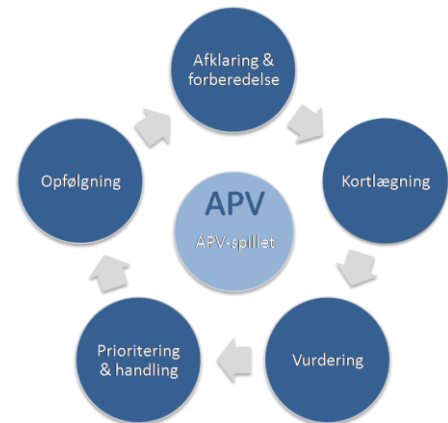




## Samlet metodebeskrivelse – APV-spillet

Vælger I at bruge APV-spillet i APV-arbejdet, så arbejder I ud fra en legende tilgang, der via et dialog-spil kommer rundt om alle APV-faserne på en sjov og enkel måde.

Den APV-proces, som beskrives her foregår ved 1 **dialogmøde** på ca. **3 timer**. Hertil kommer arbejdsmiljøgruppens og mødelederens tid til forberedelse og opfølgning, samt afvikling af de initiativer, som sættes igang på baggrund af APV-processen.



### Kort om metoden

Dialogspil er en måde, hvorpå I kan komme rundt om alle APV-faserne på en sjov og enkel måde. Tanken er, at I diskuterer en række udsagn om det psykiske arbejdsmiljø, som på forhånd er defineret på en række spillekort.

Sammen tager I stilling til de forhold, som påvirker jeres arbejdsmiljø – enten på positiv eller på negativ vis. Herefter prioriterer I de forhold, som har størst betydning for jeres trivsel, og I finder ud af, hvordan I bedst muligt kan styrke det, der virker og løse de problemer, som viser sig.

De vigtigste forhold opsummerer arbejdsmiljøgruppen i en handleplan. Handleplanen godkendes af ledelsen, og medarbejderne bliver briefet om, hvilke handlinger, der konkret vil blive gennemført.

APV-spillet består af en række spillekort, som I skal bruge til APV-processen. Spillekortene kan downloades og printes på APVportalen.dk. Der findes mange forskellige dialogspil, man kan finde rundt omkring på internettet eller købe sig til.

Fordelen ved det spil I finder her, er at det er udviklet til en APV-proces om psykisk arbejdsmiljø, og derfor sikrer, at I kommer rundt om alle APV-faserne, som I skal. Spillereglerne til spillet er fastsat på forhånd, og de vejledninger I læser på denne og de efterfølgende sider tager afsæt i netop dette spil.

### Hvor kan metoden bruges?

Metoden fungerer godt som en ramme for dialog om jeres psykiske arbejdsmiljø fx på et personalemøde eller på en personaledag. Dialogspil kan bruges både i mindre og i større personalegrupper. Hvis der er tale om en større personalegruppe anbefales det at spille spillet i mindre grupper på 5-7 personer, så alle får mulighed for at give deres mening til kende.



### *Styrker*

- Spilmetoden gør det nemt og sjovt at komme rundt om alle de vigtige arbejdsmiljøforhold
- Deltagerne er med til at prioritere forhold og handlemuligheder, det gør opfølgningen lettere, og giver en fælles forståelse af, at alt ikke kan lade sig gøre på samme tid
- Alle bliver inddraget, men den enkelte bestemmer selv, hvor meget denne vil bidrage med. Det er en styrke, hvis man har at gøre med en medarbejdergruppe, som ikke er vant til at tale sammen om arbejdsmiljø eller tage ordet i større forsamlinger.

### *Svagheder*

- Det kan være svært at komme rundt om alle kort uden at fortabe sig i gode historier og erfaringer fra deltagerne. Spilmetoden kræver derfor styring undervejs i processen. Til dette formål nedsættes en eller flere spilledere, som hjælper grupperne ved at styre ordet, uddybe forhold, der kan fremstå uklare og holde processen på sporet.
- Der kan være branchespecifikke forhold, som spillet ikke dækker..
- I kan være med til at skabe fokus på problemfyldte områder, fordi I beder de ansatte forholde sig til alle vigtige områder af det psykiske arbejdsmiljø – også selvom de i udgangspunktet ikke fylder noget for medarbejderne.

### **Deltagere**

Alle arbejdspladsens medarbejdere og ledere kan deltage. Vær opmærksom på, at det har stor betydning for processen og resultatet, hvis for mange af jeres ansatte ikke deltager. Et bredt ejerskab for de initiativer som igangsættes, er afgørende for at få succes.

