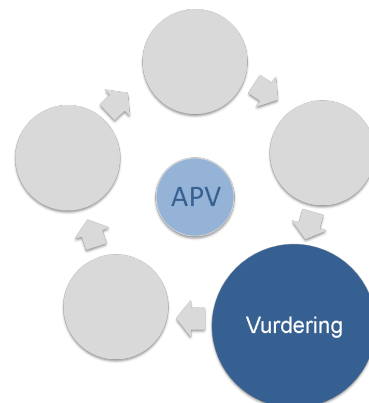


ANERKENDEDE INTERVIEW - VURDERING

Vurderingsfasen i den anerkendende interviewmetode sker i 2 trin.

- **Trin 1:** Ved afslutningen på 1. dialogmøde (som også indeholder hele kortlægningen - se mere her)
- **Trin 2:** Imellem de to dialogmøder, hvor arbejdsmiljøgruppen og ledelsesgruppen mødes



Trin 1: Fortsættelse af 1. dialogmøde - vurdering:

Som afslutning på første dialogmøde foretages en overordnet udvælgelse. Ud fra den bruttoliste over drømme og ønsker, som blev nedfældet efter kortlægningen, skal der nu udvælgelse 3 -5 emner, som I vil gøre en særlig indsats for at opnå.

Medarbejderne deles op i par, og går nu rundt langs væggene og kigger på de plancher, som er blevet hængt op. De kan hver især sætte 3 streger ud for de ønsker/drømme, som de tror eller håber mest på. Lad grupperne tale sammen og tage sig god tid. Gruppemedlemmerne sætter streger på plancherne, og mødelederen tæller hvilke drømme og ønsker, der har fået flest stemmer. De ønsker og drømme, som har fået flest stemmer bliver taget med videre til et møde, hvor både arbejdsmiljøgruppen og ledelsen, tager stilling til dem. Understreg at den prioriterede liste, som kommer ud af processen er foreløbig. Det vil sige, at den er et input til arbejdsmiljøgruppen og ledelsen, når de efterfølgende skal vurdere resultaterne af det første dialogmøde.

Trin 2: Arbejdsmiljøgruppens og ledelsesgruppens vurderingsmøde (afholdes mellem første og andet dialogmøde)

For at sikre kvaliteten og for at styre APV-arbejdet mødes arbejdsmiljøgruppen og ledelsesgruppen mellem de to dialogmøder. På dette møde samles op på processen, der laves justeringer og kortlægningens resultater analyseres. Gruppen samler materialet fra det første møde og analyserer det. Følgende punkter er gode at have med:

- Arbejdspladsens styrkesider – husk at se på så mange konkrete situationer som muligt
- Vurder ud fra kortlægningen, hvilke sammenhænge der skaber et godt psykisk arbejdsmiljø – hvad mener medarbejderne helt konkret vil gøre det godt?
- Hvor er de potentielle udviklingsområder

- Hvad drømmer medarbejderne om? Hvad skal fastholdes, og hvad skal ændres?
- Hvor er der enighed, hvor er der uenighed – Hvordan kan forskellene sammentænkes?
- Hvad kan I realistisk set arbejde videre med? Hvilke muligheder har I og hvilke har I ikke? Bliv klare på den ramme I har at arbejde indenfor, så I kan afstemme forventningerne til næste møde.

Vurderingsmødet skal ende med en renskrevet bruttoliste over ønsker, håb, drømme og gode erfaringer, som I finder det kan være muligt at arbejde videre med. Måske samler I ønskerne i grupper med en overskrift, måske finder I en anden struktur, der gør det hele mere samlet og overskueligt. Bruttolisten skrives på en eller flere flip-overs, som kan præsenteres for medarbejderne ved det 2. dialogmøde.

Efter vurderingsfasen kommer prioriterings- og handlingsfasen, som starter med det 2. dialogmøde. [Se den fortsatte proces her](#)