



# Sådan får du APVen til at blive en værdifuld del af arbejdsmiljøarbejdet

Simon Bach Nielsen  
Sociolog



A stack of three notebooks with dark brown covers and a small piece of paper with handwritten text is visible in the top left corner. A silver pen is positioned vertically on the right side of the page. The background is a dark grey surface.

# Program

- APV proces og værktøjer
- Særlige opmærksomhedsområder
- Handlingsplan, opfølgning og evaluering af indsatser
- Afslutning

**APV – hvad siger lovgivningen**





# Lovgivning omkring APV

Alle virksomheder i EU skal gennemføre en ArbejdsPladsVurdering (APV) **minimum hvert 3. år** eller ved ændringer i arbejdsprocesser, metode mm.

Lovgivningen foreskriver, at vi **reviderer APV'en**, når der sker væsentlige **ændringer i arbejdet eller i arbejdsprocesser og arbejdsmetoder** – hvis det har betydning for arbejdsmiljøet.

- APV'en skal være skriftlig.
- APV'en skal være tilgængelig på virksomheden så både ledelsen, medarbejderne og Arbejdstilsynet kan læse den.
- Ledelsen og medarbejderne skal samarbejde om APV-processen.



# Hvordan ser AT på APV'en



**Arbejdstilsynet**

- Det er den væsentligste dokumentations kilde
- Manglende eller mangelfuld APV er altid påbudsområde
- APV handlingsplanen kan påvirke forløbet af et tilsynsbesøg
- Det er grundigheden og ikke metoden der afgøre ATs accept af en APV

# APV proces og værktøjer

# APV som værktøj – hvorfor er det vigtigt?

- En rigtig brug af APV'en sikrer, at arbejdet for at forbedre arbejdsmiljøet er systematisk og medvirker til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer.
- APV'en er **vigtig dokumentation** for, hvilke arbejdsmiljøproblemer, I har, hvor længe I har arbejdet med dem og hvad I har forsøgt at gøre.
- Når Arbejdstilsynet kommer på besøg, vil de spørge efter APV'en. Både for at se om I overholder reglerne for APV-arbejdet, men også for at få et overblik over arbejdsmiljøet på jeres arbejdsplads og hvordan I arbejder med det.



## Hvad er vigtigt for at lave en god APV?

- Mål og forventninger er på plads
- APV'en skal passe til Jeres virksomhed
- Inddragelse af alle
- Kortlægning og handlingsplan udføres inden for kort tid
- Synliggør APV-arbejdet
- Fasthold APV'en – "Status på APV" på møder