Indkald derfor til møderne i god tid, understreg vigtigheden af at deltage, udelad ikke nogen, alle har vigtige input til, hvad der skal til for at styrke det psykiske arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads.

### **Mødestyring**

Udnævn en spilstyrer, som har ansvaret for at få selve dagen til at glide på det praktiske og det indholdsmæssige plan. Det er også spilstyreren, som på møderen sikrer, at spillereglerne holdes, så I når målene med APV-processen. I større personalegrupper er det en god ide, at vælge en eller flere spilassistenter, som kan hjælpe spilstyreren under mødet.

APV-spillet kræver generelt ingen forudsætninger fra deltagere eller spilstyrer, men det er en fordel, hvis de personer, som styrer processen og samler op undervejs, er vant til at tale i forsamlinger og fungere som mødeleder.

Det er spilstyrerens opgave at opsummere de prioriteringer og løsningsmuligheder, som de forskellige grupper er kommet frem til, og kommunikere dem ud til hele personalegruppen. På den måde får I en fælles forståelse af, hvordan jeres arbejdsmiljø ser ud.



### **Tidsforbrug**

Et møde af 3 timers varighed. Hertil kommer 3-4 timers forberedelse for ansvarsgruppen, samt opfølgning og tidsforbrug i forbindelse opfølgning på mødet og de initiativer, som I igangsætter på baggrund af kortlægningen. Afsæt tid til at styre og drive APV-arbejdet, så jeres fælles arbejde ikke går tabt, fordi de ansvarlige personer ikke har tid til at følge op.

Mindre personalegrupper kan nå igennem alle faserne: Kortlægning, vurdering, prioritering og handling på samme møde. I større personalegrupper kan det være en fordel at adskille kortlægning fra prioritering og handling, så der bliver tilstrækkelig tid til arbejdet. Hvis I vælger at dele processen op på to møder, så afslut første møde med en opsummering af de udvalgte emner efter vurderingsfasen.

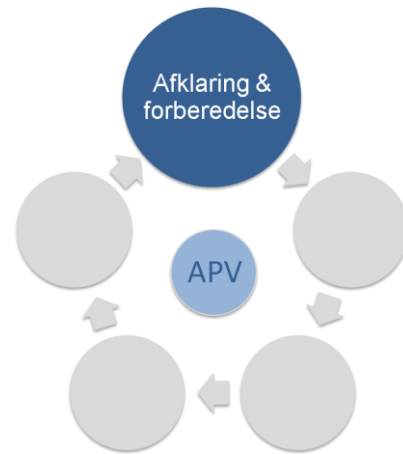


## APV-spillet - Afklaring & forberedelse

### Opstartsmøde i arbejdsmiljøgruppen

Hvis I vælger at benytte et dialogspil i jeres APV arbejde, skal I tage stilling til følgende, inden I går i gang:

- Hvad ønsker I at få ud af at bruge et dialogspil til jeres APV-arbejde?
- Vurdér om I vil bruge APV-spillet, som det er, eller om I vil lave jeres egen version med supplerende spørgsmål - fx som følge af at I har forhold, som spillet ikke dækker godt nok
- Er alle vigtige forhold af jeres arbejdsmiljø repræsenteret i kortene, eller er der særlige brancheudfordringer, der ikke dækkes? (i tilfælde af I vælger at bruge APV-spillet)
- Opgør jeres sygefravæ og gør jer overvejelser over, hvordan det psykiske arbejdsmiljø spiller sammen med antallet af sygemeldinger.
- Lav en tidsplan for hele APV-processen
- Vurder hvordan grupperne bedst sammensættes og udvælg evt. grupperne på forhånd, hvis I vil "styre" gruppesammensætningen (f.eks. på tværs af arbejdsgrupper, leder/medarbejdere mv.). Dan grupper på 4-5 personer. Hvis deltagerantallet er stort, evt. 6-8 personer i hver gruppe.
- Vælg en eller flere mødeledere/spilstyrere, som styrer spilleprocessen undervejs. Der er vigtigt, at der er en der styrer tiden, og sikrer at spillereglerne overholdes, og snakken går i den rigtige retning.



