



Halsnæs
Kommune

Trivselsundersøgelse Virksomhedsrapport

Bibliotekerne

April 2008

Udarbejdet af:
Personaleservice
Økonomi og Analyse

1 Indledning

1.1 Baggrund og formål

Byrådet besluttede i 2007 at sætte forstærket fokus på trivslen på alle de kommunale arbejdspladser, og det blev i den forbindelse vedtaget, at alle kommunens månedslønnede medarbejdere halvårligt skal tilbydes at deltage i en elektronisk spørgeskemaundersøgelse.

Undersøgelsen er udviklet i tæt samarbejde med en særlig arbejdsgruppe bestående af bl.a. medarbejderrepræsentanter udpeget af Hoved-MED, og den er endeligt godkendt af Hoved-MED.

Denne rapport – kaldet virksomhedsrapporten – sammenfatter resultaterne for virksomheden og eventuelle afdelinger. Der er ligeledes udarbejdet én rapport på kommuneniveau og rapporter på områdeniveau.

Formålet med virksomhedsrapporten er at give den enkelte virksomhed mulighed for at udarbejde lokale handleplaner på baggrund af de resultater, som rapporten viser. Rapporten er således virksomhedens værktøj til at udse de temaer, hvor der er behov for at igangsætte konkrete initiativer. Virksomhedsrapporten udgør samtidig den psykiske arbejdspladsvurdering.

Virksomhedsrapporten giver mulighed for at kunne sammenligne med tidligere undersøgelser, således at man over tid kan følge udviklingen i trivslen og måle effekten af iværksatte tiltag.

Rapporten indledes med et metode kapitel (2), hvorefter følger kapitler om undersøgelsens hovedresultater (3), hovedresultaterne sammenlignet med tidligere undersøgelser (4), virksomheden sammenlignet med området (5), virksomhedens eventuelle afdelinger (6), virksomhedens svarfordeling på alle udsagnene (7) og til sidst tabelbilag (8).

2 Metode

2.1 Udsendelse og besvarelser

Introduktionsbrev, med link og personlig password til internetbaseret spørgeskema, er udsendt med lønsedlen ultimo marts 2008 til samtlige månedslønnede medarbejdere i Halsnæs Kommune. Undersøgelsen er lukket 15. april 2008.

Undersøgelsen er anonym, idet alle medarbejdere har fået tildelt et vilkårligt password, ligesom der ikke offentliggøres resultater, der direkte eller indirekte kan identificere den enkelte medarbejders besvarelse. Praktisk betyder det, at der minimum skal være 5 besvarelser fra en enhed før end at resultatet offentliggøres.

Besvarelsesprocenterne er som følgende:

	Antal udsendte	Antal svar	Svarpct.
HALSNÆS	2645	1507	57%
Kultur&fritid	88	54	61%
Bibliotekerne	29	27	93%

2.2 Virksomhedslederne

Virksomhedsledernes svar er taget ud af virksomheds resultaterne og præsenteres særskilt i en områderapport der indeholder henholdsvis direktion + chefer og niveau 3 ledere. Virksomhedsrapporten dækker således alene medarbejderne (ikke niveau 1-3 ledere).

2.3 Spørgeramme

Undersøgelsen indeholder i alt 39 positivt formuleret udsagn fordelt på 6 trivselstemaer:

- Generel trivsel (9 udsagn)
- Arbejdsopgaver (4 udsagn)
- Indflydelse (4 udsagn)
- Ledelse (8 udsagn)
- Samarbejde (6 udsagn)
- Udviklingsmuligheder (8 udsagn)

Det sidste udsagn inden for hvert tema er et sammenfattende udsagn, hvor medarbejderne giver deres samlede vurdering af temaet

2.4 Svarskala

Der benyttes en balanceret svarskala, med 5 svarmuligheder.

- Enig
 - Overvejende enig
 - Hverken uenig eller enig
 - Overvejende uenig
 - Uenig
- } Positiv vurdering
- } Negativ vurdering

Da alle 39 udsagn er positivt formuleret, betyder det at enighed udtrykker en positiv trivselsvurdering, mens uenighed i denne sammenhæng svarer til en negativ vurdering.

2.5 Databehandling og resultater

2.5.1 Sammenlignelige resultater

Da alle medarbejdere i kommunen skal besvare de samme 39 udsagn, kan resultaterne opgøres på både kommune-, område-, virksomheds- og i nogle tilfælde også afdelingsniveau.

Ligeledes er der mulighed for at sammenligne resultaterne på tværs af medarbejdergrupper. Eksempelvis mellem områder, virksomheder, køn, alder eller over tid.

2.5.2 Procentfordeling

På baggrund af medarbejdernes svar, opgøres en procentfordeling over svarenes fordeling på de 5 svarmuligheder.

2.5.3 Gennemsnitsscore

På baggrund af svarfordelingen kan der for hvert udsagn udregnes en gennemsnitsscore. Gennemsnitsscoren giver et samlet billede af medarbejdergruppens bedømmelse.

Ved udregning af gennemsnitsscoren tillægges hver af de 5 svarmuligheder en score

Uenig	= 0
Overvejende uenig	= 25
Hverken uenig eller enig	= 50
Overvejende enig	= 75
Enig	= 100

Den højest opnåelige gennemsnitsscore for en medarbejdergruppe er således 100, idet det er ensbetydende med, at alle medarbejdere har svaret "enig". Omvendt er den lavest opnåelige gennemsnitsscore 0, da det betyder at alle medarbejdere har svaret "uenig". Opnås en gennemsnitsscore på mellem 50 og 100 er der således samlet set flere positive end negative vurderinger, mens en score mellem 0 og 50 betyder at de negative vurderinger er i overtal.

