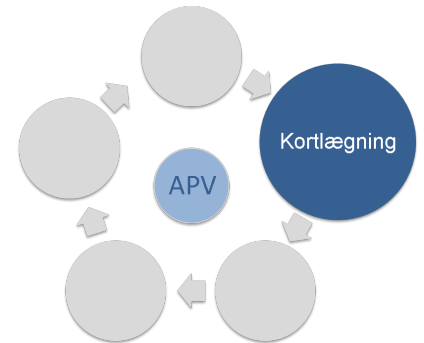


ANERKENDEDE PROCESØVELSER - KOF

Med anerkendende procesøvelser, introducerer man til APV-arbejdet og kortlægger arbejdsmiljøet gennem de 2 procesøvelser: "Korte møder" og "BØR og GØR". Hele kortlægningsfasen finder sted ved hjælp af disse 2 øvelser.

Udover kortlægningen indeholder dialogmødet også hele vurderingsfasen, samt hovedparten af prioriterings- & handlingsfasen. Læs mere om vurderingsdelen af mødet her. Læs mere om prioriteringsdelen af mødet her.



Afholdelse af dialogmøde

Giv en kort introduktion til psykisk arbejdsmiljø og forklar baggrunden for, at I har valgt at benytte de anerkendende procesmetoder til APV-arbejdet. Sæt en tydelig tidsmæssig ramme for mødet og beskriv, hvad I forventer, at der helt konkret vil komme ud af arbejdet. Fortæl dernæst om dagens program og beskriv kort de øvelser, I skal igennem. Tydeliggør hvad I forventer af deltagerne undervejs og sørg for, at mødelederens og eventuelle mødeassistenters rolle er forstået af alle.

For at sætte gang i processen er det en god idé at få deltagerne ud på gulvet og i gang med at tale sammen, så alle bliver sporet ind på at tænke på det psykiske arbejdsmiljø. Til dette formål er procesøvelsen "korte møder" ideel. Øvelsen går ud på, at alle deltagere stiller sig ud på gulvet. De gives hver et kort med et spørgsmål på, og de får at vide, at de nu skal interviewe hinanden ud fra de udleverede kort. Kick off spørgsmål kan fx være:

- Hvad er du mest stolt af ved vores psykiske arbejdsmiljø?
- Hvad giver dig mest energi i arbejdet?
- Hvad skaber arbejdsglæde for dig?
- Hvorfor er det godt at være ansat hos os?
- Find gerne selv på flere

Spørgsmålene skal besvares hurtigt, og den der interviewer, skal ikke vurdere svaret, men kun lytte. Når begge deltagere har stillet deres spørgsmål, bytter de to kort og rækker hånden op for at signalere til mødelederen, at de er klar til at skifte interviewpartnere. Mødelederen ringer med en klokke eller fløjter for at gøre tegn til, at alle skifter partner. Det sker, når hovedparten af deltagerne har hånden i vejret. Gentag dette ca. 4 gange eller med 5 – 7 minutters mellemrum. Øvelsen sluttes af med en kort opsamling, hvor mødelederen udvælger 2-3 deltagere og fx stiller dem følgende

spørgsmål:

- Hvad blev du opmærksom på under øvelsen?
- Hvad blev du mest overrasket over?
- Hvad blev du mest inspireret af at høre?

Nu er I kommet i gang med at tale om det psykiske arbejdsmiljø. Deltagerne har delt nogle erfaringer, og der er blevet sat en positiv scene for det videre kortlægningsarbejde. Så er det tid til at tage et spadestik dybere. Alle deltagere går nu i tænkeboks for at finde ud af, hvordan det psykiske arbejdsmiljø opleves. Alle får uddelt et A4 ark med fire felter, og hver medarbejder får 15 minutter til at sætte sig ned og besvare arkets fire spørgsmål.

A) Hvad gør vi i dag, som vi skal blive ved med at gøre?

Eksempel på svar: Vi skal blive ved med at arbejde i små teams. Det gør, at vi leverer en god kvalitet, og det gør det sjovt at gå på arbejde.

B) Hvad gør vi i dag, som vi egentlig ikke burde gøre?

Eksempel på svar: Vi skyder alt for ofte skylden på andre, og er for dårlige til at se, hvad vi selv kan gøre for at gøre arbejdet sjovere.

C) Hvad er det vi bør gøre, som vi faktisk ikke gør?

Eksempel på svar: Vi ser ikke, når vores kolleger er ved at gå ned med stress, og det påvirker vores samarbejde og trivsel. Vi skal blive bedre til at forebygge og hjælpe hinanden, inden det er for sent.

D) Hvad er det vi ikke gør i dag, som vi for alt i verden heller ikke skal gøre i fremtiden?

Eksempel på svar: Vi har en god tone og snerrer aldrig af hinanden. Vi skal aldrig blive en arbejdsplads, hvor man taler dårligt til og om hinanden.

Deltagerne får at vide, at man gerne må komme med kommentarer, som inddrager både en selv, kolleger og ledelsen, og man må gerne give flere svar på hvert spørgsmål. Jo flere svar, jo bedre. Svarerne skrives ned i de uddelte A4 ark, som hænges op i lokalet, når de 20 minutter er gået. Resultatet bliver en individuel kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø fordelt på fire områder:

A) Handling som I skal holde fast i, fordi den styrker jeres psykiske arbejdsmiljø

B) Handling som I skal holde op med, fordi den skader jeres psykiske arbejdsmiljø

C) Handling som I skal begynde på, fordi det vil styrke jeres psykiske arbejdsmiljø,

D) Handling som I skal blive ved med at undgå, fordi det ellers ville skade jeres psykiske arbejdsmiljø.

Mødet fortsætter nu med mødepunkt 4, 5 og 6, men bevæger sig over vurderingsfasen. Se mødets videre forløb [her](#)