



# Trivselsmåling 2018 (medarbejdere)

April 2018

---

## Introduktion

Kære leder og medarbejdere

Her er resultatet af årets trivselsmåling. Trivselsmåling 2018 giver et øjebliksbillede af trivslen på jeres arbejdsplads og kan være med til at pege på indsatsområder hos jer. Formålet med trivselsmålingen er at sætte trivsel på dagsordenen, men den kan ikke stå alene og skal følges op med handling.

Der skal følges op på trivselsmålingen med et dialogmøde på arbejdspladsen indenfor 3-4 uger efter I modtager trivselsrapporten. Hvis I aftaler nogle handlinger som opfølgning på trivselsmålingen, skal de lægges i jeres APV mappe (fysisk eller elektronisk).

I kan finde inspiration til, hvordan I kan arbejde med resultaterne på HvidovreIntra (her kan I også finde trivselsrapporterne for alle kommunens arbejdspladser elektronisk): Forsiden / Regler & vejledninger / Arbejdsmiljø / Psykisk arbejdsmiljø / Trivselsmåling 2018.

I kan desuden finde en kort udgave af inspirationsmaterialet på den sidste side i rapporten.

### **Kontakt - spørgsmål til rapporten**

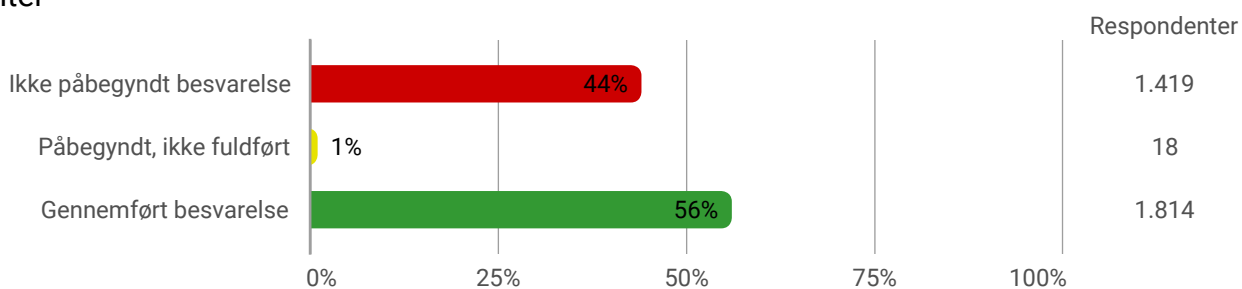
Hvis I har spørgsmål til rapporten, kan I skrive til [trivsel@hvidovre.dk](mailto:trivsel@hvidovre.dk).

### **Kontakt - sparring til opfølgningsprocessen**

Hvis I har brug for sparring i forhold til opfølgningsprocessen, så kontakt en af nedenstående konsulenter:

- Lotte Liljeqvist, tel.: 3639 3244, e-mail: [lql@hvidovre.dk](mailto:lql@hvidovre.dk)
- Dorthe Rita Sahner, tel.: 3639 3125, e-mail: [drs@hvidovre.dk](mailto:drs@hvidovre.dk)