2.5.4 Statistisk usikkerhed på gennemsnitsscoren

I denne rapport sammenlignes både virksomhedens resultat med det samlede område gennemsnit, og virksomhedens eventuelle afdelinger sammenlignes med virksomhedens samlede gennemsnit.

Da ikke alle medarbejdere har besvaret spørgeskemaet, er målingerne altid forbundet med en vis statistisk usikkerhed. Det betyder at forskelle i den målte trivsel kan bero på en tilfældighed og ikke udtrykke en reel forskel.

Den målte trivsel skal derfor ligge noget under/over sammenligningsgrundlaget for at det med rimelig sikkerhed kan konkluderes, at f.eks. virksomhedens medarbejdere trives bedre/dårligere end området som helhed.

Er de målte forskelle store nok til at være statistisk signifikante er resultatet grafisk farvelagt med hhv. grøn eller rød. Er den målte forskel imidlertid så lille, at den er statistisk usikker, må det konkluderes at resultatet ligger på niveau med sammenligningsgrundlaget. I de tilfælde farvelægges resultatet med gul.

Hvor store forskellene i resultaterne mellem f.eks. virksomhed –og områdeniveau skal være for at de med rimelig statistisk sikkerhed kan siges at være reelle afhænger dels af antallet af besvarelser, samt spredningen i besvarelser. Færre besvarelser og stør-

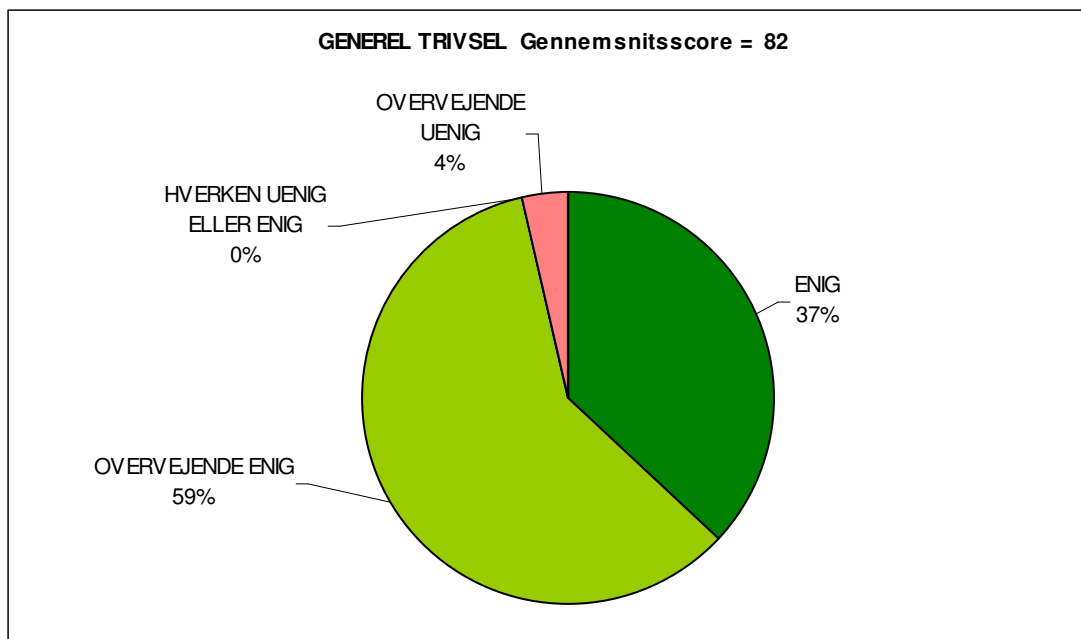
re spredning giver større usikkerhed i resultaterne. Det betyder, at i nogle tilfælde er en forskel i gennemsnitsscore på 2 tilstrækkelig til at udløse en rød/grøn farvelægning, mens det i de mere usikre tilfælde f.eks. kan kræve en afvigelse på 5 i gennemsnitsscoren.

3 Hovedresultater

Trivselsundersøgelsen er - som nævnt ovenfor - bygget op omkring seks temaer. Inden for hvert af temaerne er der et "alt i alt" - udsagn, der opsummerer trivslen på det specifikke tema. Nedenfor præsenteres disse resultater for virksomhedens medarbejdere.

