

MTU 2013 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

APV - Arbejdspladsvurdering

(Tillæg til MTU rapporten)

Kolding HF & VUC

Svarprocent: 89% (68 besvarelser ud af 76 mulige)

APV



Indhold	Introduktion til undersøgelsen	3
	Introduktion til arbejdspladsvurdering og metodik	
	Arbejdspladsvurdering - psykisk arbejdsmiljø	4
	Arbejdspres og balance ift. privatliv, Arbejdets indhold og muligheder, Samarbejdsrelationer, Psykisk velvære, Mobning/Chikane, Vold/Trusler, samt Arbejdsmiljø ift. sygefravær	
	Arbejdspladsvurdering - fysisk arbejdsmiljø	8
	Skabelon for handlingsplaner	9
	Resultater i tabelform	10
	Appendiks	12



Arbejdspladsvurdering - introduktion

Hvordan vurderer medarbejderne arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads?

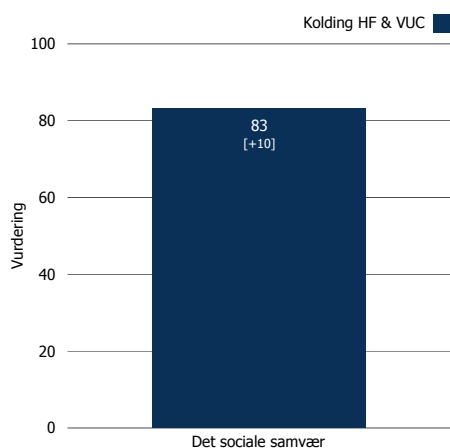
Generelt når man ser på arbejdsmiljøet på en given arbejdsplads, skelnes der typisk mellem to former overordnet set, nemlig (1) det fysiske arbejdsmiljø, og (2) det psykiske arbejdsmiljø. I dette tillæg til MTU 2013 fokuseres der langt overvejende på medarbejdernes vurdering af en række udvalgte områder, som belyser det psykiske arbejdsmiljø.

Det psykiske arbejdsmiljø er karakteriseret ved, at det skabes og udvikles af de forhold på arbejdspladsen, som vedrører de organisatoriske samt psykiske områder. Et eksempel på et organisatorisk område kunne være arbejdspladsens organisationsstruktur, mens et eksempel på et psykisk område kunne være samarbejdet eller det sociale samvær i en given del af organisationen. Det helt centrale er, at medarbejdernes opfattelse af et givent område – dvs. den påvirkning som individet reelt oplever - er af psykisk karakter.

Fremgangsmåden i denne undersøgelse er, at udvalgte spørgsmål fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, med relevans for det psykiske arbejdsmiljø, kombineres med en række yderligere spørgsmål af mere specifik karakter til afdækning af alle relevante aspekter af det psykiske arbejdsmiljø.

Mens det primære fokus således er lagt på medarbejdernes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø, indeholder APV-tillægget tillige en mindre sektion bestående af nogle få ekstra spørgsmål til en kort, overordnet belysning af det fysiske arbejdsmiljø.

Eksempel på medarbejdernes vurdering af et specifikt spørgsmål for Kolding HF & VUC:



Metodik til måling af det psykiske arbejdsmiljø

På de følgende sider vises resultaterne af medarbejdernes vurderinger af spørgsmål relateret til det psykiske arbejdsmiljø. I undersøgelsen er der stillet en række specifikke APV spørgsmål til belysning af det psykiske arbejdsmiljø. Disse spørgsmål er suppleret med 9 spørgsmål fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, som også har relevans i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne præsenteres overvejende som indeks på en skala fra 0 til 100. Enkelte spørgsmål er dog af kategorisk karakter (f.eks. Ja/Nej spørgsmål), og her afrapporteres svarfordelingen i procent.

Af anonymitetshensyn vises der kun enhedsresultater i rapporter med mindst 20 besvarelser for spørgsmålene:

"Har du været udsat for mobning eller chikane på arbejdspladsen?"

