

# **Værktøj 3 – anerkendende APV**

## **Evaluering**

Udarbejdet af  
Plambech & Bøgedal  
September 2012

## **Indhold**

Indledning .....	3
Konklusion .....	3
Forslag til tilpasninger af værktøj 3 .....	4
Programteori .....	4
Evalueringsspørgsmål .....	4
Kilder som opbygger programteorien .....	5
Skematisk fremstilling af programteorien .....	6
Programteori Værktøj 3 – anderkendende APV .....	6
Indikatorer .....	8
Metodevalg .....	10
Tilbage melding fra styregruppen .....	11

## Indledning

Formålet med værktøj 3 – *Anerkendende APVer*, at lave en APV som tager udgangspunkt i den anerkendende tilgang, hvor hovedfokus er på det som arbejdspladsen ønsker at opnå i fremtiden i det psykiske arbejdsmiljø. Formålet er desuden at fange overordnede problemer, der i længden kan være stress-fremkaldende og at udarbejde en APV handleplan for det psykiske arbejdsmiljø.

Ultimo august blev der afholdt personalemøder på 2 - 3 timer i henholdsvis Stevns og Lejre. Her bidrog alle medarbejdere til at pege på ønsker til det videre arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

De to Jobcentre havde valgt hver deres metode. I Jobcenter Stevns deltog alle medarbejdere ved et 3 timers personalemøde. Efterfølgende udarbejdede styregruppemedlemmerne fra Stevns APV handleplanen på baggrund af tilbagemeldingerne fra medarbejderne. I Jobcenter Lejre deltog alle medarbejderne ved et 2 timers møde. Umiddelbart i forlængelse heraf samledes MED udvalget en time og startede op på udarbejdelsen af den samlede APV handleplan på baggrund af tilbagemeldingerne fra medarbejderne. Der var således i Jobcenter Lejre 1 times kortere tid til gruppearbejderne.

## Konklusion

Ved styregruppemødets opsamlingsmøde for værktøj 3 arbejdede de to jobcentre stadig på at blive færdige med den endelige handleplan. Områderne der skal arbejdes videre med var på plads, men de var endnu ikke konkretiserede ift. ansvarlige, aktiviteter og tidsperiode.

Jobcenter Stevns har udvalgt fire områder de vil arbejde videre med. På et personalemøde sidst på måneden, vil der blive udarbejdet en konkret handleplan.

Jobcenter Lejre holdt efterfølgende møde i med MED-udvalget, hvor medarbejdernes input blev systematiseret. Efterfølgende er emnerne holdt op mod den 'traditionelle' APV, og de emner som vurderes at give størst gevinst er udvalgt. På et personalemøde sidst i september, vil den endelige handleplan blive udarbejdet.

Jobcenter Stevns: Det var ikke svært efterfølgende for styregruppemedlemmerne at finde 4 områder, som der skal laves en konkret handlingsplan på.

Jobcenter Lejre: Timingen for afholdelse af værktøjet var perfekt, da Lejre lige havde lavet APV. Kombinationen med først at have lavet en problemfokuseret APV, efterfulgt af den anerkendende tilgang, virkede godt.

Medarbejderne gav til styregruppen udtryk for at det havde været en god dag.

Værktøjet bidrager til at alle deltager langt henne i processen og også peger på løsninger og ikke kun udfordringer/ønsker/problemer. På den måde er alle i højere grad med til at sætte dagsordenen for hvad der skal arbejdes videre med i det psykiske arbejdsmiljø.

Der var enighed i gruppen om, at man ikke kunne have lavet dette værktøj, hvis man ikke havde haft de andre værktøjer først. De første værktøjer var personlige, og har givet fokus på at arbejdsmiljøet ikke kun er ledelsens ansvar, men har vist at alle har et ansvar.

### **Forslag til tilpasninger af værktøj 3**

Grupperne var inddelt efter teams. Nogle teams var meget store, og det gav problemer når man skulle være konkret. Styregruppen refleksion var, at man evt. kan arbejde i teams i ønskefasen, men at grupperne med fordel kan sammensættes på tværs af teams, når der skal laves handlingsplaner.

Ønskefasen kan godt være ret kort, men der er behov for god tid til at konkretisere handleplaner, da det er her det bliver svært.

### **Programteori**

Programteorien for værktøj 3 'anerkendende APV'er udarbejdet ud fra evalueringsspørgsmålene, og skal afdække om værktøj 3 bidrager til at skabe trivsel og arbejdsglæde på de to Jobcentre, samt nedsætter sygefraværet.

Til udarbejdelse af programteorien er opstillet følgende evalueringsspørgsmål:

### **Evalueringsspørgsmål**

Blev der udarbejdet en APV handleplan som lever op til Arbejdstilsynets krav?

Medvirker værktøjet 'anerkendende APV' til en operationel APV handleplan, som kan anvendes af det enkelte Jobcenter i det videre arbejde med psykisk arbejdsmiljø?

## Kilder som opbygger programteorien

Programteorien forudsætter, at anvendelse af værktøj 3 medvirker til at skabe trivsel og arbejdsglæde og nedsætter sygefraværet.

Værktøj 3 'anerkendende APV' som er en del af værktøjet 'Vi finder os ikke i stress' er udviklet og afprøvet med god effekt i Social- og Sundhedssektoren. Det har vist sig at være en effektiv metode til at forebygge stress

(<http://www.arbejdsmiljoweb.dk/Trivsel/Stress/stressvaerktøjer.aspx>). Metoden bidrager til nye handlingsstrategier i hverdagen for såvel den enkelte som for arbejdspladsen.

