



Sammenhængsmodellen i Trivselsmeter

April 2010

Personalestyrelsen
Danske Regioner
KL
CFU
Sundhedskartellet
KTO

Sammenhængsmodellen i Trivselsemeter

Når arbejdspladsen vælger en udvidet rapport, vises resultaterne af standardskemaets 41 spørgsmål i en såkaldt sammenhængsmodel. Sammenhængsmodellen kan give et godt udgangspunkt for dialog om, hvordan arbejdspladsen vil prioritere sin trivselsindsats, og hvor I tror, at opfølgning vil have størst effekt for jer.

Vær opmærksom på, at det ikke er en facitliste. Modellen er baseret på statistisk analyse med de usikkerheder, der følger med. Den kan ikke i sig selv bruges til at udelukke fokus på andre forhold på arbejdspladsen.

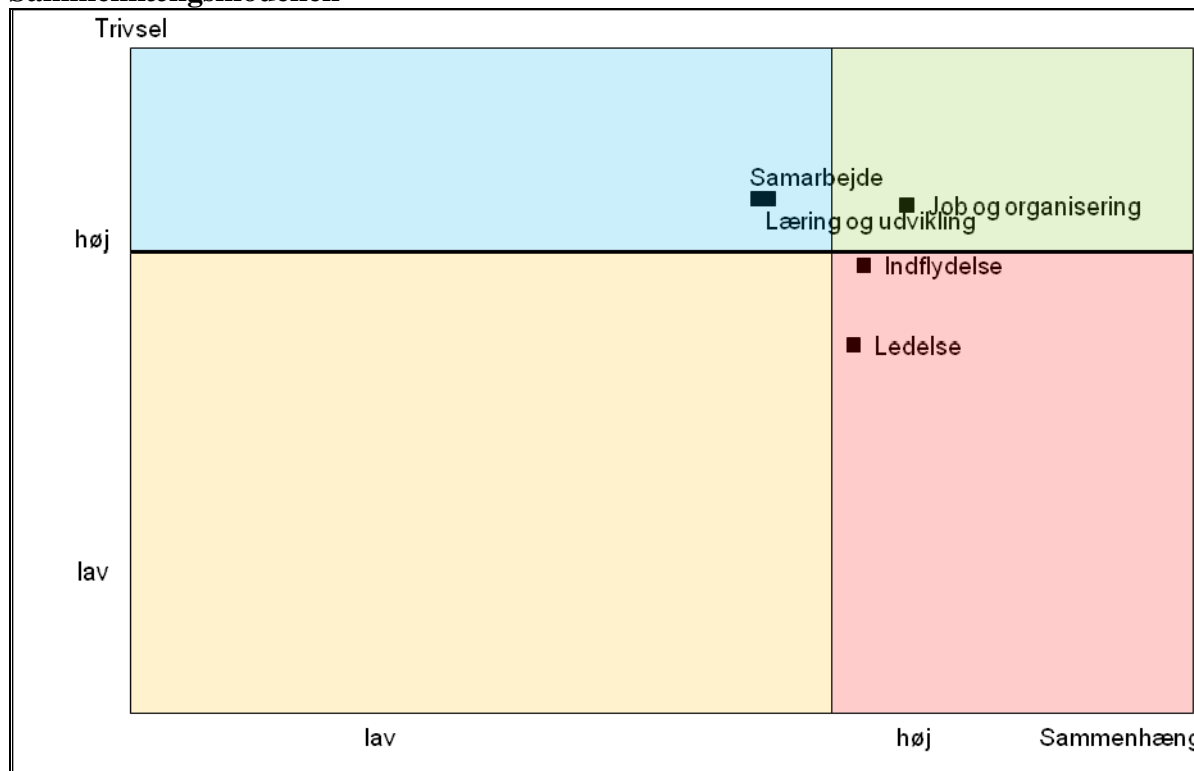
Sammenhængsmodellen

Sammenhængsmodellen er et koordinatsystem med fem indsatsdimensioner:

- Job og organisering
- Indflydelse
- Ledelse
- Samarbejde
- Læring og udvikling.