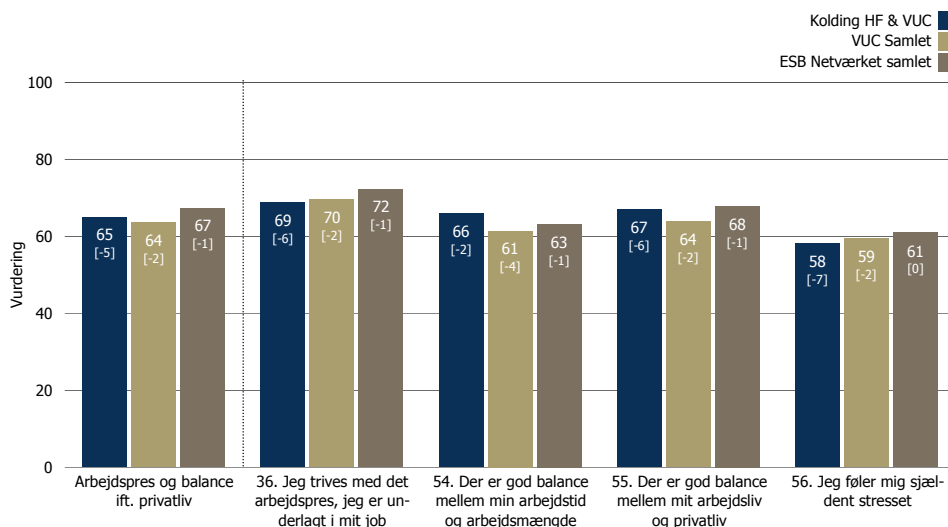
"Har du været udsat for vold eller trusler i forbindelse med dit arbejde?"

I enhedsrapporter med mindre end 20 besvarelser indgår organisationens samlede resultater for de 2 spørgsmål.

Arbejdspres og balance ift. privatliv

Grafen til højre viser medarbejdernes vurdering af en række forhold, der overordnet set vedrører deres arbejdspres samt balancen mellem arbejde og privatliv.

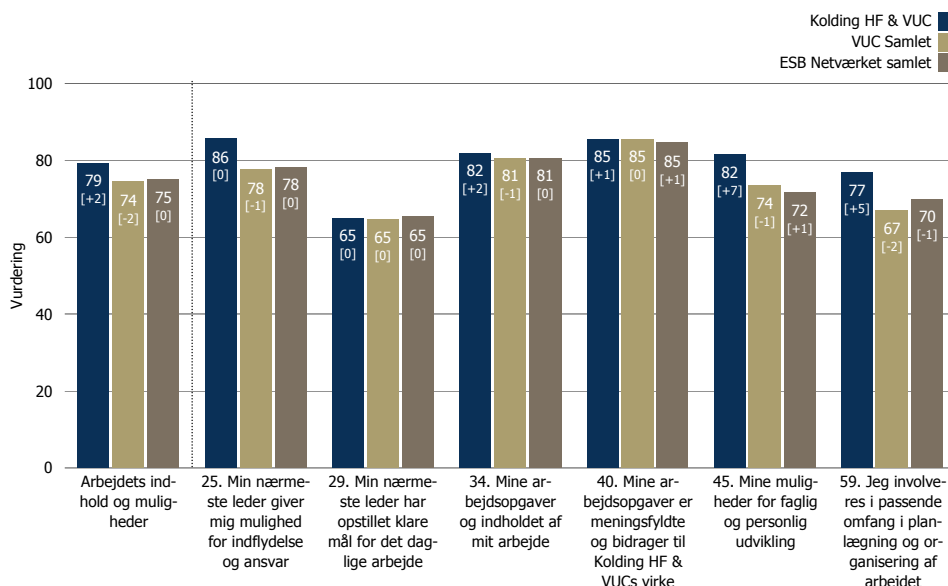
Indeks-resultatet længst til venstre er beregnet som et simpelt gennemsnit af de enkelte spørgsmål.



Arbejdets indhold og muligheder

Grafen til højre viser medarbejdernes vurdering af en række forhold, der overordnet set vedrører det indhold, som den enkelte medarbejder oplever i sit arbejde.

