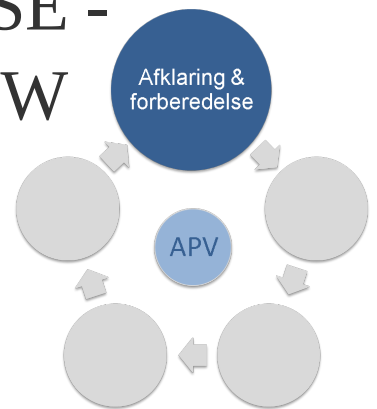


AFKLARING & FORBEREDELSE - ANERKENDENDE INTERVIEW

Opstartsmøde i arbejdsmiljøgruppen

Inden I afholder de to dialogmøder, er det vigtigt, at arbejdsmiljøgruppen mødes og tager stilling til nogle afklarende spørgsmål:

- Hvad ønsker I helt konkret at få ud af at bruge anerkendende interview?
- Hvordan er dette forskelligt, fra den måde I plejer at lave en APV på?
- Er der nogle virksomhedsspecifikke forhold eller situationer, som I bør tænke ind i APV-processen, såsom igangværende omstruktureringer, udskiftninger i personale eller ledelsesgruppe m.m.
- Er der nogle særlige brancheudfordringer, som I kan genkende på jeres arbejdsplads? Hvordan kan de komme med?
- Hvordan kan ledelsesgruppen optræde før, under og efter dialogmøderne for at bakke op om processen og skabe det rette engagement?
- Hvor aktiv en rolle skal medarbejderne have i det opfølgende arbejde, og hvor mange ressourcer kan og bør I afsætte til dette?



Sygefravær og anerkendende interview

Sygefravær og anerkendende interview passer egentlig ikke særlig godt sammen, fordi den anerkendende metode ikke fokuserer på problemer, og fordi metoden ikke opererer med temaer, som på forhånd er fastsat. Det er ikke desto mindre et krav til APV-arbejdet, at det skal indeholde dimensionen sygefravær. I forhold til denne metode vil det mest hensigtsfulde være, at arbejdsmiljøgruppen har fokus på sygefraværet og sørger for, at den endelige handleplan indeholder overvejelser om og/eller eventuelt mål i forbindelse med en nedbringelse af sygefravær. Det er derfor nødvendigt at lave en opgørelse af sygefraværet, inden I går i gang med APV-processen, og derefter laver en til to opgørelser efter, at I har samlet op og igangsat jeres handleplan. I kan se mere om, hvordan I opgør sygefravær, udregner fraværsprocenter og nedbringer sygefraværet ved at klikke ind på arbejdstilsynets temaside om fravær.

Det vil ikke være foreneligt med metoden at integrere sygefravær, som en del af de planlagte aktiviteter fx med det formål at søge bag om årsagerne til et højt sygefravær. Sygefravær vil komme frem, hvis det fylder hos medarbejderne, og i det tilfælde vil det ikke være selve sygefraværet, som

er interessant, men nærmere de ønsker og drømme, som sygefraværet blokerer for. Se mere om dette under menupunktet kortlægning.