# Værdiskabende APV arbejde

## Problem- og mangeltænkning

Opmærksomhed på problemer, fejl og mangler

At løse problemer

- Problemidentifikation
- Årsagsanalyse
- Løsningsmuligheder
- Handlingsplan

## Ressource- og værditænkning

Opmærksomhed på ressourcer, værdier og ønsker

At skabe fremtiden

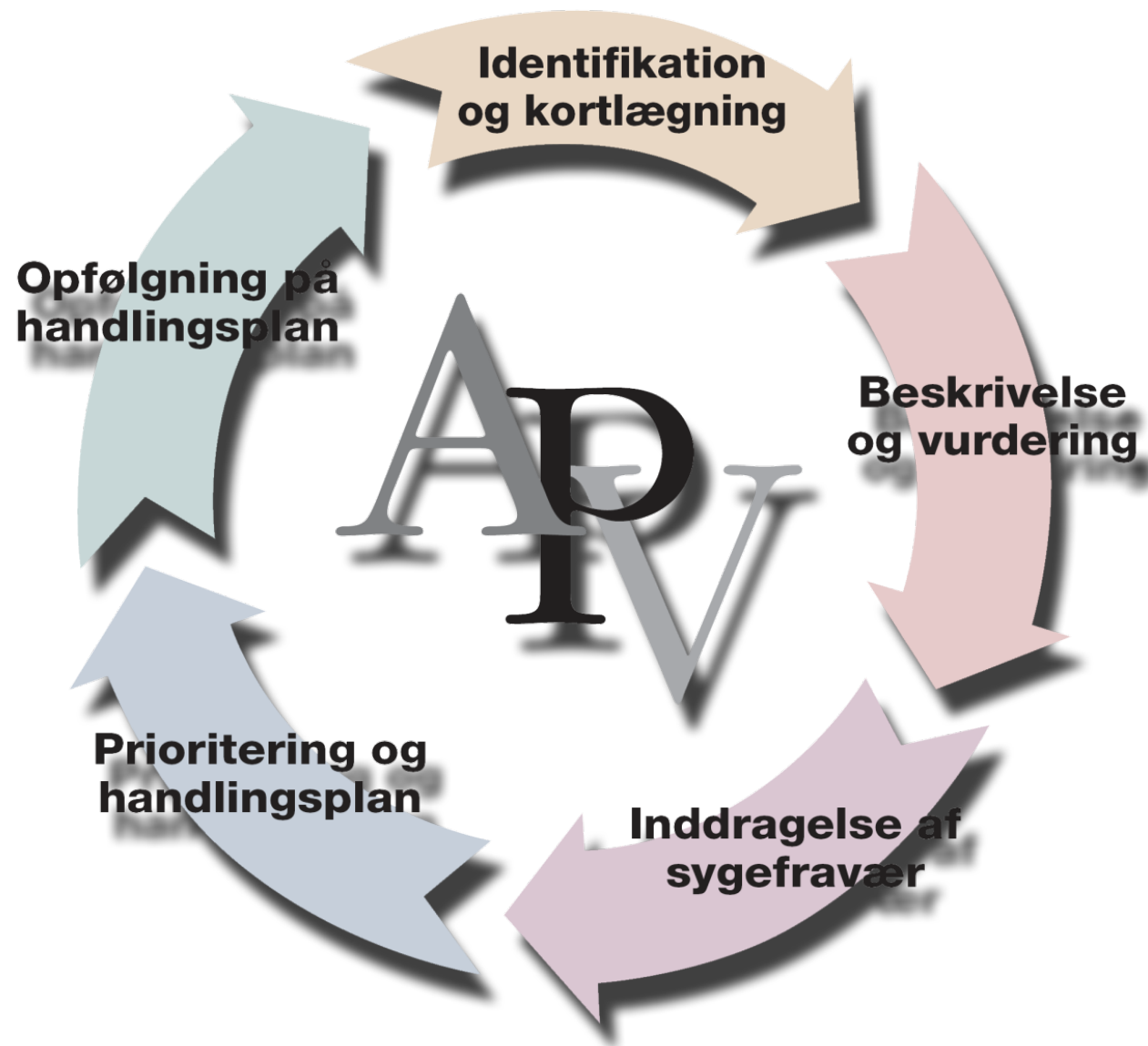
- Identificere det vellykkede og værdifulde
- Skabe billeder af en ønskværdig fremtid
- Skabe fælles billede af en opnåelig fremtid
- Igangsætte processer til at virkeliggøre fremtidsbilledet

# Hvordan kan vi underbygge APV processen i hverdagen?

- Gør APV'en til et "levende" redskab frem for en 3årig ting
- Placer handlingsplanen effektivt på dagsordenen
- Hav fokus på kvaliteten i tiltag og evaluer effekter
- Lav løbende undersøgelser/kontrol af udviklingen
- Benyt varierende metoder



# APV – de 5 faser







# Metodefrihed

Når virksomheder udarbejder APV'en, er der frihed til at vælge de metoder og redskaber, som man vurderer, vil virke bedst.

