SPØRGESKEMAVEJEN - STYRKER OG SVAGHEDER

Spørgeskemavejen tager udgangspunkt i, at man kortlægger arbejdspladsens trivsel ved hjælp af spørgeskemaer, der sætter fokus på de væsentligste dele af det psykiske arbejdsmiljø. Spørgeskemavejen indebærer dog også dialog i de efterfølgende faser (vurdering, prioritering og handling, samt opfølgningsfasen), men denne dialog er kendetegnet ved, at den i udgangspunktet kun behøver at foregå i en mindre gruppe. For eksempel styregruppe, arbejdsmiljøgruppe og/eller den ledergruppe, der er ansvarlige for APV-processen.

Spørgeskemavejen – styrker

- Mulighed for at sammenligne resultater fra år til år
- En tidsbesparende måde at nå ud til hele arbejdspladsen uanset størrelse og geografisk spedning
- Giver mulighed for anonymitet og deraf åbenhed om alle typer af problemer, herunder krænkende adfærd
- Kan sikre et dækkende overordnet billede af arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø, såfremt, at svarprocenten er høj (over 60%)
- Kan udfyldes, når det passer den enkelte

Spørgeskemavejen – svagheder

- Har en tendens til at fokusere på problemer fremfor løsninger, og giver ikke bud på bagvedliggende forklaringer.
- Giver ikke i sig selv nogen bud på mulige handlinger eller løsninger. Hvilke konkrete handlinger bør man f.eks. sætte i værk på baggrund af, at 27% er utilfredse med samarbejdet?
- Udfordrende at bevæge sig fra kortlægning og analyse til faktisk handling. Opfølgningen bliver ofte mangelfuld, og det kan virke demotiverende for de medarbejdere, som har svaret.
- Anonymitet kan give mulighed for at komme med nem og ”ansvarfri” kritik
- Nogle kan have svært ved at læse og udfylde spørgeskemaet
- Giver ikke den enkelte det fælles billede af arbejdspladsens trivsel
- Hvis trygheden i anonymiteten skal være reel, kræves det, at mindst 20 medarbejdere deltager

Vælg spørgeskemavejen hvis:

- I på arbejdspladsen fornemmer, at der kan være konflikter eller krænkende adfærd, der ikke vil komme frem via dialog
- Hvis I i forvejen har en arbejdspladskultur præget af spørgeskemaundersøgelser og målopfølgninger
- Hvis I har mistanke om et meget dårligt psykisk arbejdsmiljø
- Hvis I er en stor arbejdsplads, der har brug for at se det brede billede af det psykiske arbejdsmiljø
- Hvis I ikke har tid og ressourcer til at gå dialogvejen
- Hvis arbejdspladsen er geografisk spredt, eller afdelingen af praktiske årsager har svært ved at samles