

WORKSHOPGUIDE

DIALOGISK APV

WORKSHOPGUIDE:**DIALOGISK APV**

Workshopguiden tager afsæt i BFA's metode til dialogisk APV.

Dette er en inspirationsguide til, hvordan I kan facilitere en dialogisk APV i din organisation eller i dit team eller din afdeling. Det er en trin-for-trin guide, som giver jer inspiration til både forberedelse og overvejelser før workshoppen, guidens til facilitering af workshoppen og guidens til opsamling på workshoppen. Den dialogiske APV er særlig god til at afdække de mere psykosociale forhold, hvorfor workshopguiden ligger op til en dialog om, hvad der kan beskytte og belaste i det psykosociale arbejdsmiljø.

Hvorfor anvende en dialogisk APV?

En dialogisk APV er god til at involvere flere på samme tid, hvor alle høres, kan få ejerskab og inddrages i det videre arbejde. I nogle tilfælde kan den dialogiske APV være en intervention i sig selv, hvor ord let kan blive til små hverdagshandlinger.

Hvem kan anvende dialogisk APV?

En dialogisk APV kan være givtig at anvende i organisationer med få ansatte, men også i større organisationer. Her kan man bruge guiden på afdelings- eller teamniveau.

OBS husk det lovpligtige

Husk at udfylde eller opdatere jeres handleplan efter workshoppen, da det er lovpligtigt at handleplanen er skriftlig og tilgængelig enten digital eller fysisk for alle medarbejderne.

**1.
TRIN****FORBERED DIALOGEN**

- Afklar formålet
- Vælg det rette forum
- Udvælg relevante temaer I skal afdække

AFKLAR FORMÅLET MED DIALOGISK APV

Formålet med at lave en dialogisk APV er fx:

- At få opdateret APV-arbejdet så vi er sikker på at vi har fokus på det vigtigste i vores arbejdsmiljø-arbejde.
- At have en mere dialogisk tilgang til forbedringer i vores arbejdsmiljø, hvor alle medarbejdere bliver høret og inddrages i det videre arbejde.

Vælg det rette forum for den dialogiske APV:

Overvej hvilken ramme der passer bedst til jeres arbejdsplads:

- Hele arbejdspladsen
- Afdeling eller teamniveau
- Med ledergruppen

Overvej og vælg relevante temaer

En dialogisk APV er særlig god til nogle af de mere psykosociale forhold i arbejdet, derfor tager nedenstående eksempler på temaer udgangspunkt i, hvad der beskytter og belaster i det psykosociale arbejdsmiljø. I kan læse mere om beskytterende og belastende faktorer i arbejdsmiljøet [HER](#).

Eksempler på temaer/overskrifter:

- Tidspres i arbejdet
- Modstridende eller uklare krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav
- Arbejdsglæde og mening
- Samarbejde mellem medarbejdere eller med frivillige eller med hovedbestyrelsen

Udvælg 3-5 temaer, som I vil have afdækket på workshoppen – og overvej hvorfor er det lige netop disse temaer, som I finder relevante at afdække i den dialogiske APV.

- Har tidligere APV-afdækninger vist, at der har været udfordringer på netop disse områder?
- Har I indført tiltag, hvorfor I ønsker at afdække om tiltaget af virket efter hensigten på området?
- Er det en uundgåelig risiko i jeres arbejde, hvorfor det er vigtigt altid at komme omkring i afdækningen af jeres psykosociale arbejdsmiljø?
- Andet?

1. TRIN	FORBERED DIALOGEN – fortsat	<p>Overvej hvem der skal facilitere den dialogiske APV</p> <p>I nogle organisationer vil det være relevant, at det er en HR-medarbejder og/eller en arbejdsmiljørepræsentant.</p> <p>I mindre organisationer ,med 1-9 ansatte, kan I overveje, hvorvidt det er en leder og/eller 1-2 medarbejder som skal facilitere workshoppen.</p> <p>I nogle tilfælde kan det også være givtigt at få en ekstern konsulent til at facilitere den dialogiske APV, da der kan være nogle udfordringer, som kan være svære at drøfte, hvis fx alle interne har en part i udfordringen eller særlig sårbart og svært at tale om.</p>
--------------------	------------------------------------	---

**2.
TRIN****FACILITERINGSGUIDE TIL SELVE
WORKSHOPPEN**

- Sæt rammen for den dialogiske APV
- Afdæk afdæk de forskellige temaer ud fra en løsningsfokuseret tilgang
- Afrunding

RAMMESÆTTE OG PRÆSENTATION AF PROGRAM FOR WORKSHOPPEN.**Start med at præsentere formålet med den dialogiske APV, hvad kan medarbejderne forvente.**

- Vi vil gerne igangsætte en dialog om de psykosociale arbejdsmiljøer. Vi har udvalgt xx temaer på baggrund af xx.
- I vil få mulighed for at tale med hinanden om de forskellige forhold og hvad der kunne være givtige eller nyttige forandringer set fra jeres perspektiv.
- Vi kommer ikke til at løse alt i dag. Vi kommer til at afdække nogle vigtige og centrale områder ift. vores arbejdsmiljø, og så vil vi med alle jeres input se på, hvordan vi kan styrke det psykosociale arbejdsmiljø.