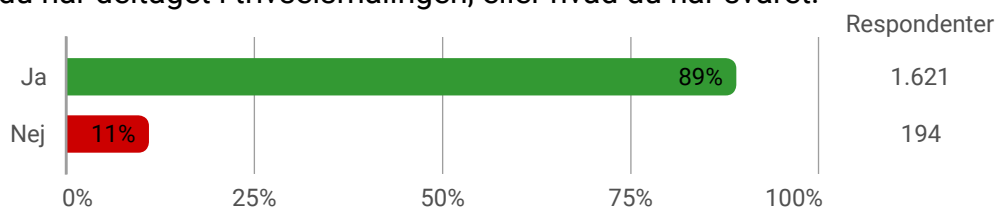
## Svarprocenter



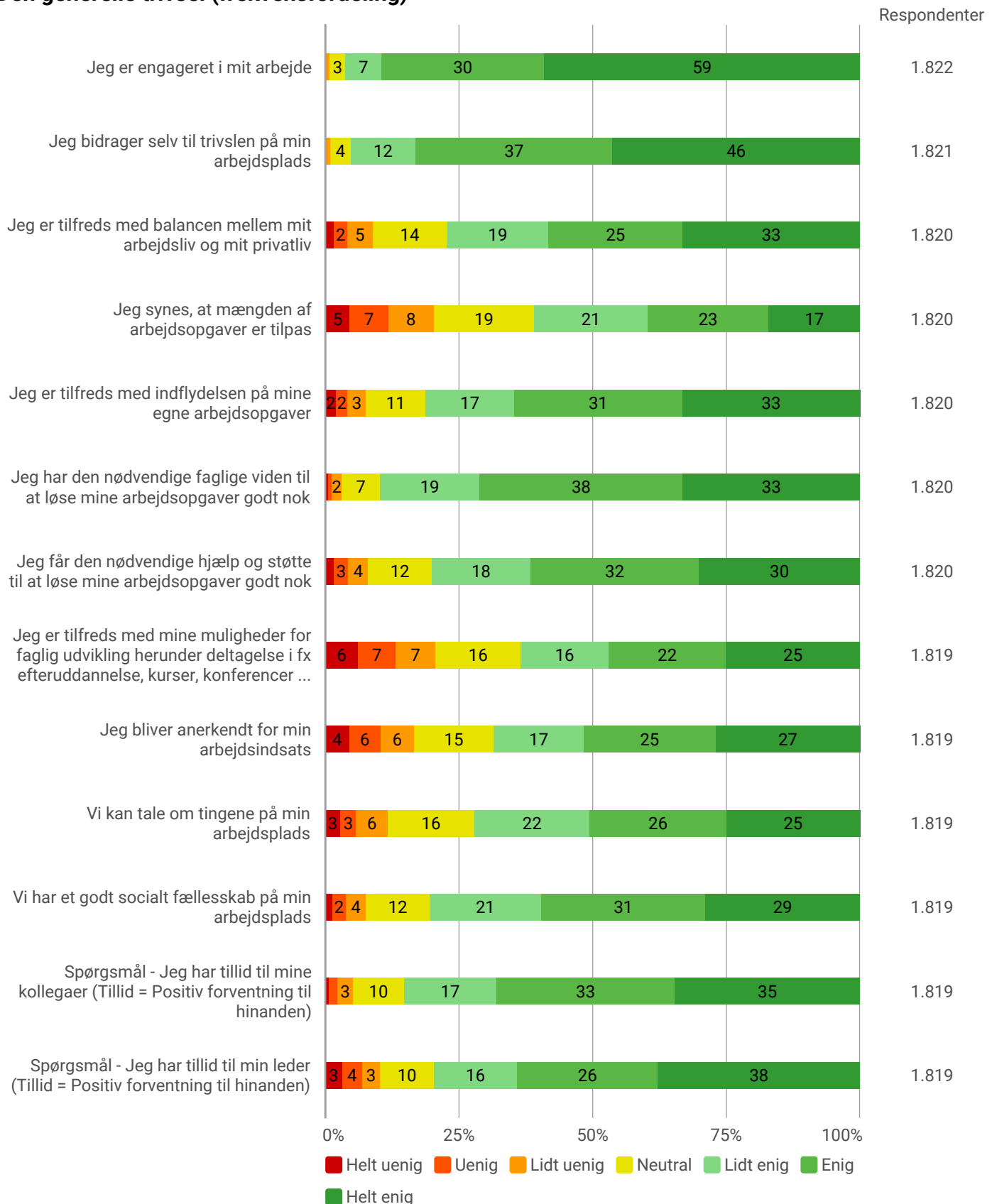
## Svarprocent

Ifølge Videncenter for Arbejdsmiljø skal svarprocenten helst være på mindst 60 procent for at trivselsmålingen er repræsentativ for arbejdspladsen, men det betyder ikke, at en lavere svarprocent giver et forkert resultat, men at I kun kender en del af medarbejdernes svar. Den efterfølgende dialog kan være med til at undersøge, hvad der ligger bag den lave svarprocent.

Må vi udarbejde en trivselsrapport for dit arbejdssted, hvis I er færre end fem medarbejdere og/eller hvis færre end fem besvarer trivselsmålingen? Det vil under ingen omstændigheder være muligt for lederen at se, om du har deltaget i trivselsmålingen, eller hvad du har svaret.



