


APV 2.0  
AM 2010  
9. November 2010



# WorkLife

[www.wl.dk](http://www.wl.dk)

**VELKOMMEN**

...til Workshop om APV 2.0



WorkLife

## APV 2.0

.....er ikke en revolutionerende nyskabelse, men et forsøg på at kvalificere den dialogbaserede APV.

## Fokus – APV 2.0

Fokus på:

- Kortlægningsform
- Prioritering
- Implementerbare løsninger
- Opfølgning



## APV - historisk set

- APV introduceret i dansk lov i 1992
- APV et krav for alle virksomheder siden 2001

## Udviklingstendenser APV

To hovedspor:

- Elektronisk APV
- Dialogbaseret APV

## Status

En LO undersøgelse i 2008 viser:

- At virksomhederne er blevet bedre til at bruge arbejdspladsvurderingerne
- 63 pct. af virksomhederne udarbejder APV – i det offentlige er det 9 ud 10
- 55 pct. af de adspurgte virksomheder siger at APV´en har betydet, at de har fået fat i væsentlige arbejdsmiljøproblemer – 35 pct. i 2003.
- 57 pct. siger, at APV´en betyder at der foregår mere fremadrettet arbejdsmiljøarbejde i virksomheden – 41 pct. i 2003.
- APV´en fortsat primært et værktøj til at løse problemer og ikke et forebyggelsesværktøj

Kilde: Ugebrevet A4

## Status

- APV´en er ikke velegnet til forebygge og løse problemer i det psykiske arbejdsmiljø
- APV´en er gearet til at forholde sig til noget konkret – det psykiske arbejdsmiljø er stadig for ukonkret, selv om der forsøkes i at få klarhed over problemer, årsager og mulige foranstaltninger

Kilde: Ugebrevet A4

## Status

- Mange virksomheder kæmper stadig med at gøre APV til et brugbart og nyttigt redskab, der skaber overblik, forandring og forbedringer
- Lovbestemt – kan betyde modstand
- Focus på "mugpletterne" i virksomheden
- Detailorienteret – små og store udfordringer mellem hinanden
- Omfangsrige handleplaner, der ikke skelner mellem bagateller og virkelige arbejdsmiljøudfordringer
- Sporadisk opfølgning som giver medarbejderne en oplevelse af, at det ikke kan betale sig at udfylde APV'en – der sker jo alligevel ikke noget

## Status

- De fleste kortlægningsforløb fokuserer udelukkende på problemstillingerne i arbejdsmiljøet, selvom vejledningen taler om "Identifikation og kortlægning af virksomhedens samlede arbejdsmiljø".
- Psykologisk betydning – fokus kun på det ikke fungerende?
- Forhindrer at arbejdsmiljøarbejdet bygger videre på arbejdsmiljøforhold på virksomhederne, som er positive

## APV 2.0

- Dialogbaseret
- Afdækker væsentlige arbejdsmiljøforhold
- Fokuserer på det positive
- - og på det der skal udvikles for at opnå den arbejdsmiljøstandard virksomhedens ledere og medarbejdere ønsker
- Prioriterer fokusområderne efter en aftalt prioriteringsmodel
- Arbejder med "To do" lister og handleplaner
- Relativt få men væsentlige forhold indgår i handleplanen

## Dialogbaseret

### Dialogbaseret

- Sikre mulighederne for at "brede" temaerne ud og få nuancerne med
- Kræver en erfaren procesleder med overblik og evnen til at skære igennem

## Væsentlige arbejdsmiljøforhold

### Afdækker væsentlige arbejdsmiljøforhold

- Igennem dialogen bliver det tydeligt, hvad der er væsentligt

## Positivt fokus

### Fokuserer på det positive

- Fokuserer på det der fungerer og giver trivsel og arbejdsglæde
- De positive fokusområder skrives ind i handleplanen
- Vurdering – kan der bygges mere på de positive fokusområder

## Udviklingsorienteret

### Udvikling

- APV 2.0 fokuserer ikke på "mugletterne" men på den arbejdsmiljøstandard som lederne og medarbejderne gerne vil opnå

## Prioritering ud fra kriterier

### Prioritering

- Benhård prioritering efter en forud aftalt prioriteringsmodel
- Modellen kan f.eks. indeholde parametre som risikovurdering, implementerbarhed, lovgivning, økonomi, medarbejdertilfredshed, betydning for virksomhedens kerneforretning

## Handleplaner og To do lister

### Handleplaner og To do lister

- To do lister på "småting", som kan løses umiddelbart. To do lister vedlægges handleplanen som bilag
- Handleplan med relativt få, men væsentlige forhold
- Handleplan opdelt i det der er generelt for virksomheden og det der gælder de enkelte afdelinger eller anden gruppering
- Handleplan der er let kommunikerbar og overskuelig udarbejdet i Word eller Excel