### Forbered spillet godt

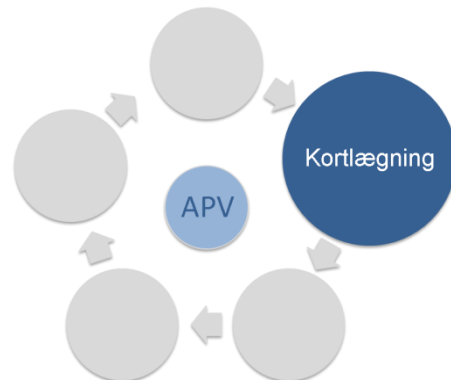
- Indkald til dialogspillet i god tid og forklar kort, hvad der skal ske
- Læs spillereglerne og vurder om de er dækkende for jer, eller om der er noget, I vil supplere med.
- Print spillereglerne og del dem ud til alle deltagere på dialogmødet. Alternativt kan I selv formulere spilleregler, som passer til jeres arbejdsplads, og printe dem ud.
- Lav de 3 beholdere, som indgår i spillet. En med teksten 'ja', en med teksten 'nej' og en tredje med teksten 'ved ikke'
- Forplejning. Overvej hvordan og hvad I vil servere for at holde blodsukkeret højt i løbet af spillet.
- Hvis I laver jeres egen udgave af spillet, så print kortene og klip dem ud
- Print IGLO-handlingsskemaer, hvis I har besluttet at bruge dem i fase 4: Prioritering & handling
- Aftal hvem der byder velkommen på selve dagen
- Læs også vejledning til spilstyreren



## APV-spillet - Kortlægning

Med APV-spillet, kortlægger man arbejdsmiljøet som en del af et dialogmøde, hvor deltagerne spiller spillet. Hele kortlægningsfasen finder sted som en del af APV-spillet.

Udover kortlægningen indeholder mødet og spilleprocessen også hele vurderingsfasen, samt hovedparten af prioriterings- & handlingsfasen.



### Afvikling af APV-spil/dialogmøde

#### 1. runde: Introducér og forklar - 15 min

Giv en kort introduktion til psykisk arbejdsmiljø og forklar baggrunden for, at I har valgt at benytte et dialogspil til APV arbejdet. Sæt en tydelig tidsmæssig ramme for mødet og beskriv, hvad I forventer, at der helt konkret vil komme ud af arbejdet. Forklar dernæst hvordan spillet forløber, hvad deltagerne skal gøre, og hvad spilstyrerens rolle er. Beskriv de overordnede spilleregler, som skal sikre, at I kommer igennem processen på en god måde.

#### 2. runde: Få overblik og lav en første sortering - 30 min.

Personalegruppen går ud i grupper af 4-6 personer (op til 8 hvis der er mange deltagere). Hver gruppe får et sæt kort, en spilvejledning og de vigtigste spilleregler. På hvert gruppebord er placeret tre beholdere. Den første beholder bærer teksten: **ja**, den anden teksten: **nej** og den tredje teksten: **ved ikke**. Kortene lægges på bordet med bagsiden opad.

Spilstyreren forklarer spillets 1. runde:

- Gruppedeltagerne trækker på skift hvert et kort og læser det højt. Alle deltagere i gruppen forholder sig til, hvorvidt de kender til den oplevelse, som kortet beskriver.
- Hvis bare én i gruppen kender til oplevelsen, er det nok til, at kortet skal i "ja-beholderen".
- Hvis bare én siger ved ikke, er det også tilstrækkeligt til, at kortet skal i "ved-ikke-beholderen".
- Kun hvis alle siger nej, skal kortet i "nej-beholderen".
- Der skal i første omgang ikke uddybes med konkrete erfaringer eller historier. Formålet med den første øvelse er udelukkende at lave en grovsortering af kortene, og derfor er det tilstrækkeligt at svare ja, nej eller ved ikke. Hvis der er behov for en forklaring så hold den enkel og lad være med at gå for meget i detaljer. På den måde sparer I tid og energi til at gå i dybden med de emner, som virkelig betyder noget for jeres psykiske arbejdsmiljø.

Herefter går grupperne igang

**Mødet fortsætter nu med spillets 3.runde, men bevæger sig over i vurderingsfasen**



## APV-spillet - Vurdering

Vurderingsfasen i APV-spillet sker som en integreret del af spillet, som også indeholder kortlægning og hovedparten af prioriterings- og handlingsfasen.