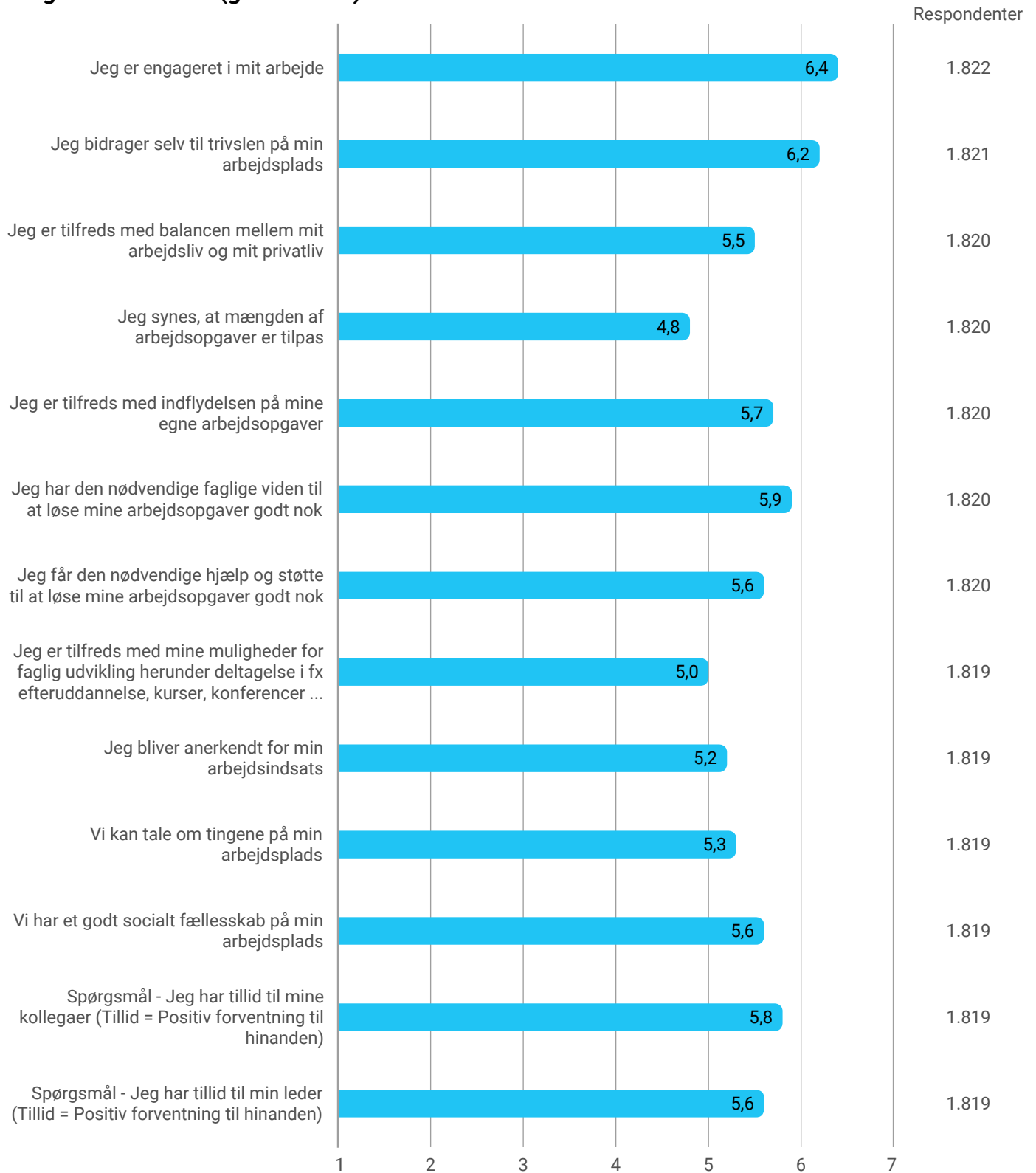
## Den generelle trivsel (frekvensfordeling)



### Frekvensfordeling

Frekvensfordelingen viser, hvordan jeres svar har fordelt sig i procent af det samlede antal besvarelser. Tallet til højre for søjlen viser antallet af personer, der har besvaret spørgsmålet.

## Den generelle trivsel (gennemsnit)



### Gennemsnit

Svarskalaen går fra 1 til 7, hvor 1 svarer til "helt uenig", og 7 svarer til "helt enig".