Det kan fx være:

- Spørgeskema (fysisk/digitalt)
- Interviewmetode
- Dialogmøde
- Temadag
- Fysisk gennemgang/rundering

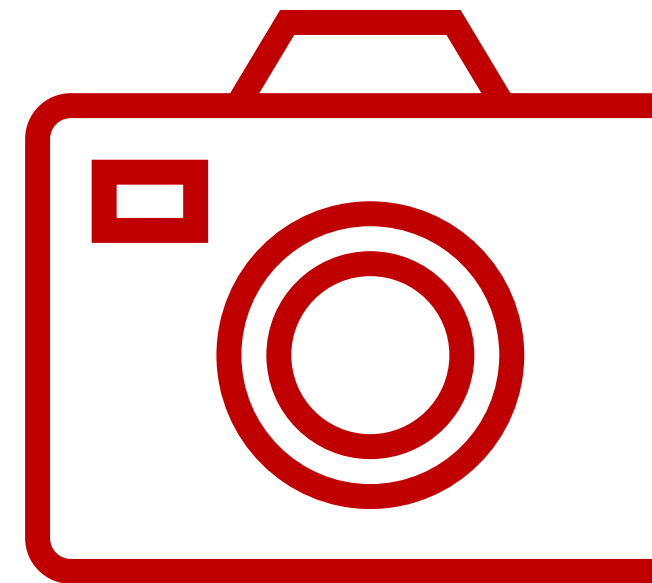
# ”Gående APV” ved arbejdsmiljøgruppen

- Dialogbaseret APV metode
- Kortlægning ved sikkerhedsrunde – observerende og samtale med de ansatte om problemer
- Der kan anvendes checklister eller spørgeguide
- Skaber personlig kontakt til arbejdsmiljøgruppe



# APV i billeder

- Kortlægning ved hjælp af billeder
- Arbejdspladsens egne historie og erfaringer
- Fotos er udgangspunkt for fælles diskussioner og beslutninger
- Kamerafører: alle, am-gruppen, udvalgte, 1 fra hver gruppe eller andre





# Dialog APV

- Kortlægning ved hjælp af styret dialog proces
- Alle medarbejdergrupper repræsenteres
- Medarbejderne påvirker hinanden konstruktivt
- Selve dialog processen er med til at prioritere
- Krænkende adfærd kan være svært at kortlægge



# Reflektion: Egne erfaringer

- Hvilke APV kortlægningsmetoder har I erfaringer med?
- Hvordan har I oplevet metodernes styrker og svagheder?
- Hvilken alternativ metode kunne være brugbar på jeres virksomhed?

A red dart is shown in sharp focus, hitting the bullseye of a dartboard. The dartboard is slightly out of focus, showing its characteristic segments. The background is a soft, bokeh effect of warm, golden-yellow and light blue lights, creating a celebratory and focused atmosphere.

# Særlige opmærksomhedsområder





## Sygefravær

- Undersøg om der er forhold i arbejdsmiljøet, som **kan være årsag til sygefraværet**. Det kan fx være mange tunge løft eller konflikter på arbejdspladsen. Det kan være en hjælp at se på statistikken over sygefravær
- Vurder om fraværet er for højt og om der er noget, som springer i øjnene:
  - Forholdet mellem korttids- og langtidssyge (over 10 dage)
  - Sygefravær fordelt på faggrupper, afdelinger
  - Udviklingen over tid

# APV for psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynets reaktions- og fokusområder på det psykosociale område

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav
- Traumatiske hændelser
- Krænkende handlinger



# Krænkende handlinger

Begrebet krænkende handlinger er en fællesbetegnelse for nedenstående forhold på arbejdspladsen:

- Vold
- trusler
- Mobning
- Chikane (herunder seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed)

Krænkende handlinger **underminerer** medarbejderens **værdighed** og **selvrespekt** og skaber et utrygt, ubehageligt eller fjendtligt arbejdsklima.



# Hjemmearbejdspladser

Hybridarbejde, distancearbejde og hjemmearbejdspladsen er også en del af virksomhedens APV.

Arbejds miljøloven gælder også for disse hjemmearbejdspladser og medarbejdere **har ret til erstatning ved arbejdsskader** – *også når den er opstået i hjemmet.*

Hvornår skal man være opmærksom på forholdene?

