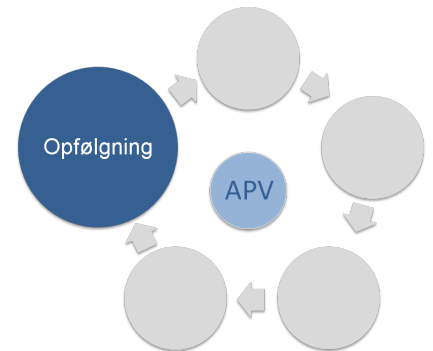


ANERKENDEnde PROCESØVELSER - OPI

Det er vigtigt, at APV-processen ikke stopper ved udarbejdelsen af handleplanerne. Det er først nu, hvor handleplanerne skal iværksættes, at de langsigtede ønsker til arbejdsmiljøet 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 sættes igang 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.



Der er flere trin, der kan bidrage til at sikre, at der bliver handlet på de ting, som er aftalt i APV-processen.

1. Trin: Nedsæt handlegrupper

Anerkendende procesøvelser er en række gode værktøjer til at inddrage, skabe ejerskab og motivation for APV-arbejdet. I kan sikre en god opfølgning ved at bruge metodens virkemidler også i opfølgningen. Det er også lettere at komme i mål, når I er flere til at drive indsatsen. Her kan det være en fordel, hvis det ikke kun er repræsentanter fra arbejdsmiljøgruppen, som tager del i arbejdet, og det er en forudsætning, at ledelsesgruppen inddrages og går foran.

For eksempel kan I bygge videre på ejerskabet og inddragelsen og nedsætte en handlegruppe eller særlige ansvarspersoner, som inddrages i det videre arbejde og bidrager til et fortsat engagement og fokus på arbejdsmiljøindsatsen. Der kan fx nedsættes en gruppe/ansvarsperson for hvert emne/indsatsområde i henhold til handleplanen. Vælger I denne løsning, så sørg for at definere handlegruppernes rolle 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 også for fælles opsamlinger undervejs i processen, og sørg for at arbejdsmiljøgruppen holder hånd i hanke med forløbet, så indsatserne bliver koordineret på tværs og I sikrer, at jeres planer løbende bliver korrigeret og tilpasset i forhold til arbejdspladsens udvikling.

Trin 2: Kommunikér og koordiner

Når I gennemfører anerkendende procesøvelser, beder I deltagerne om at give deres meninger til kende. I inviterer dem om at finde deres bedste ideer frem, og I beder dem om at bruge deres tid på at engagere sig i at udvikle jeres fælles 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.