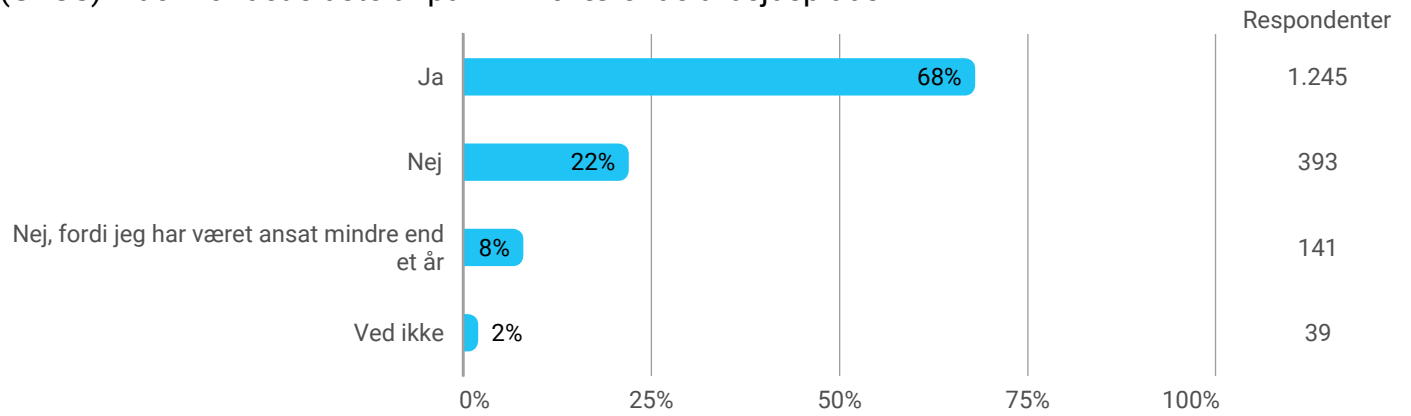
Et gennemsnit fra 6 og op indikerer et højt trivselsniveau.

Et gennemsnit mellem 4 - 5,9 indikerer et godt trivselsniveau, hvor der måske er plads til mindre forbedringer.

Et gennemsnit under 4 indikerer, at I skal have fokus på en hurtig prioritering af indsatser til at forbedre trivslen.

## MUS

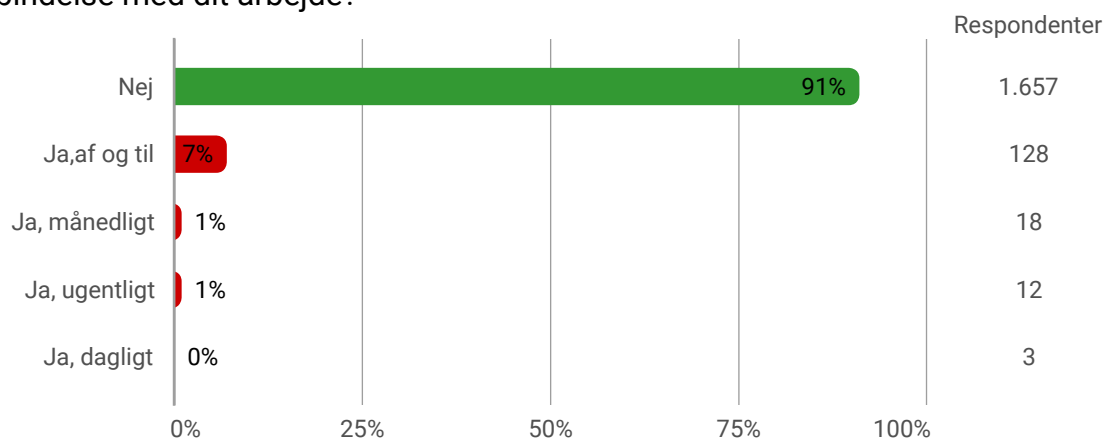
Jeg har haft en medarbejderudviklingssamtale (MUS/TUS) eller en gruppeudviklingssamtale (GRUS) inden for det sidste år på min nuværende arbejdsplads



