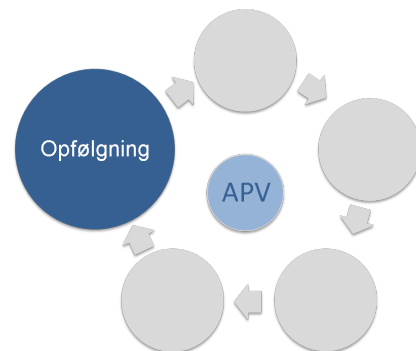


ANERKENDEDE INTERVIEW - OPFØLGNING

Det er vigtigt, at APV-processen ikke stopper ved udarbejdelsen af handleplanerne. Det er først nu, hvor handleplanerne skal iværksættes, at de langsigtede ønsker har mulighed for at blive gjort til virkelighed. Derfor er den efterfølgende handling og opfølgning det allervigtigste element i APV-processen.

For uden de konkrete forandringer, aktiviteter, arbejdsindsatser som skal foregå i denne fase, vil der ikke ske nogen forandringer på arbejdspladsen, og APV-processen kan blive tabt på gulvet og opleves som spild af tid.



Trin 1: Lav et dreamteam

Anerkendende interview er et godt værktøj til at inddrage, skabe ejerskab og skabe motivation for APV-arbejdet. I kan sikre en god opfølgning ved at bruge metodens virkemidler også i opfølgningen.

For eksempel kan I bygge videre på ejerskabet og inddragelsen og nedsætte et dreamteam eller en gruppe af trivselsagenter, som kan være med i det videre arbejde og skabe fortsat engagement og fokus på arbejdsmiljøindsatsen. Vælger I denne løsning, så sørg for at definere rollen som trivselsagent/ dreamteam nøje, så der ikke skabes for høje eller uklare forventninger til de personer, som påtager sig et ekstra ansvar. Det kan ende med at have en negativ effekt på trivslen.

Sørg for fælles opsamlings undervejs i processen, og sørg for, at arbejdsmiljøgruppen holder hånd i hanke med forløbet, så indsatserne bliver koordineret på tværs, og så I sikrer, at jeres planer løbende bliver korrigeret og tilpasset i forhold til arbejdspladsens udvikling.

Muligheden for at arbejde med dreamteam eller trivselsagenter vil primært være relevant for større arbejdspladser, som har brug for en stor berøringsflade for at komme ud til alle medarbejdere. Mindre arbejdspladser kan have større gavn af at bruge de personer, som allerede er udnævnt til tillidshverv (fx arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentanter).

Trin 2: Kommunikér og koordiner

Når I gennemfører anerkendende interview, beder I deltagerne om at give deres meninger til kende. I beder dem om at finde deres drømme og deres ønsker frem, og I beder dem om at komme med nye kreative løsninger på, hvordan I sammen kan udvikle jeres arbejdsplads.

En sådan invitation forpligter. De medarbejdere og ledere, som har været inddraget i processen, 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. Engang imellem vil en mail være tilstrækkelig. Andre gange vil det være nødvendigt at sætte tid af på et personalemøde eller eventuelt planlægge et separat møde til formålet. Intern kommunikation og løbende feedback er forudsætningen for at forløbet vil blive oplevet som et værdiskabende element bredt i jeres organisation.