



Screening af arbejdspladsen for risiko for krænkelser

Spørgeskemaundersøgelse der afdækker om der er forhold i arbejdspladsens kultur, der kan forstærke risiko for krænkelser?

Vejledning til organisator af undersøgelse

Hvorfor dette skema?

Mange forskellige forhold på en arbejdsplads kan være årsag til krænkelse eller til at krænkelse eller tilløb til dem ikke bliver håndteret hensigtsmæssigt. DM tilbyder derfor arbejdspladser og medlemmer dette spørgeskema som et redskab der kan afdække om der er forhold i arbejdspladsens kultur der forstærker risiko for krænkelse. Formålet er at give arbejdspladsen informationer/data som kan danne grundlag for en efterfølgende forebyggende indsats, hvis det ud fra besvarelse af spørgeskemaet viser sig nødvendigt. Skemaet kan også fungere som et supplement til APV, idet det kan afdække mere konkrete forhold der kan føre til krænkelse - inden det udvikler sig til alvorlige problemer.

Inden I går i gang

Det er afgørende, at en mindre gruppe er ansvarlig for forløbet med dataindsamling, formidling og opfølgning. Denne styregruppe bør omfatte både leder og medarbejderrepræsentanter som arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller kontaktperson. I kan evt. også inddrage andre som fx arbejdsmiljø- eller HR-konsulenter. Vejledningen er henvendt til denne styregruppe.

Inden I sætter en undersøgelse i gang baseret på dette skema, kan I med fordel drøfte følgende:

- Hvad er særligt vigtigt for jer i forbindelse med undersøgelsen?
- Er der en særlig anledning? Eller særlige forhold?
- Er I enige om at handle hvis undersøgelsen viser der er problematiske forhold?
- Skal den indgå som en del af jeres APV eller andre målinger?
- Hvem er ansvarlige for det praktiske undervejs?
- Hvem skal spørges?
 - Det overordnede spørgsmål er:
Hvem der er med til at skabe kulturen på arbejdspladsen og hvem bliver påvirket af den?
Det er dem der skal omfattes af undersøgelsen. Dvs. det er også vigtigt at spørge personer ansat på løsere vilkår, deltid eller som studenter idet de også indgår i arbejdspladsens kultur og bliver påvirket af den.

Hvor tit undersøgelsen bør foretages afhænger af jeres organisation og arbejdsmiljøarbejde:

- I kan bruge undersøgelsen en enkelt gang fordi I bare har en fornemmelse af, at der kunne være nogle forhold i kulturen der bør gøres synlige, så der kan skabes grundlag for en forebyggende indsats.
- Vil I bruge undersøgelsen til løbende måling af tilstanden, kan det ske en gang om året eller måske hvert halve år? Men husk at hver undersøgelse kræver tilbagemelding og stillingtagen til om handlinger er nødvendige.
- Endelig kan I evt. integrere spørgsmålene i en af jeres andre undersøgelser

Informér inden

Informér grundigt om undersøgelsen. Det er vigtigt at respondenterne får tillid til at I behandler deres svar respektfuldt.

- Hvorfor sætter I undersøgelsen i gang?
- Hvad vil I bruge resultaterne til?
- Hvordan indgår undersøgelsen i øvrige aktiviteter med at skabe trivsel?
- Hvordan sikrer I anonymitet?
- Hvornår giver I en tilbagemelding om resultaterne og hvordan?
- Hvorvidt og hvordan bliver medarbejderne inddraget i opfølgning på undersøgelsen?
- Hvem kan man kontakte, hvis man har spørgsmål til undersøgelse og forløb?

Informér gerne både *mundtligt* på møder, hvor der er mulighed for at stille spørgsmål og *skriftligt* på de medier, I har til rådighed på arbejdspladsen.

Sæt også gerne en kort beskrivelse af formål og forløb ind i selve spørgeskemaet

Det praktiske

Opsæt skemaet i det elektroniske spørgeskemasystem I har til rådighed (gratisprogrammer som surveymonkey kan også bruges). I kan bruge et papirskema, men det kræver mere manuelt arbejde og en excelkyndig for at indtaste og opgøre resultaterne og det er sværere at sikre anonymitet i besvarelsen.

- Skal respondenterne svare i forhold til hele arbejdspladsen, afdelinger eller teams? Det afhænger af hvor stor en arbejdsplads I er, og om det er relevant for jer at kende forskel på afdelings- eller teamniveau. Nogle spørgsmål indeholder et 'vi'. Hvilket 'vi' ønsker I at man tænker på når man svarer.
- Gå spørgeskemaets hovedoverskrift samt overskriften til spørgsmål 8 igennem og tilpas dem til de konkrete forhold hos jer. Skal der stå, team, afdeling, arbejdsplads eller?

Beslut udsendelse, svarfrister og rykkertidspunkter.