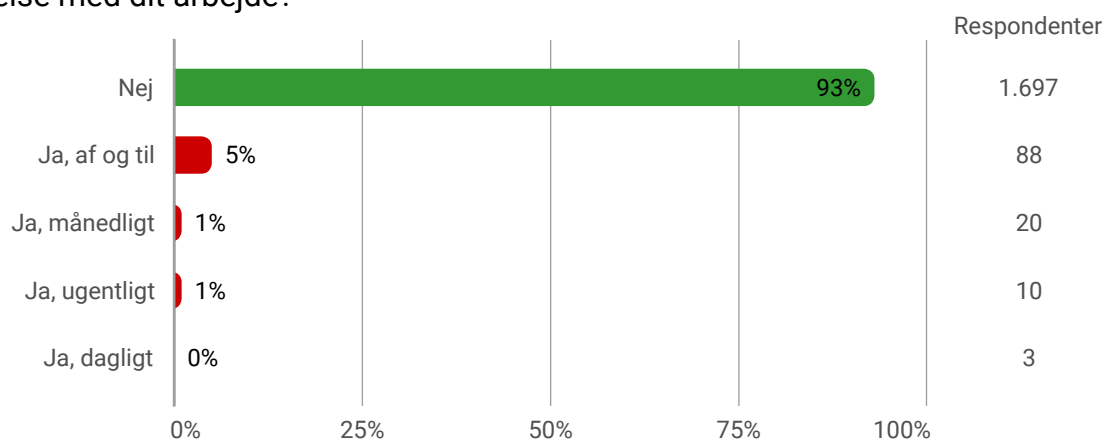
## Vold, trusler om vold, mobning og seksuel chikane

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for:

Trusler om vold i forbindelse med dit arbejde?

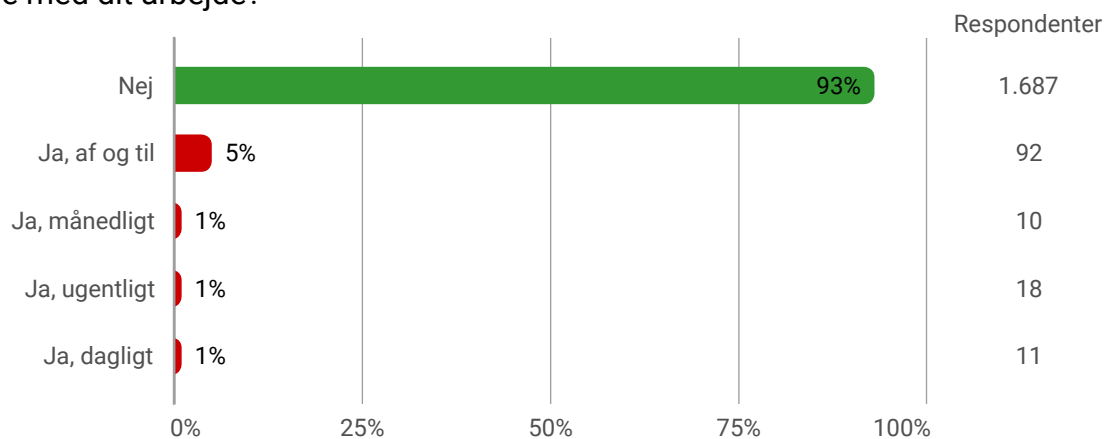


Fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?

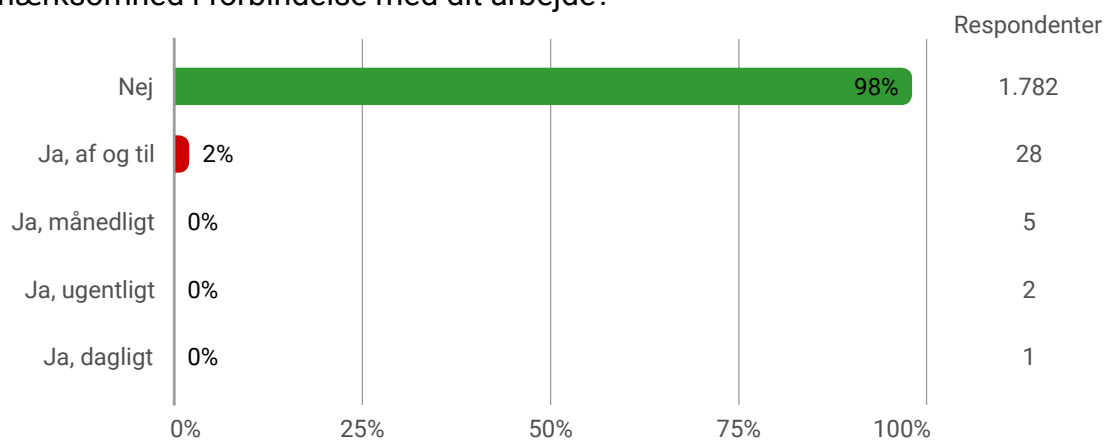


Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for:

