

# Ny Driftsstrategi for offentlige veje og parker - udgangspunkt 2007

## Bilag 6. Medarbejdertrivsel

### Målemetode

De ti spørgsmål er formuleret i samarbejde med arbejdsmiljø København og FHR som også står for udarbejdelse af spørgsmålene i PPR. Spørgsmålene er således koordineret med spørgsmålene i PPR, så det giver mening for medarbejderne at svare på begge.

Vi har udarbejdet et spørgeskema med 10 udsagn, som vi har bedt medarbejderne forholde sig til på en skala fra 1 - 5, hvor 1 er ”passer slet ikke” og 5 er ”passer helt”, herudover er der mulig for at svare ”ved ikke”.

Udsagnene er formuleret i samarbejde mellem FOU, FHR og Arbejdsmiljø København, og dækker et bredt spektrum af faktorer der har indflydelse på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Spørgeskemaet er sendt ud til medarbejderne på 2 måder. De udegående medarbejdere som ikke sidder ved en skærm har fået det på papir af deres leder. Lederne har også skullet samle skemaerne ind igen og lægge dem til afsendelse. Resten (dvs. administrativt personale og lederne) har fået spørgeskemaet på e-mail.

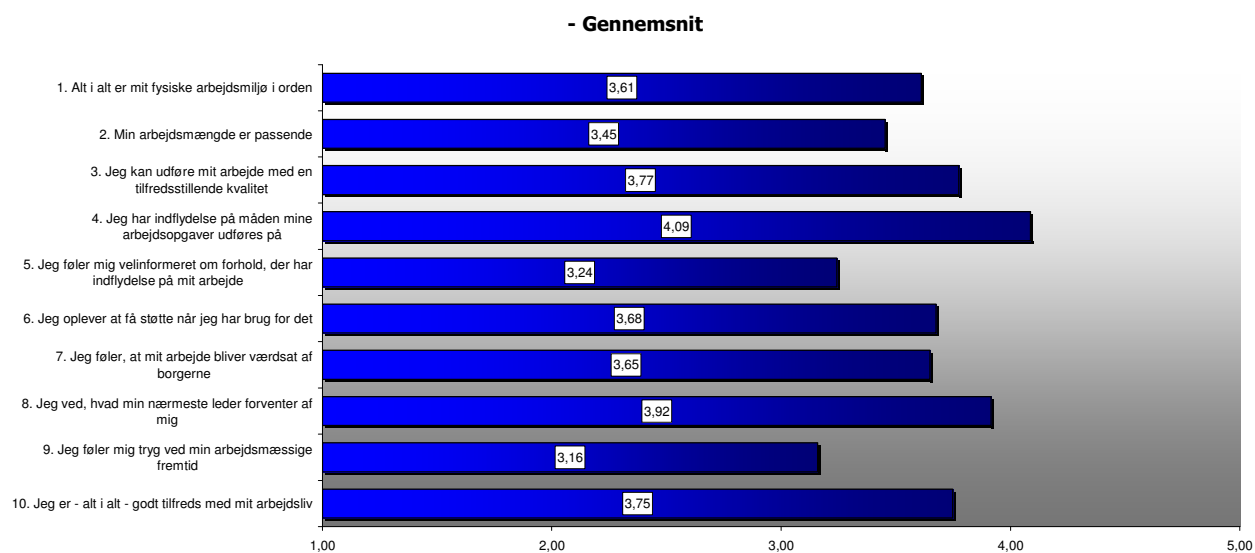
Spørgeskemaet blev sendt ud den 19. november og undersøgelsen blev lukket igen den 29. november.

Analysefirmaet Analyzer har stået for indsamling af data og afrapportering.

### 2. Resultaterne

Det overordnede resultat dvs. gennemsnittet af resultaterne på de 10 spørgsmål er: **3,63**

Resultaterne på de enkelte spørgsmål ser ud som følger:



### **3. Kvalitet af data**

Undersøgelsen er delt op i en elektronisk del og en papir del. Det værd at være opmærksom på at der nogle steder har været bekymring om anonymiteten. Det gav sig udtryk i 22 svar blev afleveret med hjørnet revet af hvoraf identifikationsnummeret fremgik. Dette nummer er ikke personhenførbart og anvendes blot til at registrere svaret i forhold til hele populationen. Når vi ikke kender nummeret, kan vi heller ikke bruge svaret fordi det ikke længere er en del af populationen og dermed blot vil mindske svarprocenten.

Svarprocenten er 49 % (den kunne have været 52 % med de kasserede 22 svar). Det er ikke godt nok til at være validt, men det giver os dog nogle brugbare indikationer. I de fremtidige undersøgelser skal der gøres en stor indsats for at få svarprocenten op på 75 og derover. Fx kunne man tænke sig at spørgeskemaerne blev delt ud ved og samlet ind ved fællesmøder / centermøder, det behøver ikke tage mere end 10 minutter plus lidt information fra ledelsen om hvad det skal bruges til og hvad der kommer ud af det.

### **4. Overvejelser i forhold til driften/de løbende målinger**

Spørgeskemaet er meget overskueligt og hurtigt at svare på hvilket gør det velegnet til at sende ud med relativt korte intervaller. I forhold til driften er det vigtigt at forholde sig til 3 ting:

1. Sætte ressourcer af til at følge op på *alle* undersøgelserne således at medarbejderne føler at det er besværet værd at svare, ellers vil svarprocenten gravidt dale.
2. Driften er kompliceret af at ikke alle medarbejdere er på mail. Det betyder at det er relativt svært at samle data ind, da vi er nødt til at bede lederne stå for uddeling og indsamling af papirskemaerne.
3. Vedligeholdelse af målgruppefil, dvs. opdatere oversigten over de personer der skal spørges bl.a. når der sker fratrædelser, ansættelser o.l.