

Arbejdspladsens arbejde med APV'en

APV'en kan give jer en viden om jeres trivsel og arbejdsmiljø, som er en kombination af et øjebliksbillede og forhold, der kan have præget jeres arbejdsmiljø over længere tid. Der kan være sket forandringer fra APV'en blev udfyldt, men meget kan også være det samme. Det er vigtigt, at tilgangen og håndteringen af APV'en ses som en samskabelsesproces, hvor I alle er samarbejdspartnere om sagen og hvor ressourcer og kompetencer skal kombineres. Der er ikke én part der kan eje problemstillingen. I er derimod gensidigt afhængige af hinanden, for at kunne håndtere de problemer, som I sammen finder frem til jeres APV peger på.

9 tilgange for leder, tillidsvalgte og medarbejdere til at håndtere APV'en til fælles gavn

1. En APV er et redskab, der skal løse en opgave

APV'en skal bruges til at udvikle arbejdspladsens trivsel og løsning af kerneopgaven. Tal sammen om hvad det er for en opgave APV'en skal løse for jer, inden I går til detaljer i APV'en.

2. APV'en er et professionelt værktøj

Hold en professionel armslængde til APV'en. Den er et professionelt værktøj til at løse en opgave; så undersøg og udforsk APV'ens tal og begreber med eksempler fra jeres hverdag, så I kan se at APV'en, passer til jeres lokale arbejdsplads.

Abstrakte begreber snyder og kan blive til spild af tid, hvis I ikke undersøger hvad f.eks. trivsel konkret betyder for den enkelte, for stuen og samarbejdet. Vurdér det, I kommer frem til, i forhold til jeres nuværende praksis. Identificér hvad der kan være et problem, for først når man har identificeret et problem, kan man arbejde med det.

3. Opbyg en handleplan for jeres arbejde med APV'en

Det er en god idé, at lederen / ledelsen, AMR og TR, mødes for at tale om, hvad det er for en opgave, APV'ens resultater skal løse og hvordan I sammen kan bidrage til det gennem samskabelse. Planlæg møder og aktiviteter og involver MED-udvalget.

4. Peg på konkrete eksempler når I undersøger og taler om APV'ens tal og begreber

Hvad har I set, hørt, mærket og hvad kan I pege på. Pas på at I ikke forfalder til kun at tale om alt det, I gerne vil gøre bedre, alt det man kunne gøre og burde gøre. Stil spørgsmål der giver jer indsigt i, hvad der er jeres behov og hvad der konkret er sket eller sker på arbejdspladsen. Undersøg forhold der kan modarbejde, at der laves et godt stykke pædagogisk arbejde og ligeledes et godt arbejdsmiljø.

Det er vigtigt, at undersøge og inddrage konkrete data, som man har gennem sine iagttagelser, sine erfaringer, sin undersøgelse af måden arbejdet er organiseret på og sin undersøgelse af mål og planer for arbejdet, for at man kan gå i dialog om disse iagttagelser.

5. Accepter at samtalen om APV'en kan være svær og fyldt med paradokser og komplekse følelser

APV'ens resultater skal ikke tages personligt. Tal om de komplekse følelser der knytter sig til jeres erfaringer, for først når I viser vilje til at tale om det, der er svært, skabes der tryghed både ledelsesmæssigt og samarbejds-mæssigt, så I kan udvikle jeres dialogkultur og arbejdsmiljø.

6. APV'en skal håndteres som en samskabende dialog

Arbejdet med APV'en og trivsel i afdelingen/institutionen er en samskabende proces, hvor ledere og medarbejdere bliver hinandens guider og medkonstruktører, der

sammen fokuserer på både trivsel og kerneopgaven og de resultater man sammen skaber gennem arbejdet.

7. Tal om hvordan leder og medarbejdere har ansvar for at tale om det, de synes er svært og som ikke fungerer

Her kan man ikke sidde med fribilletter og lade de andre trække læsset og ikke være medansvarlig. Alle på en arbejdsplads er medansvarlige for at samskabe arbejdspladsens trivsel, her kan der ikke stanges fribilletter ud.

8. Arbejdet med APV'en skal være undersøgende og koble sig til åbenhed og engagement i forhold til samarbejdet og opgaveløsningen

Koblinger kan være tilrettelæggelse af dialogmøder eller undersøgende workshops. Koblingerne kan vise sig i form af ledere og medarbejders lyst til og færdighed i at tale om forhold, hvor der aktiveres stærke følelser og stort engagement. Hvis man selv bliver overvældet af følelser, man synes er besværlige, eller man er bange for konsekvensen af dem og vil væk fra samtalen, vil det ofte lukke dialogen og man dekobler sig fra de andre og deltagerne går flade. Ender man her, må man tilbage og genopfriske hvad det egentlig var, opgave gik ud på.

9. En tommelfingerregel

Indenfor emnet psykisk arbejdsmiljø kan man operere med følgende tommelfingerregel: man kan godt have medarbejdere der er kritiske overfor 1, 2, 3, 4 forhold, samtidig med, at de trives med arbejdspladsen. Det er først når man er kritisk overfor 7, 8...10 ting, at trivsel defineres som dårlig. Som leder og kollega skal man kunne rumme og tale om begge dele samt hvilket omfang kritikken har.

Afsluttende om trivsel og mål

Trivsel er et resultat af, hvordan samspillet har formet sig mellem en person og et bestemt miljø – en arbejdsplads. Har personen i dette samspil oplevet at være tilfreds mange gange, vil han eller hun have en god trivsel. Har personen derimod mange gange oplevet ikke at være tilfreds, vil hun / han trives mindre godt eller direkte dårligt. Om man er tilfreds eller utilfreds, afhænger af om man har fået sine forventninger opfyldt i samspillet med miljøet – arbejdspladsen. Hvis en konkret forventning opfyldes opstår der en tilfredshedsfølelse, mens der opstår en utilfredshedsfølelse hvis en forventning ikke opfyldes. En forventning, i denne sammenhæng, er en fællesbetegnelse der udtrykker en forestilling om eller en stræben efter et mål. Ved et mål forstås et hvert fænomen inden for menneskets fysiske, biologiske, sociale og psykologiske livsfære, som er af værdi for personen og som personen arbejder for at opnå.

God arbejdslyst med APV.

7. december 2015.