## APV 2.0 – processen fra A til Z Planlægning

### PLANLÆGNING – med kunden

- Skitsering af at APV er meget mere end kortlægning
- Sygefravær skal inddrages og vurderes i APV – ikke kun en del af dialogmøder – også inddragelse af statistikker i Arbejds miljøudvalget
- Der kan være krav om særlige APV'er – herunder, kemi, Atex, gravide, unge etc.
- Skitsering af dialogform – 25-30 personer – grupper af 4-5 personer
- Rolleafklaring for dialogmøder – processtyrer – Leder/SiR hjælper med prioritering, skrivning, ophængning

## APV 2.0 - processen fra A-Z Planlægning

- Valg af prioriteringsnøgle under kortlægning
- Valg af prioriteringsnøgle efter kortlægning
- Valg af antal runder på dialogmøder typisk 6 – valg af indhold i runderne - udgangspunkt i branche AM-Vejviser og virksomhed)
- Valg af handlingsplansværktøj typisk WL Skabelon på MS Excel eller MS Word
- Valg af informationsstrategi for hele APV'en.
- Valg af metode til at få status over fremdrift i APV'en – på Arbejds miljøgruppeniveau – på Arbejds miljøudvalgsniveau – på organisationsniveau
- Valg af metode til opfølgning på virkningen af gennemførte handlinger

## APV 2.0 – processen fra A til Z

### Dialogmøderne

- Fysisk placering af grupper på 4-5 personer.
- Tidsforbrug mellem 2 og 4 timer
- 1. runde – "Hvad giver dig i øjeblikket arbejdsglæde og trivsel"
- 2. til 6. runde – de valgte arbejdsmiljøforhold – opdeling af tavle i 6 felter kan anvendes – direkte indskrivning i Handlingsplan på PC (inkl. projektor).
- Output: To Do liste + APV Handlingsplan
- Processtyrer – hvilket betyder andet og mere end referent – deltagerne skal udfordres. Samtidig skal processtyreren sammen med lederen prioritere hvad der skal på handlingsplan og hvad der skal på To Do liste.

## APV 2.0 – processen fra A til Z

### To do liste

#### To Do – liste

- Forhold der kan/skal løses med det samme - løsningen er kendt – ansvarlig og tid sættes på med det samme.

## APV 2.0 – processen fra A til Z

### Handlingsplaner

#### Handlingsplaner

- Handlingsplaner skal kunne opdeles i de områder der svarer til ansvarsområder for den enkelte sikkerhedsgruppe, da det koordinerende arbejde med handlingsplaner skal ligge hos sikkerhedsgruppen.
- Handlingsplanen arbejder i udgangspunktet ikke med emnebestemt focus.
- WL har to typer skabeloner – MS Word, der er kendt og anvendt i de fleste virksomheder – MS Excel, der er lidt mindre anvendt, men har fordele i forhold til sortering og samler APV i et dokument

## APV 2.0 – processen fra A til Z Prioritering

### Prioritering – af handlinger

- Prioritering kan foregå på mange niveauer – dialogmøder, arbejdsmiljøgruppe, arbejdsmiljøudvalg samt linjeorganisation/direktion.
- Prioritering af punkterne på handlingsplanen skal sikre at de højt prioriterede forhold løses først – og at den enkelte arbejdsmiljøgruppen kan overskue hvilke forhold de skal arbejde med

## APV 2.0 – processen fra A til Z Prioriteringsmodel

### Prioriteringsmodeller

Prioritering af punkterne på handlingsplanen skal sikre at de højt prioriterede forhold løses først. Forskellige prioriteringsmodeller kan anvendes.

- Eks.: Væsentlighed og Implementerbarhed

## APV 2.0 – processen fra A til Z

### Handling

#### Handling

- I denne proces er det yderst vigtigt at arbejde aktivt med medarbejderinddragelse i hele handlingsforløbet – fra handlingsplan til opfølgning. Der kan arbejdes med forskellige grupperinger til forskellige problemstillinger – således at det ikke er arbejdsmiljøgruppe/-udvalg der alene sikrer medarbejderinddragelse

## APV 2.0 – processen fra A til Z

### Opfølgning

#### Opfølgning

- Direkte og seriøs opfølgning hos de involverede parter er essentiel.
- Løste forhold arkiveres på en historisk handleplan – således at løste forhold er dokumenteret og kan anvendes i organisationen – samt som dokumentation i forhold til Arbejdstilsynet.

### APV 2.0 i praksis

- Eksempel fra industrivirksomhed
- Eksempel fra en offentlig virksomhed

### APV og den årlige strategiske plan for arbejdsmiljøet

- Ny lovgivning om en årlig strategisk plan for arbejdsmiljøindsatsen kan kombineres med en "rullende APV".

## APV 2.0 og det psykiske arbejdsmiljø

APV 2.0 har vist sig at være et brugbart redskab til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø i APV'en

## Dialog - workshopdeltagere

Hvilke

- Fordele
- Ulemper
- Dilemmaer

..... er der efter jeres opfattelse i APV 2.0