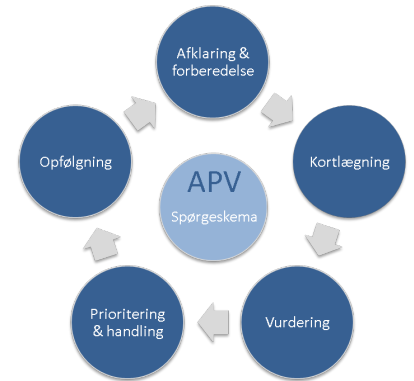


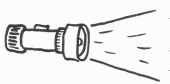
GÅ SPØRGESKEMAVEJEN



Spørgeskemavejen tager udgangspunkt i, at man kortlægger arbejdspladsens trivsel ved hjælp af spørgeskemaer, der sætter fokus på de væsentligste dele af det psykiske arbejdsmiljø. Den APV-proces, som beskrives her forløber over fx **1-2 måneder**, og hver enkelt medarbejder bruger **20 - 30 minutter** på at udfylde et spørgeskema. Derudover skal der i styregruppen/arbejdsmiljøgruppen afsættes tid både til forberedelse, gennemførelse, handling og opfølgning.



Kort om metoden



Når I anvender spørgeskemaer til at kortlægge jeres psykiske arbejdsmiljø, får I et statusbillede på, hvordan medarbejdere og ledere vurderer en række vigtige forhold i og omkring deres arbejdsliv. Denne status giver jer mulighed for at få et systematisk overblik og for at følge udviklingen i jeres psykiske arbejdsmiljø år for år. På den baggrund kan I se, hvor I er stærkest, og hvor I skal sætte ind.


Der findes mange spørgeskemaer. De er alle bygget op på forskellige måder, og de har forskellige muligheder og funktioner. De fleste spørgeskemaer i dag er internetbaserede, men der findes også varianter, som fungerer godt i papirform. På denne side tages der udgangspunkt i det korte spørgeskema, som er udarbejdet af det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA).

Hvor kan metoden bruges?





Spørgeskemaer kan bruges både i store og mindre personalegrupper, men de er særligt velegnede på større arbejdspladser, hvor det kan være svært at komme ud til alle medarbejdere uden en systematisk tilgang. Det kan også være hensigtsmæssigt at anvende metoden, hvis måden I arbejder på, gør det svært for jer at mødes på samme tid.

Spørgeskemaveje - værktøjer


 Samlet metodeguide
- sådan gør du!

 Forskningsbaseret
spørgeskema (NFA)

 Vejledning til
spørgeskema (NFA)

 Vejledning til
arbejdsmiljøgruppen
- spørgeskemavejen

Spørgeskemametoden gør det muligt at påpege et problem anonymt, hvilket kan være nødvendigt, hvis I har mistanke om, at der er alvorlige - eventuelt personfølsomme problemer i jeres psykiske arbejdsmiljø.

- mulighed for at sammenligne resultater fra år til år
 - en tidsbesparende måde at nå ud til hele arbejdspladsen uanset størrelse
 - 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
 - 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 at mindst 20 medarbejdere deltager

Deltagere

Alle arbejdspladsens medarbejdere og ledere kan deltage. Spørgeskemametoden kræver ingen særlige forudsætninger fra de, som besvarer spørgsmålene.



Personalegrupper på under 15 personer bør ikke være synlige i afrapporteringen. Vær opmærksomme på, at det ofte vil være let at føre svarene tilbage til en afsender i små personalegrupper. Dermed bliver spørgeskemaerne ikke fuldt ud anonyme.

Det har stor betydning for processen og resultatet, hvis for mange af de ansatte ikke besvarer skemaet. En god svarprocent er afgørende for, at I får nogle brugbare resultater. Sørg for at informere medarbejdere og ledere grundigt, inden I sætter undersøgelsen i gang. Det kan være en god idé at indkalde til et opstartsmøde eller afsætte 15 minutter af afdelingsmødet til at fortælle og besvare spørgsmål.

Det er nødvendigt, at de personer, som styrer processen og sammenfatter resultaterne, har kendskab til kvantitative kortlægningsteknikker og analysearbejde.

NB! En svarprocent på mindre end 60 % giver et utilfredsstillende resultat, og kan I sig selv være udtryk for et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Tidsforbrug

Tidsforbruget vil være afhængigt af virksomhedens størrelse. For den enkelte medarbejder er tidsforbruget dog ikke så stort. Udover informationer og opfølgning ved fx. personalemøder, bruger medarbejderen ca. 20 - 30 minutter på at udfylde spørgeskemaet. Derudover skal der i styregruppe/arbejds miljøgruppen afsættes tid både til forberedelse, gennemførelse, handling og opfølgning. 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.