- Hvis medarbejdere arbejder hjemme regelmæssigt, og **der er tale om mere end to arbejdsdage om ugen**
- Når dette er et længerevarende eller permanent arrangement. Hvis man har en aftale, der løber over 1-2 år eller længere.





GOALS

**Handlingsplan, opfølgning  
og evaluering af indsatser**

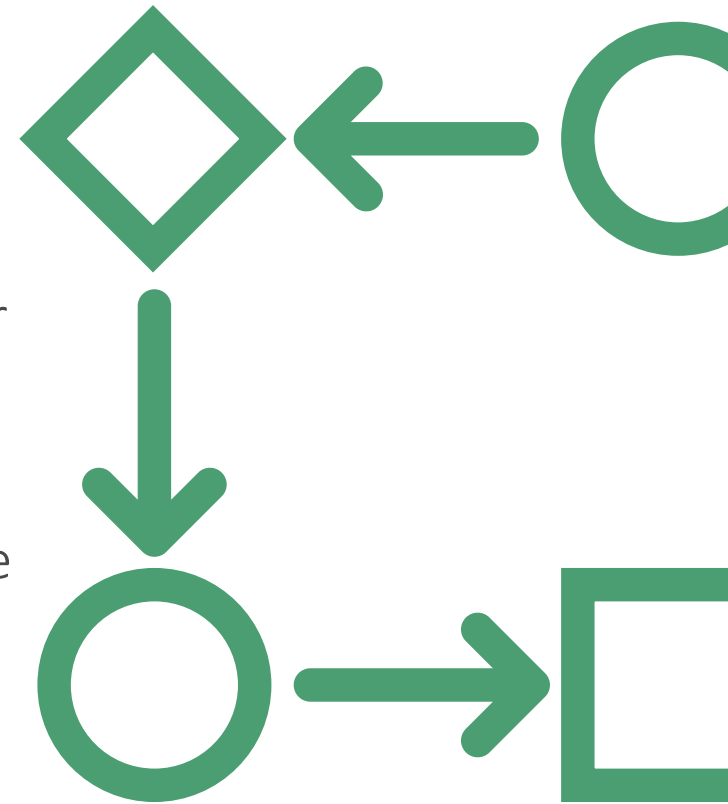
# Risikovurdering og prioritering

## Sandsynlighed/frekvens

		Usandsynligt	Sjældent	Muligt	Sandsynligt
Konsekvens	Lille	Acceptabel risiko	Begrænset risiko	Lille risiko	Middel risiko
	Væsentlig	Begrænset risiko	Lille risiko	Middel risiko	Væsentlig risiko
	Alvorlig	Lille risiko	Middel risiko	Væsentlig risiko	Høj risiko
	Katastrofal	Middel risiko	Væsentlig risiko	Høj risiko	Uacceptabel risiko

# Opfølgning på handlingsplan

- Kan vi måle effekten af vores tiltag?
- Hvis vi ikke kan måle, hvordan vurderer vi så, om den ønskede effekt er opnået?
- Hvad har virket og hvorfor virker det? Kan vi bruge det andre steder?
- Hvad har ikke haft den ønskede effekt og kan vi afgøre, hvorfor det ikke virkede?
- Er det tiltaget, udførelsen eller planlægningen, der ikke har virket?







## Plenum dialog:

- Hvordan kan I vurdere effekten af jeres APV?
- Hvilke målepunkter/ perspektiver vil underbygge forståelsen af APV som en investering i arbejdsmiljøet?
- Hvordan kan I bruge APV's resultater, til at skabe opmærksomhed om arbejdsmiljøindsatsen?



# Tak for i dag

I er meget velkommen til at kontakte mig, hvis I har spørgsmål, eller ønsker hjælp eller inspiration.

Simon Bach Nielsen  
Tlf: 22 12 56 31  
Mail: [sbn@crecea.dk](mailto:sbn@crecea.dk)