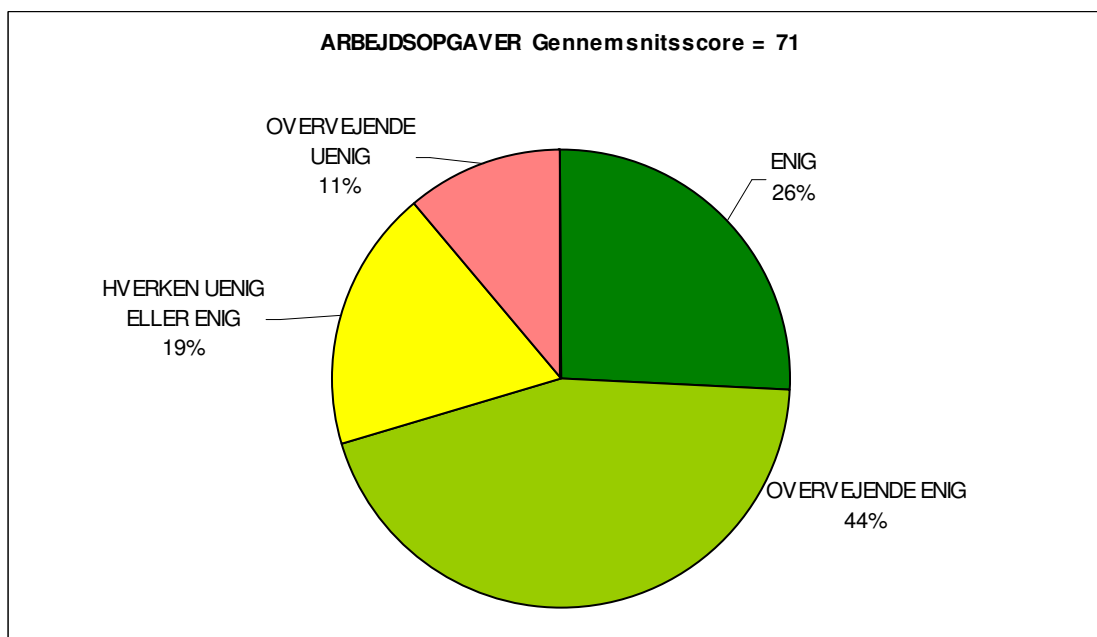
3.1 Generel trivsel

Udsagn: "Ud fra mine svar om generel trivsel er jeg alt i alt tilfreds med mit arbejdsliv"



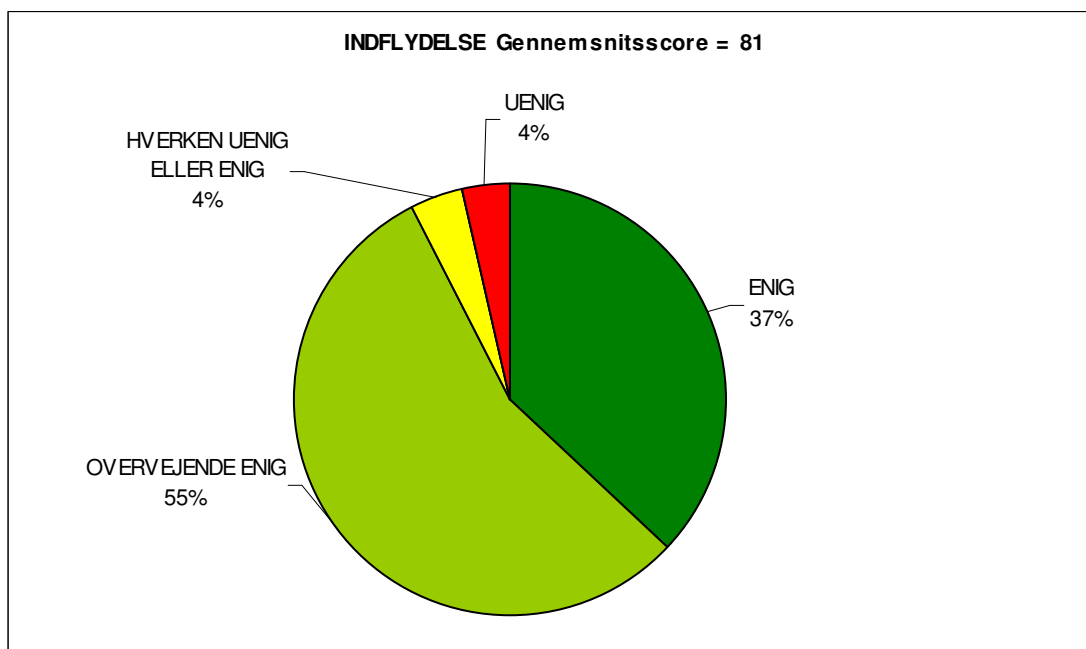
3.2 Arbejdsopgaver

Udsagn: "Ud fra mine svar om arbejdsopgaver har jeg alt i alt mulighed for at løse mine arbejdsopgaver tilfredsstillende"



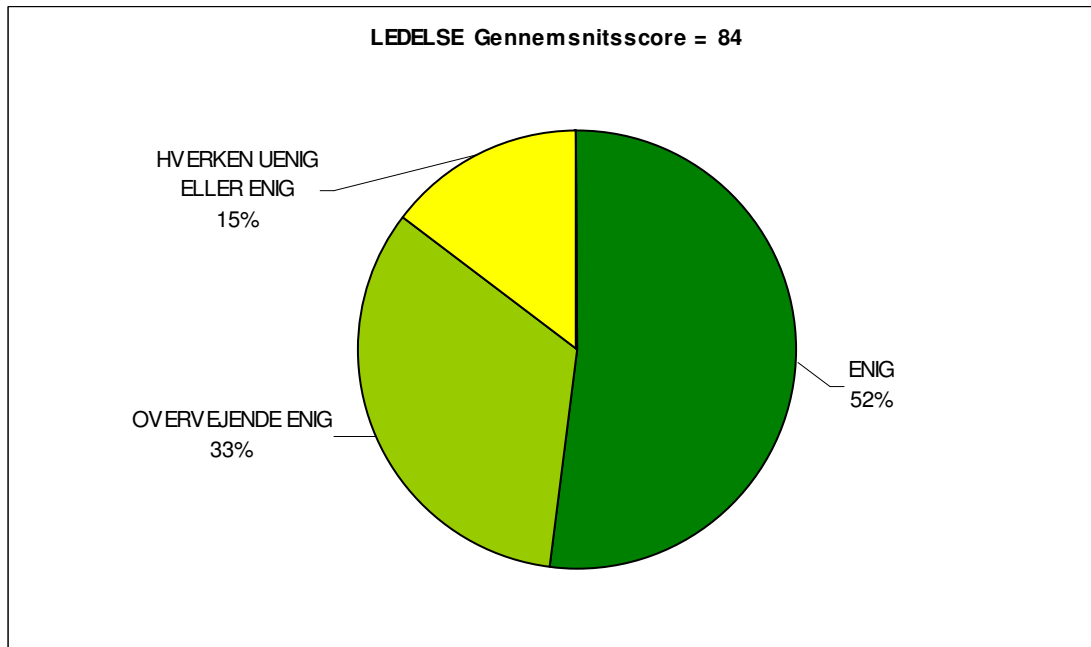
3.3 Indflydelse

Udsagn: "Ud fra mine svar om indflydelse på arbejdsopgaver er jeg alt i alt tilfreds med min indflydelse i arbejdet"



