

APV og Trivselsmåling 2021

- Enhedernes opgaver – trin 5

Trin 5: Enheden behandler data	
Hvad modtager enheden? <ul style="list-style-type: none">• Tilbud om understøttende hjælp i form af vejledning, sparring, webinar mv	Hvad er enhedens opgave? <ul style="list-style-type: none">• Informere medarbejderne om resultaterne, den forestående proces og medarbejdernes rolle heri• Drøfte og bearbejde resultater og indsatsområder• Udpege fokusområder til hovedområdet samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg senest 26. februar 2022

Enheden skal lægge en plan for hvorledes resultaterne præsenteres og drøftes og hvorledes der arbejdes med at generere tiltag til forbedring af trivslen og arbejdsmiljøet.

Denne plan lægges af lederen i samarbejde med arbejdsmiljøgruppen og hvor det er muligt og relevant også med tillidsrepræsentant(er).

Dialogmøde med medarbejderne

Enhederne afholder - kort efter at resultaterne er tilgængelige - en præsentation af resultaterne og igangsætter en dialog med medarbejderne om, hvorvidt resultaterne er retvisende og medarbejderne udpeger fokusområder til brug for ledelsen og arbejdsmiljøgruppens videre arbejde med resultaterne.

Drøftelserne kunne foregå i følgende ramme:

- Kan I genkende resultaterne i undersøgelsen?
- Er der noget, som overrasker jer?
- Er der resultater, som I særligt er glade for, er med i undersøgelsen?
- Er der noget, I savner i undersøgelsen/noget, I ikke er blevet spurgt om?

Det er når lederen går i dialog med medarbejderne om resultaterne, at der kan handles meningsfuldt på problemstillingerne. Den fælles APV og trivselsmåling er en øjebliksmåling, der afdækker medarbejdernes oplevelse af deres trivsel og arbejdsmiljø. I den opfølgende dialog kommer nuancerne frem om det, der ikke blev spurgt om, om den kontekst man har svaret i eller om det, som man havde forstået ved spørgsmålet. Dialogen er derfor en forudsætning for at kunne opnå fælles forståelse omkring det grundlag den videre indsats tager afsæt i.

På [sdunet](#) findes der særlig information om:

- Det første medarbejdermøde, drøftet på [arbejdsmiljøorganisationens stormøde den 6. oktober 2021](#).
- APV for ansatte studerende trin 5: Dialogværktøj

Pas på anonymitetsfælden: Pas på ikke at falde i anonymitetsfælden i den psykiske APV og trivselsmåling: "Hvordan skal jeg kunne handle, når jeg ikke ved hvem det er!". Den gennemførte måling er en anonym måling, og skal ikke kunne håndtere personsagen.

På mødet skal der informeres om hvor medarbejdere kan henvende sig hvis de ønsker støtte og hjælp.

Sæt fokus på APV er en temperaturmåling, og de problematiske områder, som målingen måtte pege på, skal man arbejde med, så løsninger så vidt muligt er kollektive og helhedsorienterede. Ingen behøver derfor at stå frem, men alle skal bidrage med at skabe indsigt i problemstillingen og bidrage til at de mulige løsninger udvikles.

Hvornår: Medarbejderne i enhederne drøfter resultaterne inden jul.

Procesplan for bearbejdning af data

Lederen i samarbejde med arbejdsmiljøgruppen og hvor det er muligt og relevant også med tillidsrepræsentant(er) planlægger på baggrund af medarbejdermødet et detaljeret udredningsforløb for at få belyst problemstillingerne nærmere og identificeret mulige løsninger.

Kurs: Skab et fælles situationsbillede og læg en plan med mål, delmål, ansvar og tempo for gennemførelsen af databearbejdningen. Fx: Er der et fælles billede af hvad problemstillingen går ud på? Er der enighed om prioriteringsgrundlaget?

Koordinering: Tag stilling til hvem, der skal involveres til at belyse og nuancere problemstillingen, således at den bliver set på i sin helhed og der bliver tænkt bredt. Fx: Hvem kan bidrage med at vurdere problemet, hvem kan bidrage med løsningsforslag og med validering af løsningsforslag? Hvad er jeres roller hver især undervejs i det undersøgende og opfølgende arbejde. Er der evt. behov for at nedsætte en arbejdsgruppe til bearbejdning af følsomme problemstillinger, er der behov for at inddrage eksperter eller konsulenter? Hvem håndterer den del af opgaven, som ligger udenfor ekspertens fagområde eller den del, som berører andre udenfor enhedens område? Er der behov for at justere på samarbejde og roller undervejs i forløbet fra kortlægning til handling? Hvordan skal vores møder afvikles for at de er værdifulde i processen? Hvordan ser jeres kommunikationsplan ud?

Commitment: Identificer hvilke engagementer, der kan være med til at drive processen frem og sikre at helhedsperspektivet fastholdes. Fx: Hvad er gevinsten for bidragyderne i processen og for de, der skal bruge løsningen? Hvad skal der til for at bidragyderne står på mål for den samlede løsning/helheden? Skal processen og løsningerne drives frem ved pisk eller gulerod?

Indarbejdelse af sygefravær i vurderingen

Når arbejdsmiljøgruppen skal drøfte og bearbejde resultater og indsatsområder fra APV og Trivselsmålingen, er det vigtigt at gruppen forholder sig særskilt til sygefraværet i enheden og forhold, der kan medvirke til sygefravær. Dette er et lovkrav jf. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 6b, stk. 3, pkt. 3. Fx: Er der forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til det samlede arbejdsrelateret sygefravær i enheden? Hvordan fordeler det arbejdsrelateret sygefravær sig i enheden? Er der afdelinger, grupper teams, der har et særligt højt arbejdsrelateret sygefravær, og hvad skyldes dette? Hvad er udviklingen i det arbejdsrelaterede sygefravær i enheden? Konstateres der arbejdsrelateret sygefravær skal vurderingen

indarbejdes i tids- og handlingsplanen, hvor der tages stilling til hvordan problemstillingerne forebygges og håndteres.

Hvornår? Enhederne bearbejder, vurderer og prioriterer resultatet af kortlægningen i december og løbet af 1. kvartal, hvorefter handlingsplanen er klar til udarbejdelse. Tilbage melding og afstemning med enhedens medarbejder om, hvorvidt de påtænkte indsatser modsvarer kortlægningens resultater.

På [sdunet](#) findes der særlig information om:

- Guide til effektiv APV-proces: Gameplan
- Fra Kortlægning til et bedre arbejdsmiljø

Indmelde fokusområder til hovedområdet

Fokuspunkter er de opmærksomhedspunkter, som enheden ønsker at handle på.

På tværs i hovedområdet drøftes enhedernes fokuspunkter. Hovedområderne dagsordenssætter denne drøftelse på hovedområdets lokale samarbejdsudvalgsmøde og arbejdsmiljøudvalgsmøde i løbet af første kvartal og senest 31. marts 22. Formålet med drøftelsen er bl.a. at få øje på muligheder for koordination og ensretning af indsatser, at få øje på mulighederne for erfaringsudveksling og inspiration på tværs inden den enkelte enhed og at drøfte de forhold, som enheden har svært ved selv at få løst fra sin position.

Hvornår: Til hovedområdets lokale samarbejdsudvalgsmøde og arbejdsmiljøudvalgsmøde i løbet af første kvartal og senest 26. oktober indmelder enhederne, hvilke fokusområder de er optaget af eller mener med fordel kan løftes af det samlede hovedområde. Det nærmere forløb af denne proces drives af det lokale samarbejdsudvalg/arbejdsmiljøudvalg.