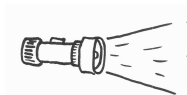




ANERKENDENDE PROCESØVELSER

Vælger I at bruge anerkendende procesøvelser i APV-arbejdet, så arbejder I med arbejdsmiljøet ud fra en række positive, "dynamiske" øvelser igennem hele APV-processen.

Den APV-proces, som beskrives her foregår ved **1 dialogmøde** på ca. **3 timer**. Hertil kommer arbejdsmiljøgruppens og mødelederens tid til forberedelse og opfølgning, samt afvikling af de initiativer, som sættes igang på baggrund af APV-processen.



Kort om metoden

Anerkendende procesøvelser fungerer godt som redskaber til APV arbejdet. Øvelserne er med til at gøre jeres udfordringer konkrete, de sikrer et konstruktivt sigte, og de har en legende dynamisk tilgang, som giver medarbejderne lyst til at involvere sig og byde ind. De procesøvelser, som er valgt her, trækker på samme tankesæt, som metode 1: Anerkendende interview. De anerkendende interviews og anerkendende procesøvelser kan sagtens supplere hinanden i en APV-proces.

Den APV proces, som er beskrevet i det følgende bruger 4 forskellige procesøvelser, der gennemføres på et dialogmøde, hvor alle medarbejdere deltager. Øvelserne sikrer, at I kommer igennem alle APV'ens faser. De fire øvelser er:

- Kick off øvelsen "Korte møder", hvor deltagerne brainstormer sammen
- Kortlægningsøvelsen "BØR & GØR"
- Idékonkurrence, hvor nye idéer til at styrke og udvikle arbejdspladsen fødes og prioriteres
- Den afsluttende øvelse "Fra mig til mig", hvor den enkelte medarbejder påtager sig et aktivt ansvar for at gøre en positiv forskel for det psykiske arbejdsmiljø.

Anerkendende proces-øvelser - værktøjer

 Samlet oversigt - sådan gør du

 Tips og råd til mødelederen

 Gode råd til

arbejdsmiljøgruppen

 Opgaveark - BØR & GØR til

deltagerne

Via disse fire øvelser kommer I igennem alle APV faserne, og I lever fuldt op til de officielle krav, der er til en APV på det psykiske arbejdsmiljø område.



Hvor kan metoden bruges?

Anerkendende procesøvelser kan bruges både i store og små personalegrupper. Er der tale om en mindre personalegruppe, kan det dog være en god idé at vælge et alternativ til idékonkurrencen, da denne øvelse ikke egner sig til helt små forsamlinger.

- Metoden skaber bredt ejerskab, og møderne vil ofte være præget af en høj grad af energi og deltagelse
 - I får alle de gode idéer frem, som er usynlige i hverdagen
 - I får en fælles forståelse af, hvordan jeres psykiske arbejdsmiljø ser ud, og I får synliggjort hvilke forhold, der skal prioriteres.
 - I får igangsat dialog mellem medarbejdere og ledere
 - I får alle til at forpligte sig på at gøre en forskel
-
- På nogle arbejdspladser kan den anerkendende tilgang virke provokerende
 - Der kan være vigtige problemstillinger, som ikke kommer frem, fordi deltagerne selv definerer, hvad der skal tales om
 - Hvis I har store problemer med mobning, vold eller chikane bør I enten hente hjælp fra en ekstern konsulent eller vælge en alternativ metode, der arbejder med en mere afgrænset tilgang og en højere grad af anonymitet. Eksempler på metoder kunne f.eks. være APV-spillet eller spørgeskemavejen.



Deltagere

Alle arbejdspladsens medarbejdere og ledere kan deltage. Vær opmærksom på, at det har stor betydning for processen og resultatet, hvis for mange af de ansatte ikke deltager. Et bredt ejerskab for de initiativer som igangsættes, er afgørende for at få succes.



Indkald derfor til møderne i god tid, understreg vigtigheden af at deltage og udelad ikke nogen. Alle har vigtige input til, hvad der skal til for at styrke det psykiske arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads.

Mødestyring

Udnævn en mødeleder, som har ansvaret for at få selve dagen til at glide på det praktiske og det indholdsmæssige plan.

De øvelser som er udvalgt kræver generelt ingen forudsætninger fra deltagere eller mødeledere, men det er en fordel, hvis de personer, som styrer processen og samler op undervejs, er vant til at tale i forsamlinger og har en minimum af indsigt i

grundtankerne i det anerkendende tankesæt. Det kan I få ved at læse de råd og fokuspunkter, som er beskrevet under metode 1: anerkendende interview.

Hvis der er tale om en større personalegruppe anbefales det at nedsætte flere mødeassistenter, som kan hjælpe mødelederen under mødet.



Læs flere gode råd til mødelederen her. Læs flere gode råd om ledelse og styring af hele APV-processen her.

Tidsforbrug

1 dialogmøde af ca. 3 timers varighed for samtlige medarbejdere. Hertil kommer den tid som arbejdsmiljøgruppen og mødelederen bruger på forberedelse og opfølgning, samt tid til at afvikle de initiativer, som I igangsætter på baggrund af kortlægningen. Afsæt tid til at styre og drive APV arbejdet, så jeres fælles arbejde ikke går tabt, fordi de ansvarlige personer ikke har tid til at følge op.

Se vejen igennem hver enkelt af APV-faserne med anerkendende procesøvelser ved at vælge i menuen i venstre side, eller gå direkte til første fase - afklaring og forberedelse

