

# APV og Trivselsmåling 2018

## - Enhedernes opgaver – trin 2

---

### Trin 2: Forberedelse af opgaven i enheden

#### Hvad modtager enheden?

- Vejledningsmateriale om APV og trivselsmåling:
  - Demo-udgave af spørgeskema
  - Information om undersøgelsens setup
  - Procesvejledning til leder og arbejdsmiljøgruppe

#### Hvad er enhedens opgave?

- Informere medarbejderne om undersøgelsen
- Motivere medarbejderne til at deltage
- Fastlægge ambitionsniveau for besvarelsesprocent

### Informere og motivere enhedens medarbejdere

Enheden skal informere sine medarbejdere om:

- Undersøgelsens formål
- Den overordnede proces
- Undersøgelsens lokale betydning

Informationen har til formål at gøre undersøgelsen nærværende og sikre, at den enkelte medarbejder føler sig tryk ved at deltage og har lyst til at bidrage til undersøgelsens resultat.

Hvornår: Information og motivation gennemføres forud for spørgeskemaundersøgelsen; senest den 2. oktober.

### Medarbejdermøde

Det anbefales, at give informationen på et medarbejdermøde, hvor det er muligt at føre en dialog om den forestående undersøgelse og afklare eventuelle tvivlsspørgsmål.

På mødet kan det være relevant at trække nogle særlige tematikker frem, fx:

1. Den danske APV-model med medarbejderinddragelse (i forhold til udenlandske medarbejdere)
2. Vigtigheden af at deltage
3. Resultaterne fra sidste undersøgelse
4. Anonymitet
5. Lokale fortolkninger

På [sdunet](#) findes der særlig information om:

- Den generelle powerpoint-præsentation
- Fastlagte kriterier for undersøgelsen
- Demoudgave af det anvendte spørgeskema

### Udenlandske medarbejdere

Idet den danske praksis omkring medarbejderinddragelse ikke er kendt i alle lande, kan der være brug for uddybende orientering om undersøgelsen til udenlandske medarbejdere.

Vær i den forbindelse også opmærksom på, at en del udenlandske medarbejdere kan have behov for at blive informeret på engelsk.

På [sdunet](#) findes der særlig information om:

- APV og trivselsmåling på dansk
- APV og trivselsmåling på engelsk

### Vigtigheden af at deltage

Det er afgørende, at svarprocenten bliver høj, så der ikke opstår tvivl om, hvorvidt resultaterne er repræsentative. Det er vigtigt at deltage, fordi:

- god trivsel og godt arbejdsmiljø er forudsætninger for, at samarbejdet på en videndreven arbejdsplads kan fungere
- resultaterne fra sidste gang viser, at det nytter at deltage (Enhedens arbejde med resultaterne afspejler indsatsen mod stress og høj arbejdsmængde, samt forbedret forhold ved indretning af arbejdspladsen, reducere af generende støj og forstyrrelser samt fokus på bedre temperaturforhold)
- alle opfordres til at deltage uanset medarbejderens stillingskategori, køn og kulturelle baggrund således at der opnås et nuanceret billede
- besvarelsen er vigtig viden, både når respondenterne er 1) tilfreds med forholdene, 2) utilfreds med forholdene, og når respondenterne er 3) tilfreds, men alligevel har nogle forslag til, hvordan det kan blive endnu bedre
- alle tilbagemeldingerne bidrager til at sikre et ordentligt overblik og en ordentlig indsigt i arbejdsmiljøet og trivslen
- mange og ærlige besvarelser giver et videngrundlag for den medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentant til at kunne løfte de rigtige arbejdsmiljøopgaver i den rigtige retning og til det rigtige niveau

Det er ofte effektivt, når det er ledelsen, der opfordrer medarbejderne til at afsætte tid til at besvare undersøgelsen. Hvis ledelsen skal kunne handle på undersøgelsen, er det afgørende, at der er et oplyst grundlag at handle på.

### Besvarelsesprocent

Sidste gang besvarede 84% af medarbejderne spørgeskemaet.