Sæt rammerne for hvordan vi er sammen undervejs

- Fx der vil være forskellige oplevelser af arbejdsmiljøet, vi er alle forskellige og det er vigtigt at vi møder hinanden med respekt, værdighed og nysgerrighed når vi oplever noget forskelligt.
- Vi kommer til at have fokus på, hvad vi allerede gør rigtig godt, og hvordan vi kan stå endnu stærkere, der hvor vi oplever udfordringer

Præsenter program

Fx Vi kommer til at gennemgå temaerne et ad gangen. Vi starter med tema 1, derefter tema 2, så tema 3 og til sidst tema 4.

Ved hvert tema skal I interviewe hinanden om temaet, hvorefter I skal gå sammen i mindre grupper af 4 personer, hvorefter vi samler fælles op i plenum.

**2.
TRIN****FACILITERINGSGUIDE TIL SELVE
WORKSHOPPEN – fortsat****Facilitering af temaer**

Inddel rummet i en skala fra 1-10, hvor 1 er 'det fungerer virkelig dårligt' og 10 er 'det fungerer virkelig godt'. Justér gerne i ordlyden, så det tilpasses det enkelte tema – det vigtige er at bibeholder skalaen.

Bed dine kollegaer om:

1. At placerer sig i rummet ift. skalaen fra 1-10.

Fx hvordan synes I, at vi samarbejder i teamet på en skala fra 1 til 10. Hvor 1 er det går virkelig dårligt, vi samarbejder slet ikke eller, der er konstant konflikter til 10, hvor det går super godt – vi er vildt gode til at samarbejde og kan slet ikke blive bedre.

2. Nu skal I interviewe hinanden to og to – find den person du står tættest på.

Først skal den ene interviewe den ene, og så bytter I efterfølgende. Sæt gerne 10 min af pr. interview, så 20 min i alt.

En vigtig pointe er, at interviewer holder sig til interviewrollen og lytter, selvom man måske får lyst til at komme med input eller perspektiver på svarene undervejs.

Hvad gør at du lige har placeret dig her på skalaen?

- a. Hvad skulle til, at du placeret dig længe oppe på skalaen?
- b. Hvad skulle til at du placerede dig længe nede på skalaen?
- c. Når du ser på, hvordan vi alle har placeret os på skalaen, hvad giver det så anledning til af refleksion hos dig?

Man kan med fordel printe spørgsmålene ud.

3. Debrief i interviewparrene.

Brug gerne 5 minutter på at tale om, hvad I lagde mærke til i interviewene, hvad gav det anledning til af refleksioner?

2. TRIN	FACILITERINGSGUIDE TIL SELVE WORKSHOPPEN – fortsat	<p><u>4. Find sammen med en anden to-persons-gruppe og drøft nedenstående spørgsmål.</u> Grupperne har 15 min og kan skrive konkrete tiltag/forandringer på post-its</p> <ol style="list-style-type: none">Hvad fik I hver især øje på under interviewene, som er vigtige at I fastholder for at styrke [indsæt tema]?Hvad kunne være nyttigt, at vi konkret sætter i gang eller forandrer for, at vi kan rykke i en mere positiv retning? <p><u>5. Alle forslag præsenteres og videregives til dem, der har ansvaret for at samle op på den dialogiske APV</u> (fx arbejdsmiljørepræsentanter, leder eller anden med udvidet ansvar).</p> <p>Herefter går I videre til næste tema og sådan fortsætter workshoppen.</p> <p>Afrunding Her er det vigtigt, at der fortælles, hvornår og hvordan der samles op på alle de input, jeres kollegaer har bidraget med, så I har gennemsigtighed i processen.</p>
--------------------	---	---

3. TRIN	FØLG OP OG OPDATER HANDLEPLAN <ul style="list-style-type: none">• Udarbejde eller korriger handleplan på baggrund af den dialogiske APV• Evaluer den dialogiske APV	UDARBEJDE ELLER KORRIGERE HANDLEPLAN <p>På baggrund af den dialogiske APV skal I udforme en handleplan (som I kan finde redskab til her) eller korrigere jeres eksisterende handleplan. Det kan fx være, at I på baggrund af den dialogiske APV vurderer, at nogle tidligere problematikker er løst, eller skal parkeres, fordi noget andet vigtigere presser sig på ift. medarbejdernes arbejdsmiljø.</p> <p>Herefter skal I informere jeres kollegaer om den opdaterede handleplan:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvilke tiltag eller indsatsområder har I fokus? Og på hvornår?• Hvad har det af betydning for medarbejderne? Hvad skal de måske til at gøre på nye måder?• Hvis nogle skal klædes på til at kunne udføre nye arbejdsprocesser, hvem, hvordan og hvornår kommer det til at foregå?• Andet? <p>Handleplanen skal derudover ligges et sted, hvor den er tilgængelig for alle medarbejdere enten fysisk eller elektronisk, da en tilgængelig og skriftlig handleplan er lovpligtig.</p> Evaluer den dialogiske APV <ul style="list-style-type: none">• Hvordan fungerede det umiddelbart at lave en dialogisk APV?• Noget I skal være opmærksomme på, hvis/når I gør det igen?
--------------------	---	--