### Fortsat afvikling af APV-spil/dialogmøde - vurdering

#### **3. runde: Gå i dybden og udforsk erfaringer - 50 min.**

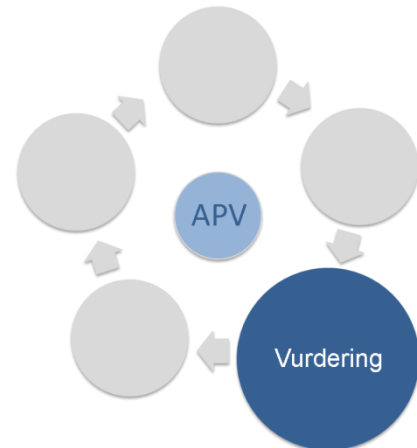
Deltagerne bliver siddende i grupperne

Spilstyreren forklarer nu spillets 2. runde:

- Grupperne gennemgår alle kortene i ja-beholderen og ved-ikke-beholderen. Til alle udsagn knytter der sig en eller flere historier, som kan fortælles højt, og det skal I gøre nu.
- De deltagere, som fortæller, skal være konkrete, og alle deltagere opfordres til at spørge ind til det, som fortælles. Derved bliver oplevelserne mere forståelige og mere nærværende, og deltagerne får indsigt i forskellige udfordringer og styrker forbundet med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.
- Det skal respekteres, hvis nogle ikke har lyst til at byde ind.
- Når alle kort er gennemgået, og historier er blevet fortalt, skal hver gruppe udvælge tre kort, som har størst betydning for om gruppens deltagere trives på arbejdspladsen.

Herefter går spillets 4. runde igang i grupperne

**Med spillets 4. runde bevæger man sig over i prioriterings- og handlingsfasen.**

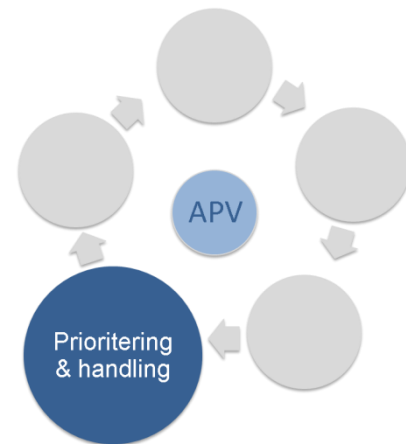




## APV-spillet - Prioritering & handling

Prioriterings- og handlingsfasen i APV-spillet sker i 2 trin.

- **1. trin** sker som en integreret del af dialogmødet, hvor APV-spillet spilles. Mødet indeholder også kortlægning og vurderingsfasen.
- **2. trin** sker efterfølgende på et møde i arbejdsmiljøgruppen/den ansvarlige projektgruppe, hvor der udarbejdes endelige handleplaner ud fra dialogmødets input, ideer og prioriteringer



### 1. trin: Fortsat afvikling og afslutning af APV-spil/dialogmøde.

#### **Lav en fælles prioritering og tænk i løsninger - 60 min.**

Hele personalegruppen samles igen, og alle grupperne hænger deres prioriterede områder op på en fælles tavle/væg. Den eller de personer, som leder spillene, går emnerne igennem og sørger for, at emner, der fremgår flere gange, bliver fjernet.

Alle får derefter mulighed for at se på den samlede liste af prioriterede emner, og hver deltager vælger sig ind på et emne, som denne finder særligt vigtigt. Der dannes på den måde nye grupper, og deres opgave er nu at finde konkrete løsningsmodeller, som kan styrke det område, gruppen har valgt. Spilstyreren instruerer grupperne i deres opgave, og sætter dialogen igang.

For at sikre at gruppen tænker hele vejen rundt om virksomheden, kan I eventuelt lade grupperne arbejde med afsæt i IGLO handlingsskemaet. Sørg under alle omstændigheder for, at grupperne skriver deres forslag og konklusioner ned på et stykke papir/ flip-over. Sæt en tidsramme for gruppearbejdet, og sørg for at aftale, hvornår I skal mødes igen.

#### **Saml op og skab klarhed - 15 min.**

Afslut mødet med en fælles opsamling, men undgå lange, trættende runder, hvor alle skal opsummere konklusioner fra gruppearbejdet. Lad i stedet den eller de, som leder spillene indsamle gruppernes løsningsforslag og lave en kort opsummering. Afklar til slut hvornår og hvordan der bliver samlet op på arbejdet efterfølgende. Afstem forventninger og understreg at alle forslag ikke vil blive skrevet ind i en endelig handleplan.



## **2. trin: Udarbejd og vedtag en handleplan**

Kort tid efter afviklingen af dialogspillet afholder arbejdsmiljøgruppen et prioriterings- og handlingsmøde. Hovedformålet med mødet er at planlægge den videre proces, samt at udarbejde en prioriteret handleplan, som sikrer, at de forbedringsmuligheder, som er blevet påpeget af medarbejderne, bliver ført ud i livet.

Handleplanen beskriver kort de overordnede målsætninger og redegør for, hvordan I vil arbejde med de ideer og prioriteringer medarbejderne har været med til at give.