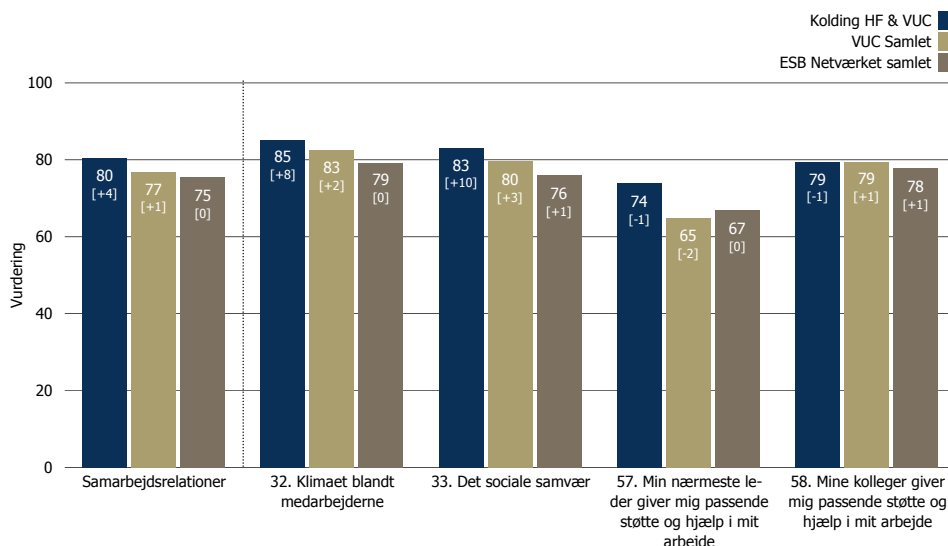
Indeks-resultatet længst til venstre er beregnet som et simpelt gennemsnit af de enkelte spørgsmål.



Samarbejdsrelationer

Grafen til højre viser medarbejdernes vurdering af en række forhold, der overordnet set vedrører de samarbejdsrelationer, hvori de indgår på arbejdspladsen.

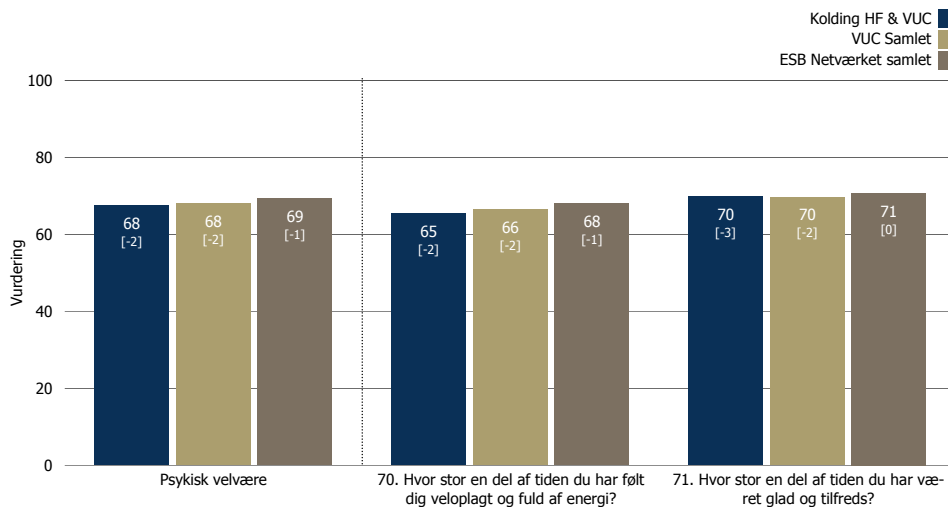
Indeks-resultatet længst til venstre er beregnet som et simpelt gennemsnit af de enkelte spørgsmål.



Psykisk velvære

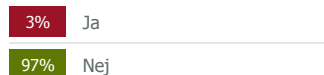
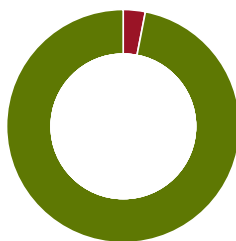
Grafen til højre viser medarbejdernes vurdering af en række forhold, der overordnet set vedrører medarbejdernes psykiske velvære og vitalitet inden for de seneste 4 uger. Jo højere resultatet, jo større andel af tiden har medarbejderen følt sig godt tilpas.