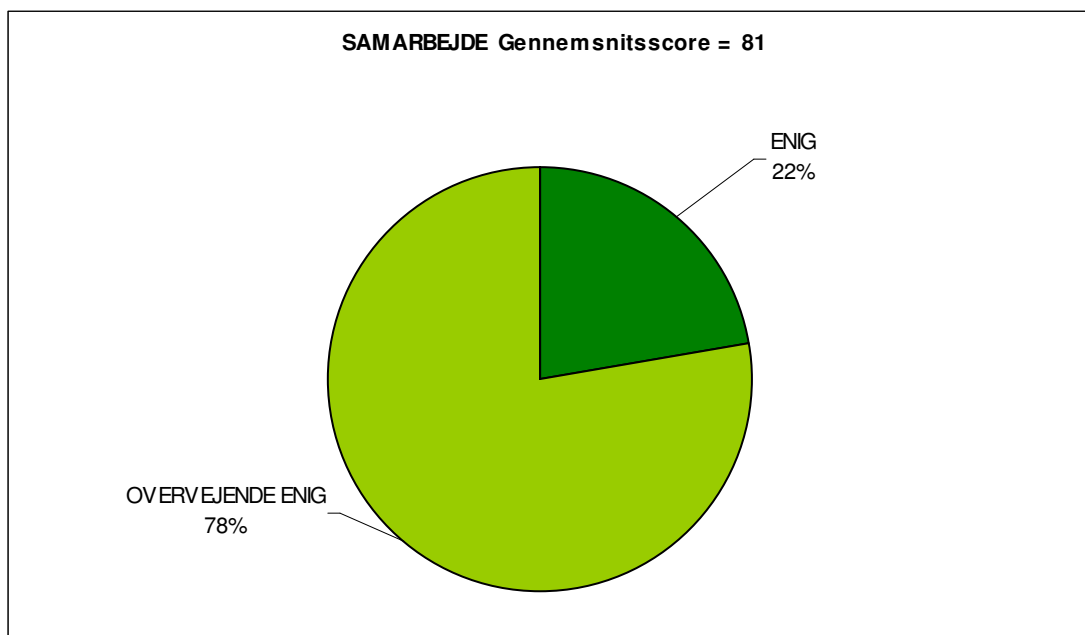
3.4 Ledelse

Udsagn: "Ud fra mine svar om ledelse er jeg alt i alt tilfreds med min nærmeste leder"



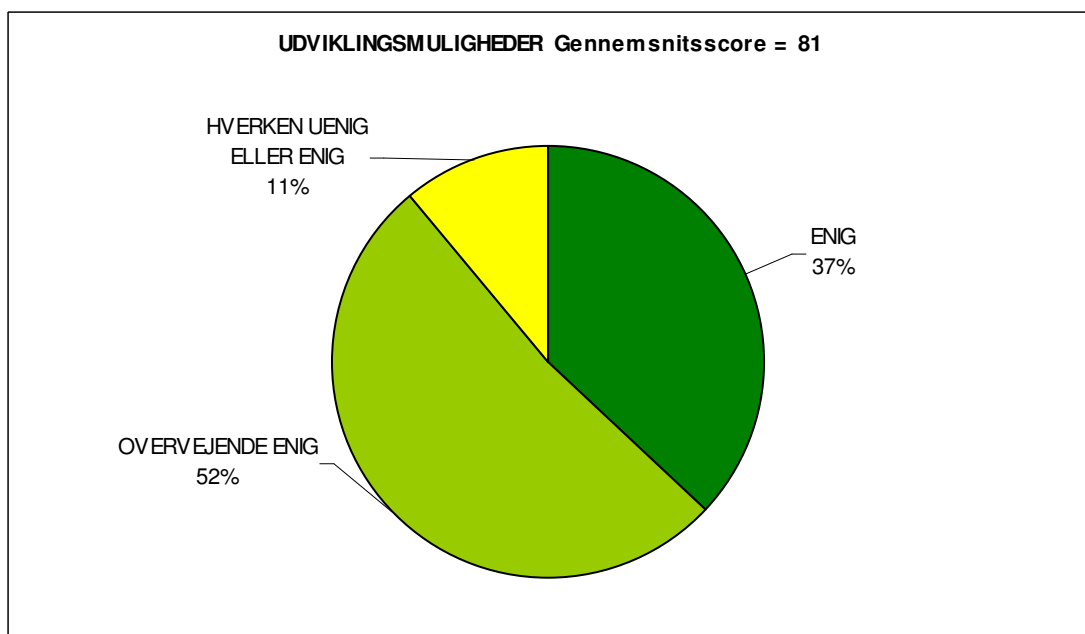
3.5 Samarbejde

Udsagn: "Ud fra mine svar om samarbejde er jeg alt i alt tilfreds med samarbejdet på min arbejdsplads"



3.6 Udviklingsmuligheder

Udsagn: "På baggrund af mine svar om udvikling er jeg alt i alt tilfreds med mine muligheder for at udvikle mig".



