KORTLÆGNING AF ARBEJDSPLADSENS ARBEJDSMILJØFORHOLD

I kan frit vælge metode, når I skal kortlægge jeres arbejdsmiljøforhold. Metoden skal dog sikre, at I opfanger alle relevante arbejdsmiljøforhold på alle dele af jeres arbejdsplads.

Kortlægning af arbejdsmiljøet er grundlaget for det videre APV-arbejde og derfor afgørende for hvilke arbejdsmiljøproblemer, der bliver arbejdet videre med.

Inden valg af kortlægningsmetode skal I beslutte jer for, hvilke arbejdsmiljøforhold der skal kortlægges. Som nævnt, skal metoden være dækkende for arbejdspladsens arbejdsmiljø. Dvs. at I skal undersøge alle relevante arbejdsmiljøpåvirkninger, der kan forekomme hos jer.
I det elektroniske APV-værktøj er der udarbejdet en række brancherettede APV-spørgeskemaer, som I kan bruge direkte eller selv tilpasse yderligere. Skemaerne sikrer, at I kommer rundt om relevante emner og kan ses her.

Valget af metode skal passe til kulturen på jeres arbejdsplads. Er I en arbejdsplads, hvor I er vant til at snakke om problemer i større grupper? Tør alle sige deres mening? Hvordan sikrer I jer bedst, at alle bliver hørt?

Hver metode har sine fordele og ulemper.

Nedenfor listes 3 forskellige muligheder, hvor I vil kunne benytte det elektroniske APV-værktøj. Vejledningen til værktøjet giver en nærmere beskrivelse af metoderne i afsnittet om APV-kortlægning.

- **Spørgeskemaundersøgelse**
  Metoden sikrer, at alle får mulighed for at give deres mening til kende, og at arbejdspladsen kan få et samlet overblik over medarbejdernes opfattelse af arbejdsmiljøet. Metoden er desuden en mulighed, hvor man har svært ved at samle de ansatte, for eksempel på grund af skiftende arbejdstider eller -steder.
  Det elektroniske APV-værktøj giver mulighed for, at medarbejderne kan besvare skemaet på en PC. I APV-spørgeskemaet er der gjort plads til, at medarbejderne kan uddybe deres svar med kommentarer og give løsningsforslag. Skemaet kan også printes ud til de, der ikke er dus med en PC. Efter besvarelsen kan de herefter tastes ind af f.eks. en sekretær.

  Ulempe: Metoden kortlægger kun de områder, der spørges til.

- **Dialogmetode**
  Metoden kan give en høj grad af deltagerinvolvering. Metoden gør det muligt, at medarbejdernes prioritering og input til løsninger og handlingsplan umiddelbart kan diskuteres

på mødet. Dette kan medvirke til at styrke medarbejdernes engagement og ansvarlighed i forhold til at gennemføre løsningerne.

Ulemper: Metoden opfanger ikke nødvendigvis alle relevante problemer. Den kræver desuden åbenhed og tillid på arbejdspladsen, specielt mellem leder og ansatte. De problemer, som kun vedrører få, prioriteres ofte ikke. Metoden kræver en trænet mødeleder (eller ekstern konsulent), der kan distancere sig fra de konkrete problemstillinger.

- **Kortlægning via arbejdsmiljøgruppe / arbejdsgruppe**
  Metoden er nem og relativt hurtig at bruge. Ved f.eks. at vælge et relevant APV-spørgeskema fra det elektroniske APV-værktøj og anvende det som checkliste, sikrer metoden, at man kommer omkring alle gængse problemstillinger indenfor arbejdsområdet. Kortlægningen kan f.eks. udføres af en arbejdsmiljørepræsentant og en arbejdsleder.

  Ulemper: Hvis de ansatte ikke involveres i at kortlægge arbejdsmiljøet og pege på handlingsmuligheder, kan det være svært at motivere dem til at tage ansvar for gennemførelse af løsninger.
  Brugt som checkliste, er APV-spørgeskemaet ikke hensigtsmæssigt til at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø (se mere herom under "Psykisk arbejdsmiljø i APV-processen".
  Checklister kortlægger kun de kendte problemstillinger, så nye typer arbejdsmiljøproblemer kan derved overses.

Forventninger og ressourcer
Ofte har medarbejderne en forventning om, at alle problemer, der bliver bragt frem, også løses umiddelbart.
Derfor er det vigtigt, som ansvarlig for APV-processen, at informere om, at alle kortlagte problemer ikke nødvendigvis bliver løst her og nu. Løsning vil ske efter en prioriteret rækkefølge, der bl.a. afhænger af ressourcerne i virksomheden.