Indeks-resultatet længst til venstre er beregnet som et simpelt gennemsnit af de enkelte spørgsmål.



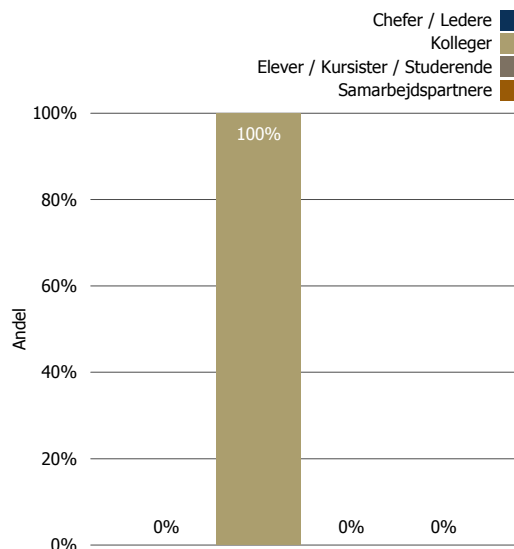
Har du været udsat for mobning eller chikane?

Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne og arbejdsglæden (i det omfang det ikke er i konflikt med medarbejdernes anonymitet) fordelt på de to resulterende grupper for Kolding HF & VUC.



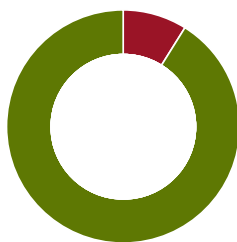
Hvem udsatte dig for mobning/chikane?

Figureerne til højre viser den procentuelle fordeling blandt medarbejderne der svarede Ja til at de var blevet udsat for mobning eller chikane.

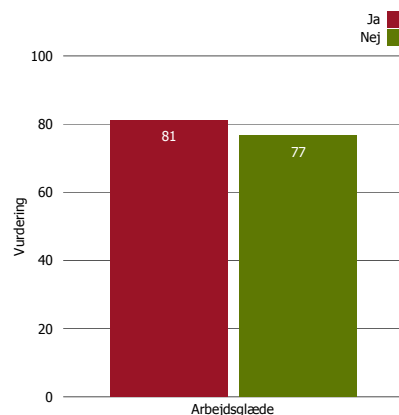


Har du været udsat for Vold eller trusler?

Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne og arbejdsglæden (i det omfang det ikke er i konflikt med medarbejdernes anonymitet) fordelt på de to resulterende grupper for Kolding HF & VUC.

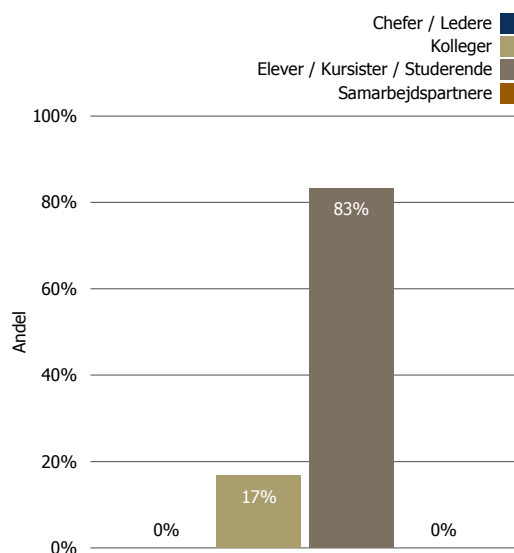


9% Ja
91% Nej



Hvem udsatte dig for vold/trusler?