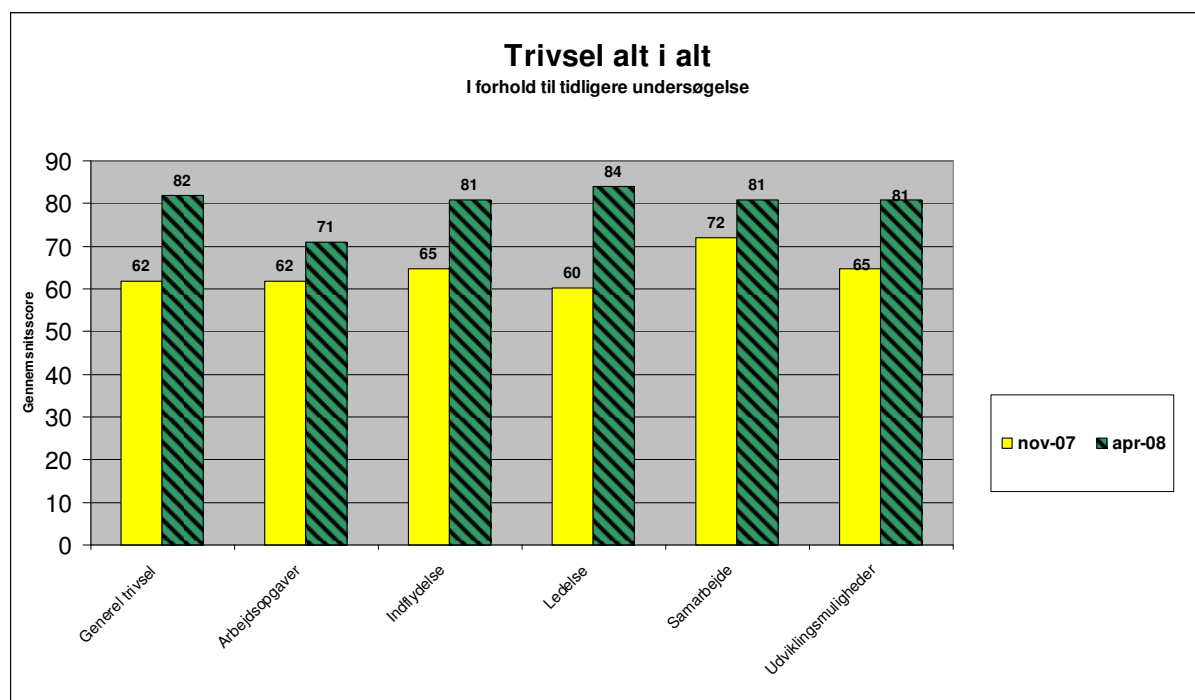
4 Hovedresultaterne sammenlignet med tidligere undersøgelse

Nedenfor er virksomhedens gennemsnitsscore på de 6 "alt-i-alt" udsagn (jf. forrige afsnit) sammenlignet med trivselsniveauet for seneste undersøgelse i november 2007.

Grøn skravering: angiver at virksomhedens medarbejdere har en højere trivsel ved denne måling end ved sidste måling.

Rød skravering: angiver at virksomhedens medarbejdere har en lavere trivsel ved denne måling end ved sidste måling.

Gul skravering: angiver at virksomhedens medarbejdere har en trivsel, der ligger på niveau med sidste måling.



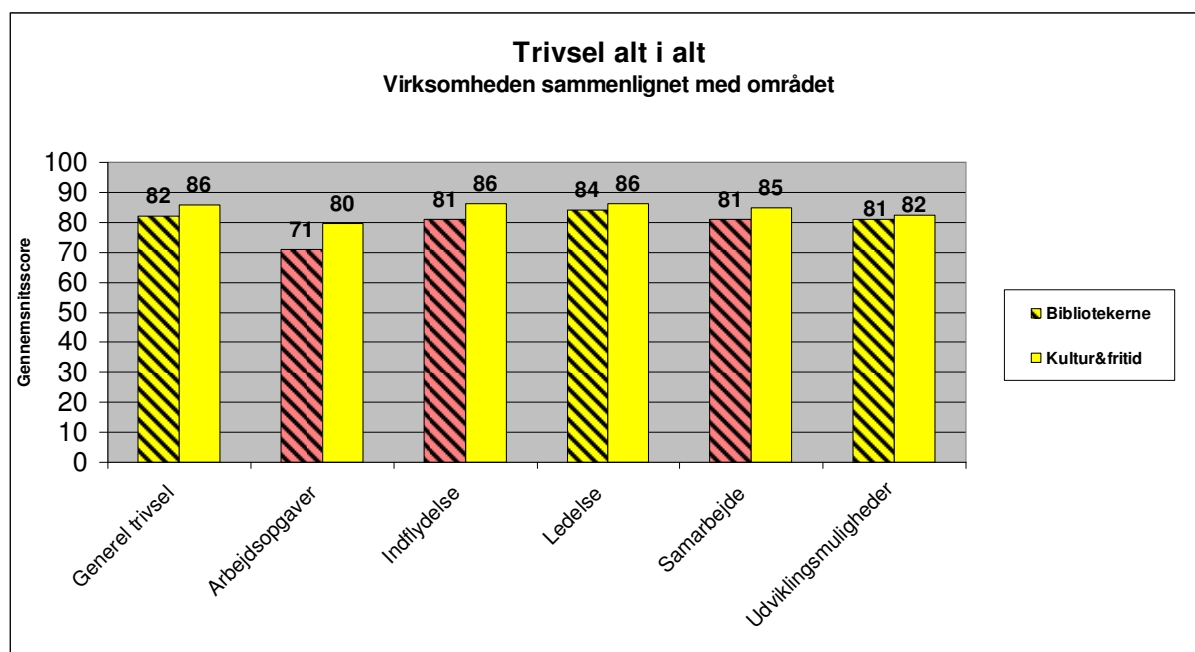
5 Virksomheden sammenlignet med området

Nedenfor er virksomhedens gennemsnitsscore på de 6 "alt-i-alt" udsagn sammenlignet med trivselsniveauet for hele området.