Handleplanen skal indeholde en prioritering af indsatser, i hvilken rækkefølge de skal igangsættes, hvornår det skal ske, og hvem der er ansvarlig for, at det sker. Det er i den forbindelse vigtigt, at alle kan se en tydelig kobling mellem de valgte aktiviteter og den forudgående proces.

Inden I forlader mødet, skal I sørge for, at der bliver lavet konkrete aftaler om, hvordan I sikrer handling og opfølgning på det arbejde, I nu sætter igang. Aftal hvordan I vil informere og inddrage resten af medarbejderne i det videre arbejde, og få sat tidsfrister på, så I får fulgt op på den proces, som I har sat i gang.

**Få flere ideer til, hvordan I sikrer handling og opfølgning i den sidste APV-fase.**





## APV-spillet - Opfølgning

Det er vigtigt, at APV-processen ikke stopper ved udarbejdelsen af handleplanerne. Det er først nu, hvor handleplanerne skal iværksættes, at de langsigtede ønsker har mulighed for at blive gjort til virkelighed. Derfor er den efterfølgende handling og opfølgning det allervigtigste element i APV-processen.

Foruden de konkrete forandringer, aktiviteter, arbejdsindsatser som skal foregå i denne fase, vil der ikke ske nogen forandringer på arbejdspladsen, og APV-processen kan blive tabt på gulvet og opleves som spild af tid.

Der er flere trin, der kan bidrage til at sikre, at der bliver handlet på de ting, der er aftalt i APV-processen.

### 1. Trin: Nedsæt handlegrupper

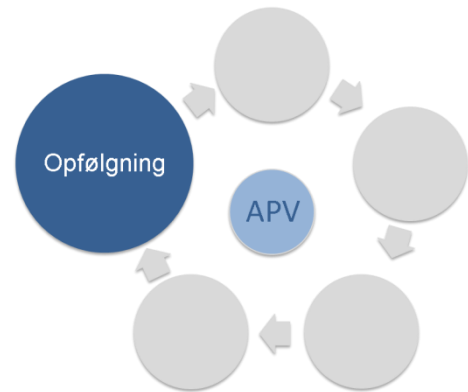
APV-spillet er et godt værktøj til at inddrage, skabe ejerskab og motivation for APV arbejdet. I kan sikre en god opfølgning ved at bruge metodens virkemidler også i opfølgningen. Det er også lettere at komme i mål, når I er flere til at drive indsatsen. Her kan det være en fordel, hvis det ikke kun er repræsentanter fra arbejdsmiljøgruppen, som tager del i arbejdet, og det er en forudsætning, at ledelsesgruppen inddrages og går foran.

For eksempel kan I bygge videre på ejerskabet og inddragelsen og nedsætte en handlegruppe eller særlige ansvarspersoner, som inddrages i det videre arbejde og bidrager til et fortsat engagement og fokus på arbejdsmiljøindsatsen. Der kan fx nedsættes en gruppe/ansvarsperson for hvert emne/indsatsområde i henhold til handleplanen. Vælger I denne løsning, så sørg for at definere handlegruppernes rolle nøje, så der ikke skabes for høje eller uklare forventninger til de personer, som påtager sig et ekstra ansvar. Det kan ende med at have en negativ effekt på trivselen.

Sørg også for fælles opsamlinger undervejs i processen, og sørg for, at arbejdsmiljøgruppen holder hånd i hanke med forløbet, så indsatserne bliver koordineret på tværs og I sikrer, at jeres planer løbende bliver korrigeret og tilpasset i forhold til arbejdspladsens udvikling.

### Trin 2: Kommuniker og koordiner

Når I gennemfører et APV-spil, beder I deltagerne om at give deres meninger til kende. I inviterer dem om at finde deres bedste ideer frem, og I beder dem om at bruge deres tid på at engagere sig i at udvikle jeres fælles arbejdsplads.





En sådan invitation forpligter. De medarbejdere og ledere, som har været inddraget i processen, vil forvente at I følger ordentligt op. De vil forvente, at I giver dem løbende tilbagemeldinger og feedback på, hvad I sætter i gang, hvor langt I er kommet, samt status på de beslutninger og justeringer, som foretages henad vejen.

Den kommunikation kan ske på mange måder afhængig af, hvad der skal kommunikeres og til hvem. Engang imellem vil en mail være tilstrækkelig. Andre gange vil det være nødvendigt at sætte tid af på et personalemøde eller eventuelt planlægge et separat møde til formålet. Intern kommunikation og løbende feedback er forudsætningen for, at forløbet vil blive oplevet, som et værdiskabende element bredt i jeres organisation.