Metoder og værktøjer der bygger på medarbejdernes aktive deltagelse og peger på løsninger der ligger både på arbejdspladsen og hos den enkelte kan medvirke til at skabe nye handlingsstrategier i hverdagen.



## Skematisk fremstilling af programteorien

### Programteori Værktøj 3 – anderkendende APV

Målgruppe	Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
Samtlige medarbejdere i Jobcenter Stevns og Jobcenter Lejre	APV møde	At værktøjet gennemføres efter forskriften	At den praktiske planlægning er foretaget som aftalt	<p>At alle har fremsat ønsker for det fremtidige psykiske arbejdsmiljø</p> <p>At alle er kommet med forslag til, hvad der skal til for at det kan lykkes.</p> <p>At der er lavet en plan for det fremtidige arbejde</p>	At der er skabt trivsel og arbejdsglæde på de to jobcentre og at sygefraværet er nedsat.

Målgruppe	Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
	Møde i arbejdsgrupper	At mødes afholdes som aftalt og efter planen	Styregr. skal gå foran og motivere	At der er udarbejdet en handlingsplan, der lever op til AT's foreskrifter	

## Indikatorer

Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
APV møde	At værktøjet gennemføres efter forskriften.	At den praktiske planlægning er foretaget som aftalt	<p>At alle har fremsat ønsker for det fremtidige psykiske arbejdsmiljø</p> <p>At alle er kommet med forslag til, hvad der skal til for, at det kan lykkes.</p> <p>At der er lavet en plan for det fremtidige arbejde.</p>	At der er skabt trivsel og arbejdsglæde på de to jobcentre og at sygefraværet er nedsat.
<p>Indikatorer</p> <p>Mødet afholdes</p>	<p>Indikatorer</p> <p>Konsulenterne er tro mod konceptet.</p>		<p>Indikatorer</p> <p>At alle er kommet med forslag til, hvad der skal til for at det kan lykkes at etablere et godt psykisk arbejdsmiljø</p>	



Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
Arbejdsgruppemøde	At mødes afholdes som aftalt og efter planen	Styregruppen skal gå foran og motivere	At der er udarbejdet en handlingsplan der lever op til AT'sforeskrifter	At der er skabt trivsel og arbejdsglæde på de to jobcentre og at sygefraværet er nedsat.
Indikatorer Mødet afholdes	Indikatorer At der er en person, der er ansvarlig for praktisk arrangement og gennemførelse	Indikatorer At <u>alle</u> styregruppe-medlemmer går for sagen og motiverer arbejdsgruppe og medarbejderne som helhed	Indikatorer At alle arbejdsgruppe-medlemmer deltager aktivt	

Virksomme mekanismer: Hvad tror vi virker, og hvad forbinder indsats med resultat

Moderatorer: Hvilke betingelser skal være til stede for at indsatsen fører til de forventede resultater

Indikatorer: Et tegn på at en forandring er indtrådt

## Metodevalg

Med henblik på at besvare evalueringsspørgsmålene i programteorien er følgende evalueringsmetoder valgt:

- Tilbage melding fra styregruppen ved det efterfølgende styregruppemøde i september 2012.

*Blev der udarbejdet en APV handleplan som lever op til Arbejdstilsynets krav?*

Ved styregruppemødets opsamlingsmøde for værktøj 3 arbejdede de to jobcentre stadig på at blive færdige med den endelige handleplan. Områderne der skal arbejdes videre med var på plads, men de var endnu ikke konkretiserede ift. ansvarlige, aktiviteter og tidsperiode.

Jobcenter Stevns har udvalgt fire områder de vil arbejde videre med. På et personalemøde sidst på måneden, vil der blive udarbejdet en konkret handleplan.

Jobcenter Lejre holdt efterfølgende møde i med MED-udvalget, hvor medarbejdernes input blev systematiseret. Efterfølgende er emnerne holdt op mod den 'traditionelle' APV, og de emner som vurderes at give størst gevinst er udvalgt. På et personalemøde sidst i september, vil den endelig handleplan blive udarbejdet.

*Medvirker værktøjet 'anerkendende APV' til en operationel APV handleplan, som kan anvendes af det enkelte Jobcenter i det videre arbejde med psykisk arbejdsmiljø?*

Jobcenter Stevns: Det var ikke svært efterfølgende for styregruppemedlemmerne at finde 4 områder, som der skal laves en konkret handlingsplan på.

Jobcenter Lejre: Timingen for afholdelse af værktøjet var perfekt, da Lejre lige havde lavet APV. Kombinationen med først at have lavet en problemfokuseret APV, efterfulgt af den anerkendende tilgang, virkede godt.

## Tilbage melding fra styregruppen

På styregruppemødet d. 19. september udtalte styregruppen at medarbejderne synes at det har været godt. Der kunne godt have været lidt mere tid til det gruppearbejde, hvor man skulle være konkrete.

Kombinationen med først at have lavet en problemfokuseret APV, efterfulgt af den anerkendende tilgang, virkede godt.

Værktøjet bidrager til at alle deltager langt henne i processen og også pege på løsninger og ikke kun udfordringer/ønsker/problemer. På den måde er alle i højere grad med til at sætte dagsordenen for hvad der skal arbejdes videre med i det psykiske arbejdsmiljø.

Fremadrettet: man kan evt. arbejde i teams i ønskefasen, men dele grupperne på tværs af teams, når der skal laves handlingsplaner.

Ønskefasen kan godt være ret kort, men der er behov for god tid til at konkretisere handleplaner, da det er her det bliver svært.

Der var enighed i gruppen om, at man ikke kunne have lavet dette værktøj, hvis man ikke havde haft de andre værktøjer først. De første værktøjer var personlige, og har givet fokus på at arbejdsmiljøet ikke kun er ledelsens ansvar, men har vist at alle har et ansvar.