Grøn skravering: angiver at virksomhedens medarbejdere har en højere trivsel end områdets medarbejdere under ét.

Rød skravering: angiver at virksomhedens medarbejdere har en lavere trivsel end områdets medarbejdere under ét.

Gul skravering: angiver at virksomhedens medarbejdere har en trivsel, der ligger på niveau med områdets medarbejdere under ét.

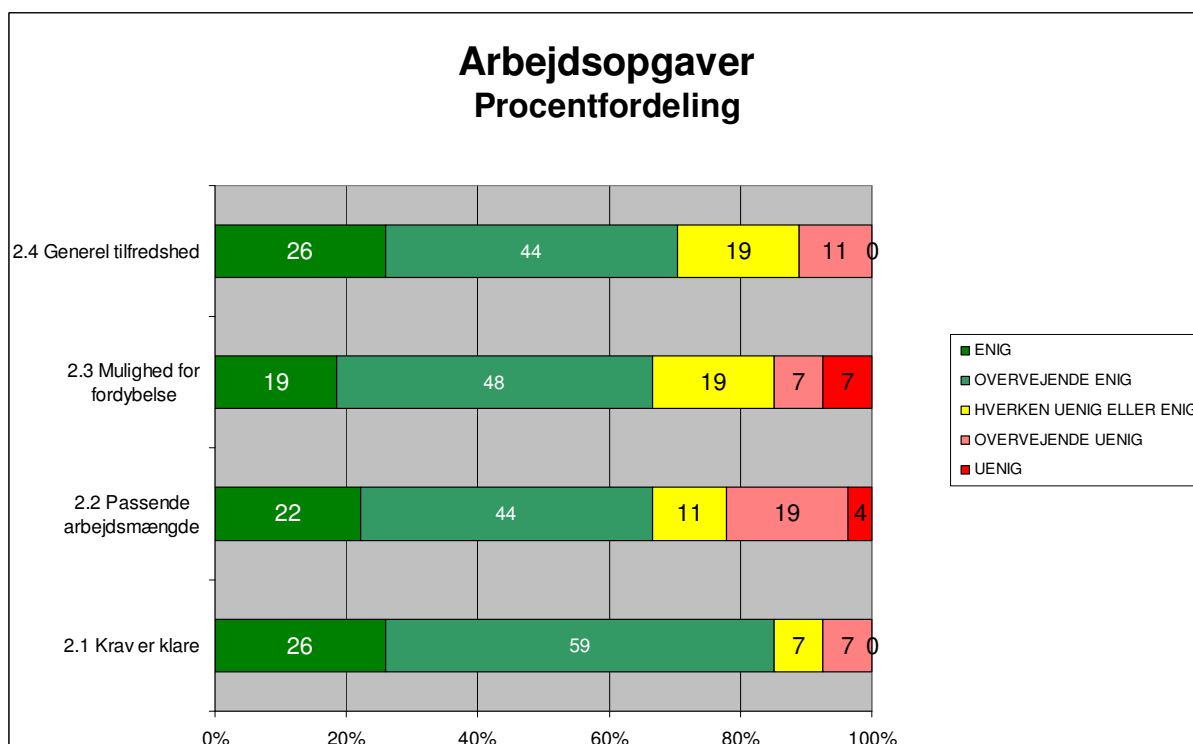
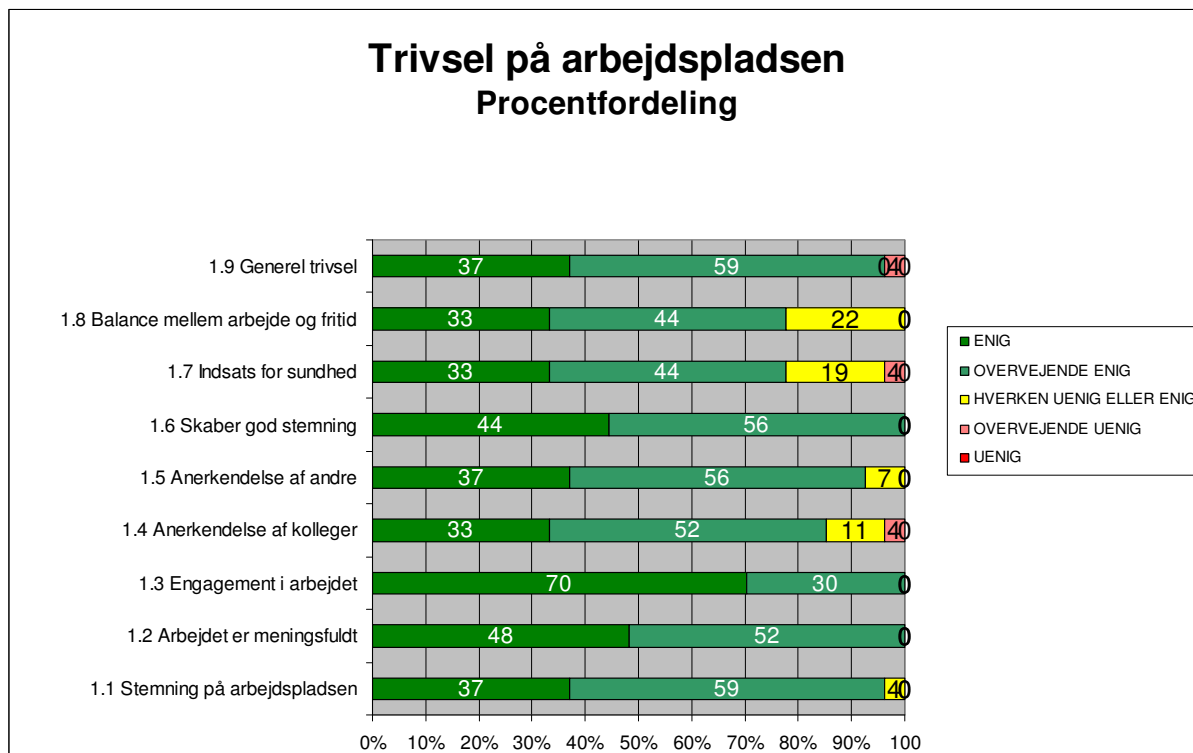