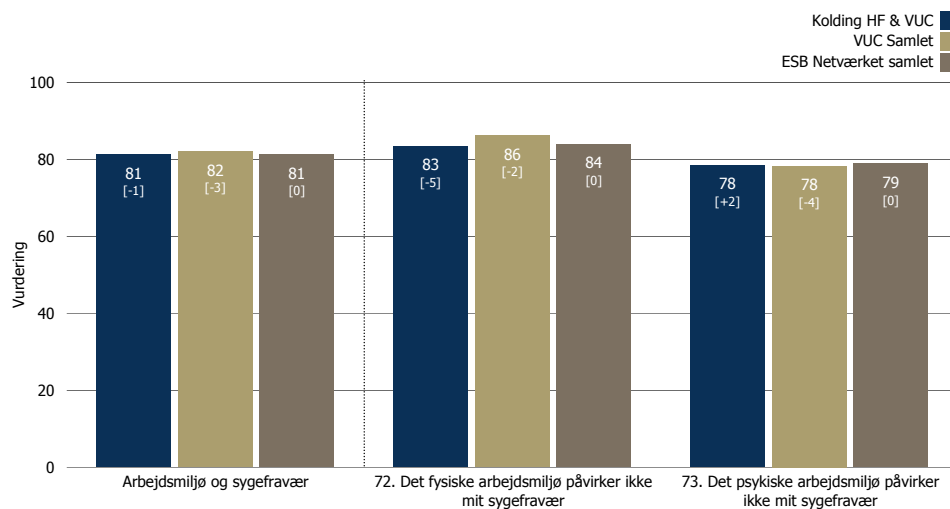
Figureerne til højre viser den procentuelle fordeling blandt medarbejderne der svarede Ja til at de var blevet udsat for vold eller trusler.



Arbejds miljø og sygefravær

Grafen til højre viser medarbejdernes vurdering af sammenhængen mellem sygefravær og henholdsvis fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Bemærk at det også her gælder, at jo højere score, jo større tilfredshed er der tale om.

Indeks-resultatet længst til venstre er beregnet som et simpelt gennemsnit af de enkelte spørgsmål.

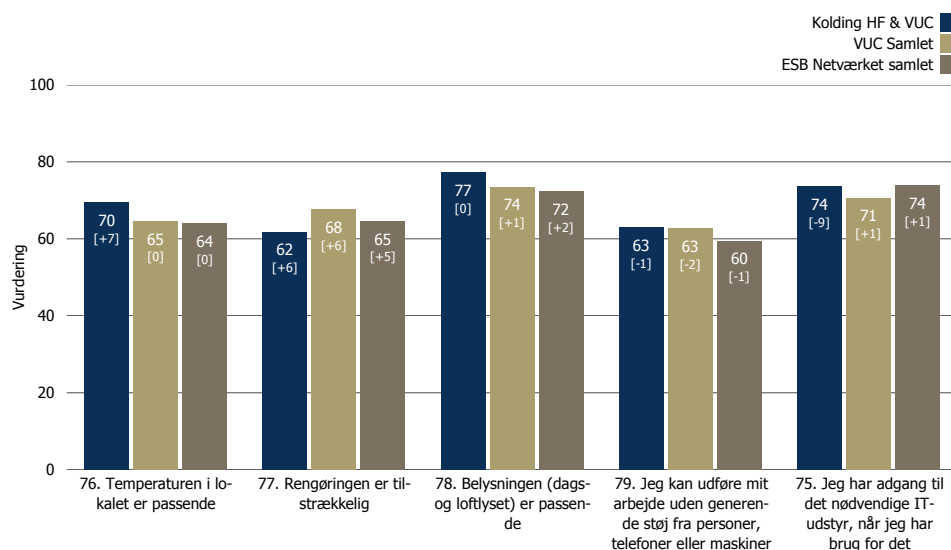
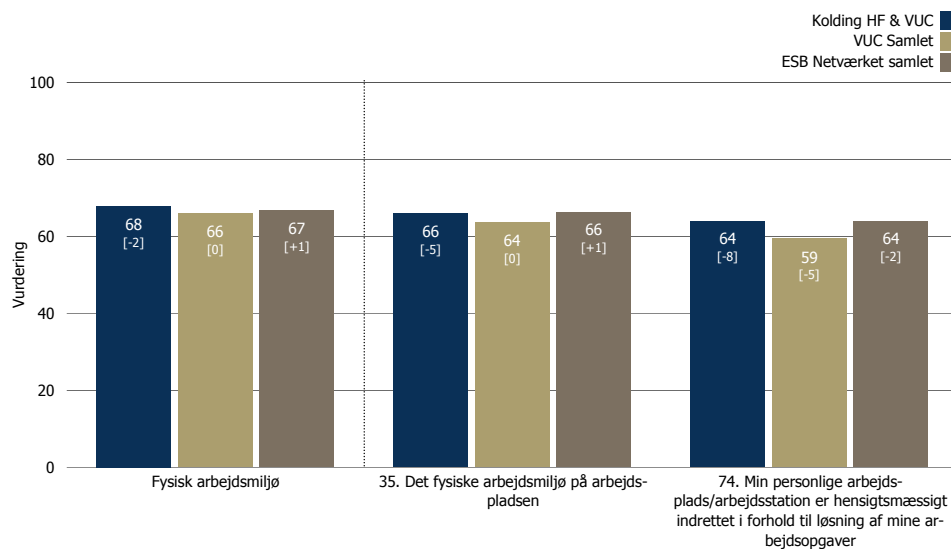


