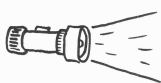


ANERKENDENDE INTERVIEW



Vælger I at bruge anerkendende interview i APV-arbejdet, så arbejder I ud fra en positiv tilgang til jeres arbejdsplads.

Den APV-proces, som beskrives her foregår ved **2 dialogmøder** på hver ca. **2 timer**, som afholdes med **3-4 ugers mellemrum**. 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

Traditionelt set har fokus i APV-arbejdet været på det, der er problemfyldt og svært, men med anerkendende interviews kortlægger I jeres styrker, afdækker drømme og får indsamlet ønsker til forandringer.

Denne metode er meget anvendt og veldokumenteret og udgangspunktet er, at en fælles dialog om de gode historier og jeres ønsker til arbejdspladsens fremtid, kan styrke det psykiske arbejdsmiljø. Når vi ikke starter med problemerne, men i stedet ser på mulighederne, så sker der tre ting:

- Vi bliver gladere for at gå på arbejde
- Vi bliver mere motiverede for at gøre en ekstra indsats
- Vi bearbejder de problemer, vi rent faktisk har, simpelthen ved at koncentrere vores energi om det, vi er bedst til.

Laver I en APV ud fra denne dialogmetode, vil I få en fælles forståelse for de ting, som medarbejdere og ledere synes er vigtige for deres trivsel. I finder ud af, hvad I er gode til, og I finder ud af, hvilke byggesten I kan bygge videre på. I ender ikke ud med en bred undersøgelse af jeres arbejdsmiljø, hvor I systematisk gennemgår og spørger ind til samtlige arbejdsmiljøforhold. En af fordelene ved dette er, at I efter APV-processen

Anerkendende interviews - værktøjer

 Samlet oversigt - sådan gør du

 Tips og råd til mødelederen

 Vejledning til

arbejdsmiljøgruppen - dialogvejen

 Spørgsmålsark til deltagerne



står med et overskueligt materiale, som er lettere at handle på baggrund af, fordi I har haft en åben dialog med medarbejderne, hvor de selv har været med til at afstemme og prioritere de ændringsforslag, som er kommet frem.

Hvor kan metoden bruges?

Anerkendende interviews kan bruges i både store og små personalegrupper, og er især et godt valg, hvis I ønsker et konstruktivt og fremadrettet fokus, hvor I ser på muligheder frem for problemer. Anerkendende interviews er mindre velegnet, hvis der er mange alvorlige og personfølsomme problemstillinger på arbejdspladsen som fx vold, mobning eller chikane. Hvis I er klar over, at I har den slags problemer bør I enten hente hjælp fra en ekstern konsulent til at hjælpe jer med at styre processen eller vælge en anden metode, der arbejder med et mere afgrænset udgangspunkt eller en højere grad af anonymitet. Eksempler på sådanne metoder kunne være APV-spillet eller spørgeskemavejen.

- I sætter fokus på mulighederne frem for begrænsninger.
- I får skabt ejerskab og engagement.
- I ved, hvordan I skal handle for at styrke det psykiske arbejdsmiljø, når APV processen er afsluttet.
- Medarbejderne vurderer og analyserer undervejs, så I står ikke med en masse åbne spørgsmål efter, at processen er afsluttet.
- Knudrede problemstillinger bliver muligvis ikke behandlet til bunds.
- Det kan være vanskeligt at skifte fokus til at se på muligheder og tale om det, der virker. Der kan være brug for støtte fra en mødeleder eller en mødeassistent, der er god til det.
-  Der er risiko for, at vigtige temaer ikke kommer frem i dialogen, fordi medarbejderne er blinde over for det, ”man altid har gjort”. Det kan I tage hånd om ved at sammensætte grupper på tværs af afdelinger.

Deltagere



Alle arbejdspladsens medarbejdere og ledere kan deltage. Vær opmærksom på, at det har stor betydning for processen og resultatet, hvis for mange af medarbejderne 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, hvordan I kan 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, som ovenfor beskrevet.



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

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

Tidsforbrug

To møder af 2 timers varighed med nogle ugers mellemrum. Hertil kommer den tid som arbejdsmiljøgruppen og mødelederen bruger på forberedelse og opfølgning, samt tid til at afvikle de initiativer, som I sætter i gang på baggrund af kortlægningen. Afsæt tid til at styre og drive APV arbejdet fremad, 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 interviews ved at vælge i menuen i venstre side, eller gå direkte til første fase - afklaring og forberedelse