6 Virksomhedens afdelinger

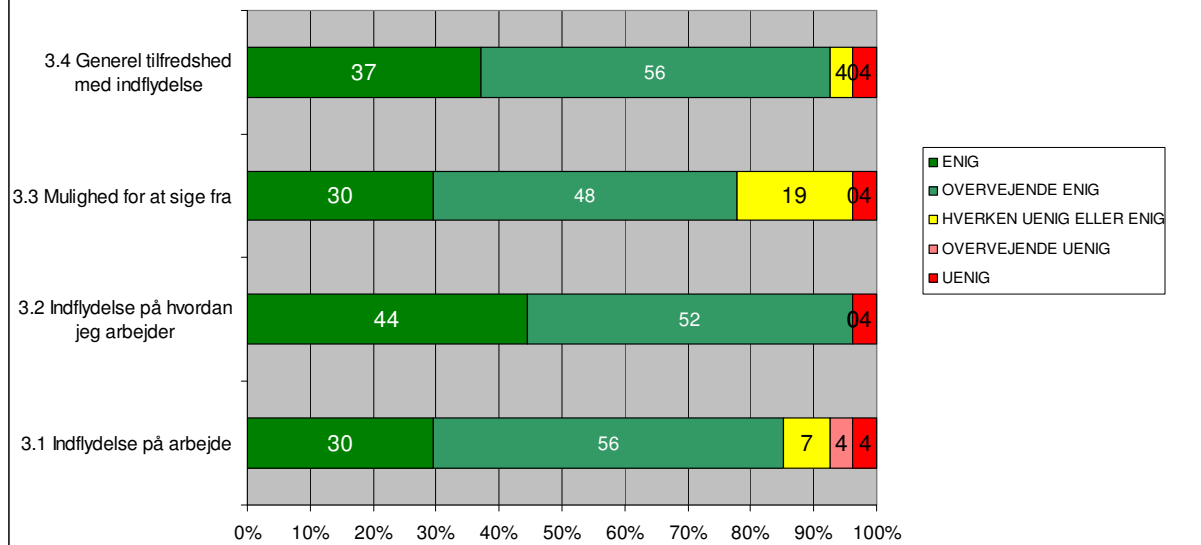
Opgørelsen på afdelingsniveau tager også afsæt i de 6 "alt-i-alt" temaudsagn. I figurene sammenlignes afdelingsresultaterne med virksomhedsniveauet, der står først i figuren. Den vandrette streg angiver virksomhedens gennemsnit. For at sikre anonymitet offentliggøres kun afdelinger med mindst fem besvarelser.

Virksomhedens svarfordeling på alle udsagnene

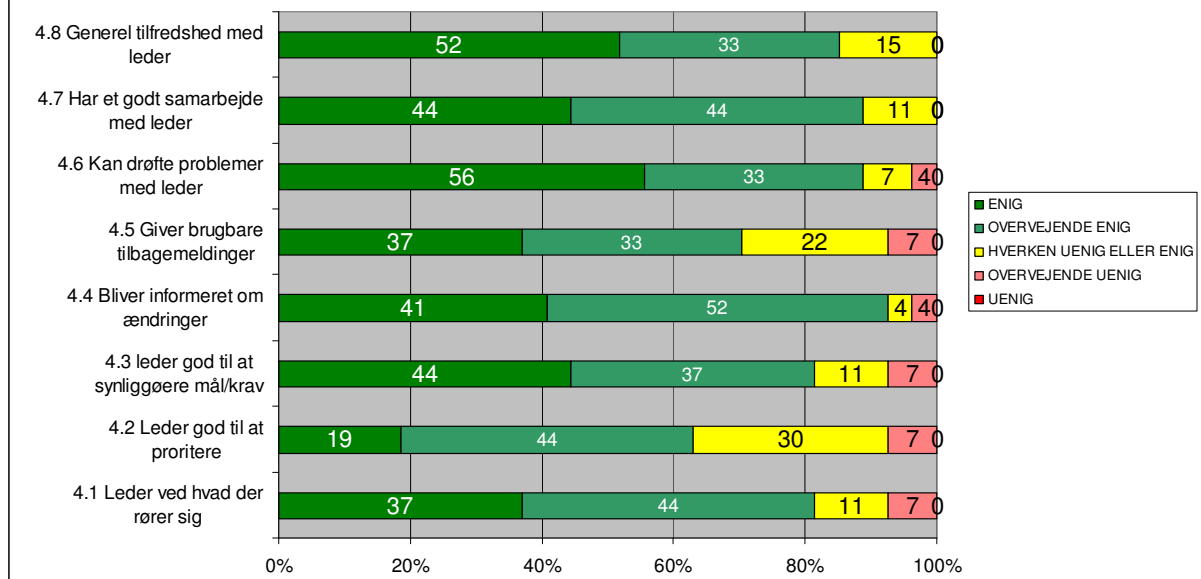
Svarfordelingen i procent for de 39 udsagn:



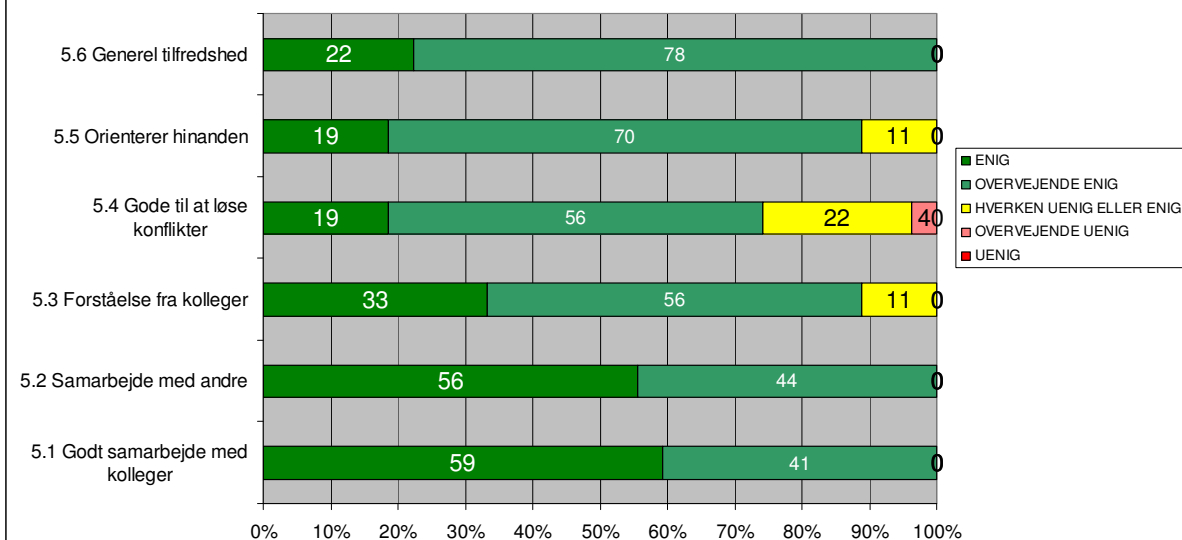
Indflydelse i arbejdet Procentfordeling



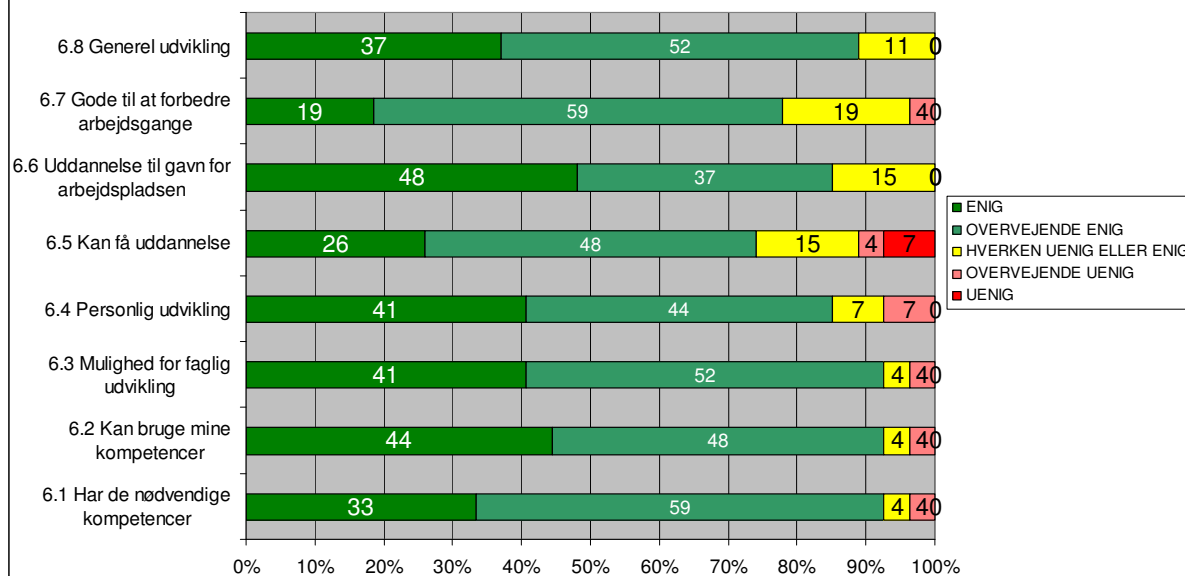
Ledelse Procentfordeling



Samarbejde Procentfordeling



Udvikling Procentfordeling



8 Tabelbilag

Det særskilt vedlagte Excel tabelbilag danner grundlag for nærværende rapport.

Ligeledes kan man i dette tabelmateriale se fordelingen af det absolutte antal besvarelser.