Fysisk arbejdsmiljø

Grafen til højre viser medarbejdernes vurdering af en række overordnede forhold, der vedrører det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Indeks-resultatet længst til venstre er beregnet som et simpelt gennemsnit af de enkelte spørgsmål.

Bemærk: Spørgsmålene i figuren midt på siden hører også med i det beregnede indeks.



Arbejdspladsvurdering – skabelon for handlingsplan

Nedenfor kan I anføre, hvad I vil gøre på baggrund af arbejdspladsvurderingens resultater.



Hvad vil vi prioritere i min afdeling/på vores institution?



Hvad vil vi opnå med den prioritering?



Hvordan vil vi opnå forbedringen?

- På kort sigt
- På lang sigt



Hvem skal gøre hvad og hvornår?

- Ansvarlig(e)
- Tidsfrist

Tabeller [1]

	Kolding HF & VUC		VUC Samlet		ESB Netværket samlet	
	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011
Svarprocent	89%	[+3]	84%	[+2]	85%	[+1]

ARBEJDSPLADSVURDERING - PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Arbejdspres og balance ift. privatliv	65	[-5]	64	[-2]	67	[-1]
36. Jeg trives med det arbejdspres, jeg er underlagt i mit job	69	[-6]	70	[-2]	72	[-1]
54. Der er god balance mellem min arbejdstid og arbejdsmængde	66	[-2]	61	[-4]	63	[-1]
55. Der er god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv	67	[-6]	64	[-2]	68	[-1]
56. Jeg føler mig sjældent stresset	58	[-7]	59	[-2]	61	[0]
Arbejdets indhold og muligheder	79	[+2]	74	[-2]	75	[0]
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	86	[0]	78	[-1]	78	[0]
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	65	[0]	65	[0]	65	[0]
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	82	[+2]	81	[-1]	81	[0]
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Kolding HF & VUCs virke	85	[+1]	85	[0]	85	[+1]
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	82	[+7]	74	[-1]	72	[+1]
59. Jeg involveres i passende omfang i planlægning og organisering af arbejdet	77	[+5]	67	[-2]	70	[-1]
Samarbejdsrelationer	80	[+4]	77	[+1]	75	[0]
32. Klimaet blandt medarbejderne	85	[+8]	83	[+2]	79	[0]
33. Det sociale samvær	83	[+10]	80	[+3]	76	[+1]
57. Min nærmeste leder giver mig passende støtte og hjælp i mit arbejde	74	[-1]	65	[-2]	67	[0]
58. Mine kolleger giver mig passende støtte og hjælp i mit arbejde	79	[-1]	79	[+1]	78	[+1]
Psykisk velvære	68	[-2]	68	[-2]	69	[-1]
70. Hvor stor en del af tiden du har følt dig veloplagt og fuld af energi?	65	[-2]	66	[-2]	68	[-1]
71. Hvor stor en del af tiden du har været glad og tilfreds?	70	[-3]	70	[-2]	71	[0]
Arbejdsmiljø og sygefravær	81	[-1]	82	[-3]	81	[0]
72. Det fysiske arbejdsmiljø påvirker ikke mit sygefravær	83	[-5]	86	[-2]	84	[0]
73. Det psykiske arbejdsmiljø påvirker ikke mit sygefravær	78	[+2]	78	[-4]	79	[0]

