ANONYMITET ELLER EJ

Et spørgsmål, som optager mange arbejdspladser, der skal lave en APV om det psykiske arbejdsmiljø, er hvorvidt kortlægningen bør være anonym eller ej.

Der er ingen rigtige eller forkerte svar på, hvad der er bedst. Det kommer helt an på arbejdspladsens kultur og behov, hvad der er bedst i det enkelte tilfælde.

Det er vigtigt at overveje, hvilke konsekvenser det har for arbejdspladsen, hvis man vælger anonymitet eller åbenhed. I forhold til metodevalget er det klart, at dialogvejen kun kan gennemføres i åbenhed. Vælger man spørgeskemavejen, har man mulighed for at vælge anonymitet, men kan også gennemføre kortlægningen uden fuld anonymitet. En mellemvej er, at man udpeger en særlig gruppe, der kan se enkeltbesvarelser, mens resten af arbejdspladsen ikke får mulighed for at se disse.

Anonymitet giver muligheder for

- at ytre sig uden, at det får en umiddelbar konsekvens for den enkelte
- at beskytte den enkelte uanset, hvad denne svarer
- at få viden om mere følsomme emner såsom mobning eller chikane
- at udtale sig om ledelse og eller kolleger uden frygt for skæve blikke eller sure miner
- at fokus fastholdes på det samlede resultat - ikke på enkeltbesvarelser

Åbenhed giver mulighed for

- at det ikke bliver så nemt bare at kritisere og "brokke" - uden at kunne blive draget til ansvar eller kunne forklare baggrunden
- at resultaterne er lettere at tolke, fordi man kender afsenderen og dennes forhold
- at resultaterne bliver lettere at handle på, fordi man kan finde løsninger sammen med dem, der har ønsket eller problemet
- at følge op på besvarelserne via personlig dialog
- at alle tager ansvar for deres udsagn, så den enkelte beskyttes imod anonym kritik