פרטיות בסקר עובדים

סקר עובדים שמוצג כאנונימי יוצר ציפייה שלא יהיה אפשר לדעת מי מסר כל תשובה. אבל כשמבקשים גם סניף, תפקיד, גיל וותק, שילוב הפרטים עלול לאפשר לזהות עובדים בקבוצה קטנה, גם בלי לשאול לשמם. בדוגמה הבדיונית הבאה נבחן אילו פרטים באמת נחוצים ואילו אפשר לצמצם. נציג גם שאלות שחשוב לברר לגבי איסוף התשובות, הגישה אליהן והצגת התוצאות, כדי שההבטחה לאנונימיות תתאים לאופן שבו הסקר מתנהל בפועל.

סניף

תפקיד

גיל

וותק

גם כשאין שדה לשם, צריך לבדוק את הצירוף.

פרטיות בסקר עובדים

לפני השכתוב

ההבטחה בראש הטופס. הפרטים בסופו.

בראש הסקר: הבטחה לאנונימיות

סניף

תפקיד

גיל

ותק בארגון

בדוגמה לא הוגדר למה כל אחד מהפרטים נחוץ לניתוח.

פרטיות בסקר עובדים

מה צריך לבדוק?

גם בלי שם, הצירוף עלול לזהות



בקבוצה קטנה, השילוב עשוי לצמצם מאוד את מספר האנשים המתאימים לתיאור. צריך לבדוק גם שילוב עם תשובות פתוחות.

פרטיות בסקר עובדים

הצעה לשינוי באישור הלקוח

אוספים רק מה שנחוץ למטרה

אם רק אזור וותק נחוצים לניתוח, אפשר להציע חלוקה רחבה יותר.

אזור

לפי חלוקה רחבה המתאימה לארגון

וותק בארגון

- ○ פחות משנה
- ○ שנה עד שלוש שנים כולל
- ○ יותר משלוש שנים
- ○ מעדיפה או מעדיף לא לענות

הטווחים אינם חופפים. גם כך נדרשת בדיקה לפני הבטחת אנונימיות.

פרטיות בסקר עובדים

לפני שמבטיחים אנונימיות

הבדיקה נמשכת גם מחוץ לטופס

איסוף

קישורים אישיים, מיילים ונתוני מערכת

גישה

מי רואה את הנתונים ובאילו הרשאות

דיווח

תשובות פתוחות ופילוחים שעלולים לזהות

הסרת שדה אחד או הרחבת טווחים אינן מוכיחות שהסקר אנונימי.

פרטיות בסקר עובדים

גם זאת שאלה של תוכן

ההבטחה צריכה להתאים לאיסוף ולדיווח

אני בוחנת אילו פרטים נשאלים, כיצד מוסברת מטרתם ומה דורש בירור לפני הפצת הסקר.

שכתוב תוכן לסקר קיים

ניסוח ברור והצעות מנומקות

לשינויים שדורשים החלטה של הארגון.

הצעות תוכן אינן בדיקת פרטיות של מערכת פעילה.

למנהלות ולמנהלי משאבי אנוש שרוצים לבחון שאלון קיים, אפשר לפנות אליי לבירור התאמה.

אלה שפר
מעצבת שיחות ומפתחת תוכן לארגונים
דוגמה מקורית ובדיונית להמחשה