ARBEJDSPLADSVURDERING - FYSISK ARBEJDSMILJØ

Fysisk arbejdsmiljø	68	[-2]	66	[0]	67	[+1]
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	66	[-5]	64	[0]	66	[+1]
74. Min personlige arbejdsplads/arbejdsstation er hensigtsmæssigt indrettet i forhold til løsning af mine arbejdsopgaver	64	[-8]	59	[-5]	64	[-2]
76. Temperaturen i lokalet er passende	70	[+7]	65	[0]	64	[0]
77. Rengøringen er tilstrækkelig	62	[+6]	68	[+6]	65	[+5]
78. Belysningen (dags- og loftlyset) er passende	77	[0]	74	[+1]	72	[+2]
79. Jeg kan udføre mit arbejde uden generende støj fra personer, telefoner eller maskiner	63	[-1]	63	[-2]	60	[-1]
75. Jeg har adgang til det nødvendige IT-udstyr, når jeg har brug for det	74	[-9]	71	[+1]	74	[+1]

Tabeller [2]

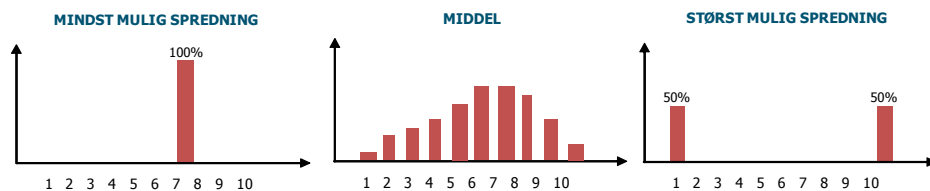
	Vurdering	Spredningstal
Arbejdspres og balance ift. privatliv	65	45
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	69	50
54. Der er god balance mellem min arbejdstid og arbejdsmængde	66	55
55. Der er god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv	67	52
56. Jeg føler mig sjældent stresset	58	62
Arbejdets indhold og muligheder	79	32
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	86	43
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	65	52
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	82	28
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Kolding HF & VUCs virke	85	35
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	82	38
59. Jeg involveres i passende omfang i planlægning og organisering af arbejdet	77	43
Samarbejdsrelationer	80	32
32. Klimaet blandt medarbejderne	85	32
33. Det sociale samvær	83	32
57. Min nærmeste leder giver mig passende støtte og hjælp i mit arbejde	74	51
58. Mine kolleger giver mig passende støtte og hjælp i mit arbejde	79	42
Psykisk velvære	68	48
70. Hvor stor en del af tiden du har følt dig veloplagt og fuld af energi?	65	49
71. Hvor stor en del af tiden du har været glad og tilfreds?	70	49
Arbejds miljø og sygefravær	81	45
72. Det fysiske arbejdsmiljø påvirker ikke mit sygefravær	83	42
73. Det psykiske arbejdsmiljø påvirker ikke mit sygefravær	78	57
Fysisk arbejdsmiljø	68	41
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	66	49
74. Min personlige arbejdsplads/arbejdsstation er hensigtsmæssigt indrettet i forhold til løsning af mine arbejdsopgaver	64	58
76. Temperaturen i lokalet er passende	70	57
77. Rengøringen er tilstrækkelig	62	62
78. Belysningen (dags- og loftlyset) er passende	77	44
79. Jeg kan udføre mit arbejde uden generende støj fra personer, telefoner eller maskiner	63	68
75. Jeg har adgang til det nødvendige IT-udstyr, når jeg har brug for det	74	49

Om spredningstallet

Spredningstallet – en re-skalering af den bagvedliggende statistiske standardafvigelse - er et udtryk for i hvor høj grad, der er svaret ens på spørgsmålene.

Hvis spredningstallet er 100, betyder det, at der er svaret så forskelligt på et spørgsmål som overhovedet muligt. Hvis spredningsmålet er 0, betyder det, at der er svaret det samme på spørgsmålet.

Eksempler på spredningsmål på hhv. 0, middel og 100:



Vurderinger

I spørgeskemaet har medarbejderne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarene blevet overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en medarbejder har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11, 3 til 22 og så fremdeles.