Planlæg relevante møder, fx

- Første analyse og fortolkning: styregruppen mødes for at drøfte og fortolke resultater
- Formidling og drøftelse: møde for alle der har svaret, hvor resultater bliver formidlet og der er mulighed for at drøfte dem i fællesskab
- Opsamling og planlægning: Styregruppen samler op på mødet for alle og beslutter evt. indsatser
- Opfølgende møder, hvis det bliver besluttet at sætte indsatser i gang

Fortolkning af resultater

Styregruppen mødes når resultatet af undersøgelsen foreligger. Der er både brug for af udregne gennemsnit og for at se på svarfordelingen for de enkelte spørgsmål.

I kan basere jeres drøftelse og fortolkning på følgende spørgsmål:

- Er der resultater der overrasker?
Hvorfor? Prøv fx at undersøge resultaterne lidt nærmere. Ved nogle spørgsmål er det positivt med at højt gennemsnit ved andre er et lavt gennemsnit godt. Er der nogle gennemsnit som er meget positive eller meget negative? Og Dækker gennemsnittet fx over at der stor spredning sådan at mange svarer i henholdsvis helt dårlig kategori og god kategori eller svarer alle tæt på de midterste svarmuligheder? Det første tyder på at der blandt medarbejderne er meget forskellige oplevelser. Det kan skyldes forskellige vilkår eller situationer for grupper af medarbejdere. Drøft om I kan finde en forklaring eller vurder om I bør undersøge det nærmere fx ved at inddrage dem der har svaret?
- Er der resultater I er tilfredse med?
Hvorfor? Hvad skal I gøre for at fastholde disse resultater? Vil det også her være en fordel at inddrage dem der har svaret? Forhold jer også til om selv en lille procentdel der svarer i de dårlige kategorier, kan handle om et forhold hvor I forventer og ønsker at flere svarer mere positivt.
- Er der resultater I er bekymrede for?
Hvorfor? Kender I årsagerne eller bør det undersøges nærmere? fx ved at inddrage dem der har svaret?
- Opsamling:
Hvilke forhold, vurderer I kræver en indsats for at skabe forbedring? Er der forhold hvor I med fordel kan inddrage kollegerne - bredt set eller relevante grupper?

Information om resultater

I bør formidle resultaterne på et fælles møde hvor alle får mulighed for at høre og drøfte i fællesskab

[Skal der mere med om præcis hvordan de kan formidle resultaterne? Vi kender jo ikke hvordan opgørelsen af resultater kommer til at se ud]

- Præsenter først resultaterne generelt
- Fortæl derefter hvor I som styregruppe ser nogle udfordringer. Enten fordi I er overraskede eller fordi I vurderer, det er forhold der kalder på en forbedring?
- Spørg medarbejderne om de ser andre udfordringer end dem, som I selv har bidt mærke i
- Læg herefter op til diskussion - gerne i mindre grupper om resultaterne og jeres tolkning og tanker?
- Spørg kollegerne om de har forklaringer på det der overrasker og om de ser de samme udfordringer som I gør?

Planlægning af evt. indsatser

Afhængig af resultat af måling og formidlingsmøde med alle kolleger, kan det være, I ønsker at sætte nogle forbedrende eller forebyggende indsatser i gang.

Læg en plan for disse [Kan vi her henvise til handleplaner der bliver brugt i DM-regi?] – evt. ved i praksis at sætte indsatser ind i jeres APV-handleplan

Dvs. beslut følgende:

- Hvad skal indsatsen føre til?
- Hvordan?
- Hvem skal gøre noget?
- Hvem skal evt. inddrages ud over styregruppen? Andre ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter, kontaktpersoner, medarbejdergrupper eller medarbejderne helt generelt.
- Hvornår følger I op på indsatsens fremdrift og effekt?

Opfølgning:

Styregruppen følger løbende op fx i forbindelse med det igangværende APV-arbejde

HUSK løbende formidling til kollegerne, så de oplever at indsatsen og de bliver taget alvorligt. Dvs. husk at fejre og gøre opmærksom på at noget er lykkedes og gennemført, men informér også hvis der ikke er sket så meget. At få at vide at noget endnu ikke er lykkedes at få gennemført, men at der stadig arbejdes på det, er også en vigtig information. Og hvis en indsats er opgivet, skal der også informeres om det.

Bag om spørgeskemaet

Spørgeskemaet er udviklet af TeamArbejdsliv med input fra konsulenter i DM. Det er baseret på teorier som belyser krænkelse. Skemaet er kvalitetstestet hos tillids- og arbejdsmiljøvalgte på tre DM-arbejdspladser.

“Skemaet har en opdragende effekt, det skaber en vigtig refleksion. Det er konkrete spørgsmål, som man kan omsætte til sin hverdag. Nej – det skal jeg huske at tænke over.”

Arbejdsmiljørepræsentant fra en af de tre arbejdspladser