



## Handledning till klimatenkät FAIR

### *Enkätens användning*

Frågorna är tänkta att användas av chef och medarbetare i en dialog om klimatet på arbetsplatsen och i vilken grad klimatet är öppet för olikheter. De kan ställas i sin helhet i en enkät eller användas i urval vid utvecklingssamtal eller arbetsplatsträff, t.ex. inför rekrytering av nya medarbetare. Enkäten bör alltid kopplas till organisationens värdegrund.

Att svara på frågorna i enkätform ska inte behöva ta mer än 10 -15 minuter. Enkäten skall vara anonym så se till att rutiner kring inlämning m.m. säkerställer detta. **Var tydlig med att definiera vad som ni menar med "arbetsplatsen" och vilka som är "vi"**.

Frågorna kan även ingå i en mer omfattande arbetsmiljöundersökning/medarbetarenkät.

### *Enkätens uppbyggnad*

Frågorna är av strukturell karaktär och beteendekaraktär. De strukturella frågorna har sin utgångspunkt i lagstiftning, policier och regelsystem på arbetsplatsen. De beteendeinriktade frågorna fokuserar främst på normer och förhållningssätt. Frågor av strukturell karaktär är 1 - 8. De övriga är mer beteendeinriktade. Bland de beteendeinriktade kan två grupper urskiljas – frågor som mer fokuserar på delaktighet och tillvaratagande av olikheter och frågor som fokuserar mer på kränkande/diskriminerande beteende. Till den första gruppen hör frågorna 9 - 16 och till den senare gruppen 17 - 22.

### *Analys av "kategoriska" olikheter*

För att analysera resultatet är det värdefullt om du kan beskriva din arbetsplats ur nedanstående kategorier. (Det behöver inte vara exakta siffror utan en ungefärlig bedömning.) Finns det ingen mångfald på arbetsplatsen måste man tolka resultatet något annorlunda än om det är en arbetsplats som karakteriseras av mångfald.

- Ålder – medelålder och spridning
- Kön – jämn könsfördelning, mest kvinnor, mest män
- Etnicitet – medarbetare med utomnordisk bakgrund alt. annat modersmål än svenska
- Sexuell läggning – finns det medarbetare som är öppna med sin homosexuella/bisexuella läggning?
- Funktionshinder – har du medarbetare med funktionshinder?

### *Analys av enkätsvar*

Vid analysen av enkätsvaren, studera först de strukturella frågorna. Finns det policydokument och regler när det gäller icke-diskriminering och tolerans och är detta känt bland medarbetarna? Många "vet ej" är en viktig signal.



Diskutera resultatet med dina medarbetare och enas om vilka frågor ni skall prioritera att arbeta vidare med. Ett sätt att arbeta med resultatet i en arbetsgrupp är:

- Varje medarbetare prioriterar individuellt tre frågor som de tycker är viktiga att arbeta vidare med.
- Skriv samtliga förslag på blädderblock
- Prioritera de tre viktigaste och lägg ytterligare tre i ”skafferiet” för att ta upp senare.
- Analysera **nuläge** och **nyläge** (Hur vill vi att det ska se ut?)
- Vad gör vi för att komma dit? Fördela ansvar för detta.

#### *Risker med en enkät*

De mest påtaliga riskerna med enkäter rör anonymiteten och uppföljningen. Därför är det viktigt att se till att resultatet inte kan användas så att någon enskild kan pekats ut för något av svaren. Lika viktigt, eller kanske ännu viktigare är att redan från början planera för uppföljningen. Om medarbetarna inte ser något resultat av sina ansträngningar blir de knappast benägna att engagera sig ytterligare i klimatfrågorna.