På den lodrette akse vises resultatet af, hvor tilfredse medarbejderne er inden for hver dimension. Den vandrette akse viser graden af sammenhæng mellem indsatsdimension og trivsel, beregnet på baggrund af medarbejdernes svar.

Sammenhængsmodellen



Note: Tallene er fra Gallupundersøgelsen 2009 og viser svarene for den offentlige sektor (stat, regioner og kommuner)

Krydset i figuren, der skaber de fire felter, er placeret på baggrund af det totale gennemsnit for henholdsvis trivsel og sammenhæng i jeres undersøgelse. Krydsets placering og størrelsen af de fire felter kan derfor variere fra undersøgelse til undersøgelse. Jeres dialog kan fx begynde ved at se på de fire felter.

1. Lav trivsel og høj statistisk sammenhæng

Her kan der være udsigt til stor effekt ved at forbedre trivslen. Der kan være god grund til at se en ekstra gang på disse dimensioner og finde ud af, om I genkender billedet og vurderer, at det er inden for disse dimensioner, I skal prioritere jeres indsats.

2. Høj trivsel og høj statistisk sammenhæng

Her kan I forvente at have jeres styrker, og hvor jeres praksis ser ud til at virke. I kan overveje, om det vil være vigtigt at gøre en ekstra indsats for at bevare de gode takter.

3. Lav trivsel og lav statistisk sammenhæng og

4. Høj trivsel og lav statistisk sammenhæng

Her kan I vente mindre effekt af en indsats. Det er igen vigtigt at overveje, om I kan genkende billedet. Vurdér, om der er behov for en indsats, der relaterer sig til dimensionerne i disse felter, selvom de har statistisk set lavere sammenhæng med trivsel.

I kan fx overveje, om der er basis for hurtigt og uden en større ressourceindsats at forbedre nogle forhold. Det kan have fordele, selvom det ikke har afgørende betydning for trivslen på arbejdspladsen.

Metodiske forbehold

Modellen er baseret på statistisk analyse, og det indebærer metodiske forbehold og statistiske usikkerheder.

Antal besvarelser

Det statistiske mål for sammenhængen mellem en indsatsdimension og trivslen er et ofte anvendt statistisk sammenhængsmål. Men det bliver beregnet med nogen usikkerhed, som vokser, jo færre besvarelser, der ligger til grund. Modellen kan ikke anbefales ved færre end 20 besvarelser. Det kan i en række organisationer betyde, at prioriteringsfiguren alene bør anvendes ved den overordnede analyse af trivslen i hele organisationen – ikke i mindre enheder.

Spredning

Det statistiske mål forudsætter en vis spredning i svarene på de enkelte spørgsmål blandt respondenterne. Hvis der er svaret meget ensartet på et spørgsmål, kan det statistiske sammenhængsmål blive misvisende. Det sker dog sjældent med spørgeskemaer af denne art, men det kan være en god idé at tjekke, om svarene er meget enslydende.

Sammenhæng

Det statistiske mål viser ikke endegyldigt, om den beregnede værdi er udtryk for en egentlig sammenhæng – såkaldt kausalitet - mellem indsatsdimensionen og trivsel. Det kan ligge andre forhold til grund for den beregnede sammenhæng - også forhold, der ikke er medtaget i spørgeskemaet. Det er et generelt problem ved beregning af sammenhængsmål.

Andre fejlkilder

Det kan have betydning for anvendelsen af sammenhængsmodellen, at spørgsmålene i standardskemaet alle er besvaret af medarbejderen på samme tid, og det dermed ikke er muligt at undersøge om en påvirkning af områder, der er omfattet af en indsatsdimension – på et senere tidspunkt – medfører ændringer i trivslen. Det er ikke et specifikt problem for Trivselmeter, men igen et konkret vilkår ved at arbejde med analyser af sammenhænge i spørgeskemaundersøgelser. Endelig kan anvendelse af et spørgeskema til at fastlægge såvel trivsel som indsatsdimensioner give sig udslag i endnu en mulig fejlkilde, at positive medarbejdere vurderer såvel trivsel som indsatsdimensionerne mere positivt end mere negativt indstillede medarbejdere.