

Fra data til dialog

Når I har kortlagt arbejdsmiljøet gennem en spørgeskemaundersøgelse, har medarbejderne et behov for at der følges op på resultaterne, og at de bruges til noget konstruktivt. Resultaterne fra jeres spørgeskemaundersøgelse fører nemlig ikke i sig selv til et forbedret arbejdsmiljø. Derfor er det vigtigt at have en dialog om resultaterne med personalegruppen eller i jeres MED-udvalg. I dialogen skal I at forholde jer nysgerrigt og undersøgende til resultaterne og beskrive de arbejdsmiljøproblematikker I får øje på i jeres APV-skema.

Når I læser resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, skal I huske:

- at I ikke kan læse alt om jeres arbejdsmiljø i undersøgelsen
- at der er tale om et øjebliksbillede
- at I ikke skal drage konklusioner baseret på gæt, gisninger og fortolkninger – tal sammen i stedet.
- at passe på ikke at blive bekræftet i fordomme om medarbejdere, ledelse eller kollegaer m.m.

Når I skal tale sammen om resultaterne af jeres spørgeskemaundersøgelse kan I fx tage stilling til:

Hvor befinder I jer på skalaen?

- Har I scoret højt eller lavt?
- Er I tilfredse med, at I ligger, som I gør på skalaen?

Hvad betyder det, at I har svaret som I har?

- Hvad er svaret et udtryk for?
- Er der nogle konkrete forhold eller betingelser, som gør, at I har svaret, som I har?

Hvordan ser resultaterne fra jeres tidligere APV ud?

- Er der noget I er blevet bedre eller dårligere til?

Hvilke arbejdsmiljøproblemer peger jeres spørgeskemaundersøgelse på?

- Hvilke arbejdsmiljøproblemer skal vi arbejde på at få løst?
- Hvad er problemernes art, alvor og omfang, og hvad er årsagerne til problemerne?

Hvad er de bedste løsninger på arbejdsmiljøproblemerne?

- Nedskriv løsningsforslag til Arbejdsmiljøgruppen.

Hvis APV'en viser mobning, (seksuel) chikane eller andre krænkende handlinger?

Hvis en eller flere medarbejdere har svaret, at de føler sig mobbet eller chikaneret internt på arbejdspladsen, er det ikke nødvendigt at finde ud af, hvem der har følt sig mobbet eller chikaneret, eller hvem der har gjort det. Brug dialogen til at forholde jer til, hvorfor mobning og chikane kan forekomme og tal om, hvilken kultur I gerne vil have på jeres arbejdsplads.

Find hjælp til hvordan I kan identificere, forebygge og håndtere mobning og chikane [her](#).