handle på?
4. Lav et opsamlingsskema, hvor man kan skrive hovedpointer fra hvert spørgsmål.

**Organisering**

*Personalemøde 1*
Igennem interviews og gruppearbejde sker der en kortlægning af arbejdsmiljøforholdene. APV'en gennemføres på et møde, hvor hele afdelingen/ arbejdspladsen interviewer hinanden to og to. Efter face-to-face interviewene går deltagerne sammen med deres makker i sekspersonersgrupper, hvor de genfortæller deres makkers vigtigste situationer g pointer. Grupperne opsamler, analyserer og stiller forslag til den fremtidige praksis og planlægning. Hovedpointer opsamles i opsamlingsskemaer. Hver gruppe fremlægger i plenum og videregiver sit opsamlingsskema til sikkerhedsgruppen.

*Samarbejdsudvalg/MED/MIO/Arbejdsmiljøudvalg*
Der gennemføres en analyse af arbejdsmiljøforholdene og udarbejdes en handlingsplan: Saml materialet fra personalemødet, analysér og beskriv påmax to A4-sider

- Arbejdspladsens styrkesider – hvilke situationer er særligt sunde (husk at se efter så mange forskellige situationer som muligt)?
- Sammenhænge der skaber sunde arbejdsliv – hvad gør det sundt?
- Potentielle udviklingsområder – hvad drømmer folk om skal blive endnu sundere?
- Handlingsmuligheder – hvad kan der gøres for at nå drømmene?

*Personalemøde 2*
Her planlægges, hvordan der følges op på handlingsplanen.

Samarbejdsudvalg/MED/MIO/Arbejdsmiljøudvalg fremlægger konklusionerne omstyrkesider, sammenhænge, udviklingsområder og tiltag. Medarbejdere og ledere inviteres til to og to at drøfte konklusionerne. Efterfølgende melder de tilbage, hvilke pointer der især står positivt frem, og hvor de ser sig selv sombidragsydere.

*Samarbejdsudvalg/MED/MIO/Arbejdsmiljøudvalg*

- Gennemfør konkrete initiativer, der fører de beskrevne rutiner, arbejdsprocesser og praksisser ud i livet
- Saml op og lær af de bedste erfaringer med den værdsættende APV.

**Tid**

To personalemøder á tre timer samt tre-fire møder i Samarbejdsudvalg/MED/MIO/Arbejdsmiljøudvalg.

**Husk**

Grundig information til alle medarbejdere og ledere om hele processen og dens mål, herunder hvilke muligheder denne invitation kan afstedkomme for personalet, og hvilke forbedringer de kan se hen til. Kort sagt handler det om at sætte en klar kontekst, så folk kan justere deres forventninger.

## Varianter

I stedet for at gennemføre APV'en gennem et personalemøde kan sikkerhedsgruppen interviewe alle, foretage en analyse og derefter inddrage resten af arbejdspladsen i udformningen af fremtidig praksis og den videre planlægning.

Som en del af en traditionel APV kan I spørge til de håb, der ligger bag de problemer, der bliver rejst, og til de forhold der fungerer godt, og til hvad medarbejdere og ledere ønsker sig af fremtidens arbejdsmiljø. Det giver sikkerhedsgruppen mulighed for at lægge handlingsplaner, hvor løsninger og initiativer knytter sig direkte til positive erfaringer og eksisterende god praksis på arbejdspladsen.

Værktøj 2: Personalemøde med den gode historie
Værktøj 3: Anerkendende eftertanke
Værktøj 4: Klarhed i arbejdet
Værktøj 5: Kortlæg og beskriv jeres arbejdsplads og arbejdsdag

Artiklen har oprindeligt været bragt på Lederweb i 2007