*Hvor høj skal en besvarelsesprocent være før den er tilfredsstillende i enheden?*

Mindre enheder skal måske op i nærheden af 100% for at få tilstrækkeligt mange besvarelser til at kunne modtage den anonymiserede rapport om psykisk arbejdsmiljø og trivsel. Andre enheder har måske en stor andel samfinansierede medarbejdere, som har en mindre tilknytning til og engagement i forhold til universitetet, hvorfor svarprocenten ikke bliver så høj. Fra sidste undersøgelse ved vi, at TAP-medarbejdere generelt var mere flittige til at svare end VIP'ere, og at nogle af dem, der ikke nåede at besvare undersøgelsen, godt ville have været blevet rykket mere for deres besvarelse. Det kan ses af besvarelsesforløbet at det har stor betydning for besvarelsesprocenten når der lokalt bliver opfordret til at besvare.

SDU har på forkant aftalt med Rambøll programmerere SurveyXact til at fremsende remindermails til de respondenter, der enten ikke har fået færdiggjort deres besvarelse eller ikke har trykket afslut på den sidste side i spørgeskemaet. Det sker den 23. oktober og den 29. oktober 2018.

På [sdunet](#) findes der særlig information om:

- Dynamisk besvarelsesbarometer

### Anonymiteten i den psykiske APV / Trivselsmåling

Der kan være medarbejdere, som er usikre på, om deres besvarelse holdes anonym.

Det kan oplyses, at alle respondenter er registreret med:

- Navn (bruges kun i forbindelse med den fysiske APV)

- Emailadresse (bruges til fremsendelse af undersøgelsen)
  - Stillingskategori, køn og organisatoriske forhold (bruges til at sortere data til de relevante rapporter).
- Disse oplysninger fremsendes til Rambøll, der programmerer SurveyXact til at sammenkode dem til en unik respondentnøgle.

#### Håndtering og garanti af anonymitet

Rambøll garanterer anonymiteten i de leverede rapporter til den Psykiske APV. Rambøll indsamler som dataleverandør besvarelser via e-mail. Efter endt dataindsamling anonymiseres data, som vedrører den psykiske APV således, at kontaktdata, dvs. navn og e-mail, ikke vises sammen med den indsamlede besvarelse.

I udviklingen af rapporter tages dernæst højde for, at ingen rapporter leveres til SDU, hvor antallet af respondenter er lavere end 5. (Forudsætning om mindste synlige klynge størrelse). Rapporter som har 5 eller færre end 5 besvarelser sorteres fra, inden den samlede rapporteringspakke leveres til SDU.

Hvor flere enheder samles i én rapport tages der endvidere hensyn til, vha. differencereglen, at der altid er mindst 5 svar til forskel mellem rapporterne. Dermed kan man ikke via sammenligning regne ud, hvad 1 eller 2 personer individuelt har svaret.

I de rapporter, som inkluderer opdeling af besvarelser på baggrundsvariable, skal mindste klynge størrelse på 5 fortsat overholdes. Således skal der være mindst fem svar i en kategori på en baggrundsvariabel, førend der vises resultater for denne kategori. Er der ikke 5 svar, slås den mindste kategori sammen med den næstmindste kategori, indtil der opnås mindst fem svar. Disse sammenslagne kategorier vises under overskriften 'Øvrige'.

I den fysiske APV knytter SurveyXact dog respondentens navn til den enkelte besvarelse af fritekstfelter, for at den rejste problemstilling kan identificeres og afhjælpes. Navnene vil dog aldrig fremgå af de kvantitative rapporter, der gøres tilgængelig på sharepoint. Fritekstfelter og tilknyttede navne tilgår alene enhedens arbejdsmiljøgruppe.

#### Lokale forståelser

Fordi undersøgelsen er en fælles undersøgelse for SDU's medarbejdere, kan der være lokale forståelser, som ikke direkte fremgår af spørgeskemaet. Hvis lederen og arbejdsmiljøgruppen har en formodning om, at der er vanskelige spørgsmål eller temaer i undersøgelsen, kan det være en fordel at beskrive, hvordan spørgsmålet eller temaet kan forstås i det lokale miljø.

Sådan områder kunne fx være:

- Hvad forstår vi hos os ved begrebet nærmeste ledelse?
- Hvad forstår vi ved besvarelserne af spørgsmålet om arbejdsrelateret stress med svaret 'i nogen grad'?

Er der sket, eller skal der ske større forandringer i enheden omkring undersøgelsestidspunktet, er det oplagt at få afklaret, om det er de gamle eller de nye forhold, som arbejdsmiljøgruppen ønsker at fokusere på.

På [sdunet](#) findes der særlig information om:

- Nærmeste ledelse