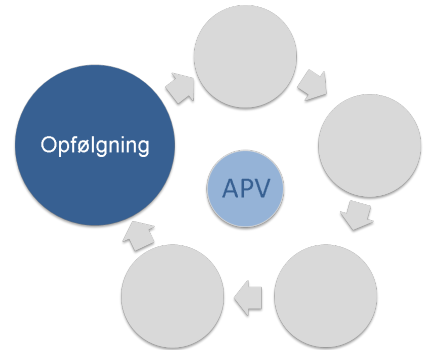


SPØRGESKEMAVEJEN - OPFØLGNING

For at I kan nå de overordnede mål, som I har sat for APV processen, er det afgørende, at der bliver fulgt op på handleplanen og den proces, som I har været igennem. Det kræver fire ting:

- For det første, at I har defineret nogle konkrete delmål i jeres handleplan, som tydeligt kan vise en udvikling.
- For det andet, at I har aftalt nogle overordnede retningslinjer for opfølgning.
- For det tredje, at I får gjort det til et fælles projekt at lykkes med jeres handlingsplan.
- For det fjerde, at I kommunikerer resultater og justeringer undervejs



1. Fælles retningslinjer

Retningslinjerne skal fortælle jer, hvem der har ansvaret for at gennemføre handleplanen i praksis, og de bør sætte en tidsmæssig ramme for, hvornår I vil evaluere effekten af de aktiviteter, I har igangsat. Retningslinjerne bør indeholde nogle klare præcise aftaler, så I løbende kan følge med i, hvordan arbejdet skrider frem. På den baggrund bliver der mulighed for at justere de aktiviteter, som er igangsat, hvis de ikke virker, som de skal.

Retningslinjerne besluttet ved et opfølgningsmøde i styregruppen umiddelbart efter, at handleplanen er blevet afstemt med virksomhedens ledelse. I praksis vil det oftest være arbejdsmiljøgruppen, der har ansvaret for at sikre, at retningslinjerne overholdes. Det anbefales derfor, at gruppen, umiddelbart efter spørgeskemaundersøgelsens resultater er blevet præsenteret, planlægger nogle statusmøder f.eks. efter to og fire måneder. På den måde sikrer I jer, at processen ikke løber ud i sandet, når hverdagens travlhed melder sig.

2. Et ledelses ansvar, men en fælles opgave

Det er arbejdsgiverens lovpligtige ansvar at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. I praksis er det dog en opgave, som kun kan løftes i fællesskab. Selvom arbejdsmiljøgruppen og ledelsen har ansvaret for den formelle del af opfølgningsarbejdet, er det vigtigt, at arbejdsopgaverne uddelegeres. Hvis de aktiviteter, som igangsættes, skal have den ønskede effekt, er det centralt, at I får involveret flere medarbejdere i at drive de initiativer, I sætter i gang. I kan f.eks. vælge at nedsætte arbejdsgrupper med hvert sit ansvarsområde. Sørg for at arbejdsgrupperne refererer til en fælles tovholder/kontaktperson.

3. Styrk mulighederne for succes

Spørgeskemaer er et godt redskab til at få en systematisk kortlægning, der giver mulighed for sammenligninger på tværs og anonymitet. Men det er ikke et redskab, der i sig selv er velegnet til at

skabe ejerskab og engagement blandt medarbejderne. Derfor kan det være en god idé, at afholde et eller flere dialogmøder med medarbejderne, efter I har gennemført spørgeskemaundersøgelsen. I kan hente inspiration til dialogarbejdet fra dialogvejens metoder her.

4. Intern kommunikation & feedback

De medarbejdere og ledere, som har besvaret spørgeskemaet vil forvente, at I følger ordentligt op. De vil forvente, at I giver dem løbende tilbagemeldinger og feedback på, hvad I sætter I gang, hvor langt I er kommet, samt status på de beslutninger og justeringer, som foretages henad vejen. Den kommunikation kan ske på mange måder afhængig af, hvad der skal kommunikeres og til hvem. En gang i mellem vil en mail være tilstrækkelig. Andre gange vil det være nødvendigt at dedikere en del af et personalemøde på temaet eller eventuelt at planlægge et separat møde til formålet. Intern kommunikation og løbende feedback er forudsætningen for at APV arbejdet vil blive oplevet, som et værdiskabende element bredt i jeres organisation.