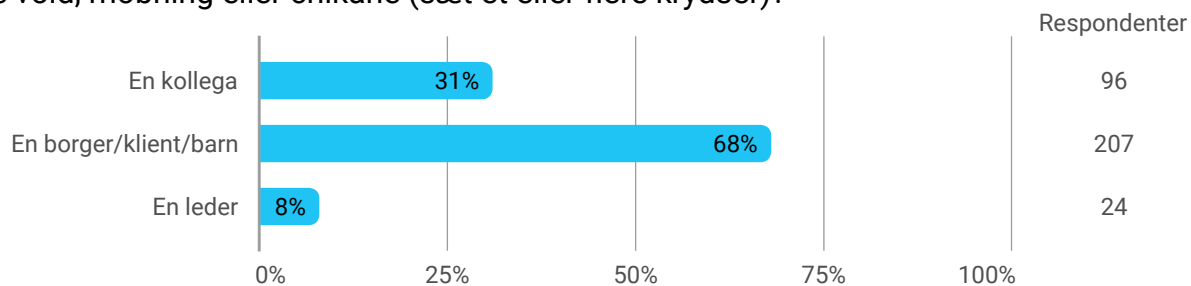
### Mobning i forbindelse med dit arbejde?



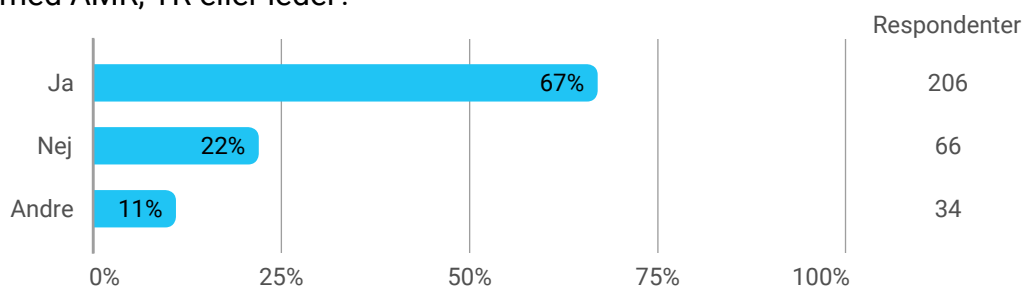
### Uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med dit arbejde?



### Hvem udøvede vold, mobning eller chikane (sæt et eller flere krydser)?



### Har du drøftet hændelsen med AMR, TR eller leder?





## Inspiration til opfølgning

Her finder I et udpluk af inspirationsspørgsmål til opfølgningsprocessen. I kan finde flere i procesguiden, som ligger på HvidovreIntra:

Forsiden / Regler & vejledninger / Arbejdsmiljø / Psykisk arbejdsmiljø / Trivselsmåling 2018.

## Hvad betyder resultaterne?

Resultaterne af trivselsmålingen kan være med til at vise, hvor arbejdspladsen har sine styrker og hvor der måske er behov for en ekstra indsats.

I kan eventuelt reflektere over, hvad der er gode og dårlige resultater for jer?

### Det "gode" resultat

- Hvornår er resultatet godt nok?
- Er det fx, når det ligger højere end forventet?
- Hvad skal der til for at bevare det gode resultat?

### Det "dårlige" resultat

- Hvornår er resultatet dårligt?
- Er det reelt et problem, og hvad skal der til for at forbedre det?

## Inspirationsspørgsmål

- Hvad skal scoren være næste gang på udvalgte områder (succeskriterier)?
- Hvad skal vi holde fast i ... og fortælle den gode historie om?
- Er der noget, der overrasker?
- Hvad blev I mest glade for at se?
- Hvad er det vi gør nu, som allerede virker?
- Hvad undrer os og kalder på nærmere undersøgelse?
- Hvad er de vigtigste indsatsområder? Hvad er rammen?
- Hvordan følger vi op og hvornår – handleplan, dialogmøder?
- Hvad kan gøres her og nu – "de lavthængende frugter" – de små skridt?
- Hvem holder tråd i implementering/opfølgning?