

MTU

Medarbejdertrivselsundersøgelsen

—
2023



HERNINGSHOLM

Erhvervsskole
& Gymnasier

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|----------------------------------|----|
| 1. Indledning | 2 |
| 2. Formål og afgrænsning | 4 |
| 3. Den videre proces | 5 |
| 4. Vejledning til rapportlæsning | 6 |
| 5. Undersøgelsens resultater | 7 |
| 6. Metodeafsnit | 22 |
| 7. Bilag | 24 |

1. INDLEDNING

Denne rapport beskriver resultaterne af Medarbejdertrivselsundersøgelsen 2023 for:

Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier

Rapporten omfatter alle medarbejdere ved Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier.

Denne medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) blev oprindeligt igangsat af MIO i 2013. Ligeledes har MIO medvirket i udformning og vedtagelsen af proces for gennemførelsen af MTUen.

Seneste MTU er gennemført i 2021, derfor gennemfører Herningsholm en MTU i 2023.

Undersøgelsen blev gennemført fra den 19. juni til den 7. juli 2023.

Herningsholm Erhvervsskoles Medarbejderindflydelsesorgan (MIO) refererer i "Aftale om Medarbejderindflydelsesorgan (MIO)" i § 5, stk. 9 til at

"MIO skal fastlægge retningslinjer for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel herunder det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne, der foretages mindst hvert 3. år, kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering."

Aftale om Medarbejderindflydelsesorgan (MIO), Herning den 29. juni 2009

Direktionen formulerede i 2011, at det er skolens målsætning, at "medarbejdertrivslen senest i 2015 på alle skolens afdelinger skal have scoren 70"¹. Det mål har skolen stadig i 2023.

Medarbejdertrivselsundersøgelsens fokusområder og opbygning af spørgeskemaet er foretaget med udgangspunkt i afprøvede undersøgelser i Videnscenter for Arbejdsmiljø.

Formålet med MTUen er helt overordnet at udvikle skolen som en attraktiv arbejdsplads og skabe trivsel på arbejdspladsen.

Hensigten er, at undersøgelsen skal bidrage til at give os en bred viden om, hvordan trivslen i det enkelte område bidrager til det samlede billede – og om der er områder, hvor der kan være brug for særlig støtte og opmærksomhed.

MTU 2023 er gennemført af Kvalitet i samarbejde med MTU-styregruppen.

¹ Årsrapport 2011, under Kvalitet på Herningsholm Erhvervsskole, s. 36

Rapporten omfatter følgende afsnit:

- I rapportens afsnit 2 redegøres nærmere for undersøgelsens formål, anvendelse og afgrænsning
- I rapportens afsnit 3 beskrives anbefalinger til den videre opfølgning af undersøgelsen.
- I afsnit 4 redegøres for undersøgelsens særlige kontekstuelle forhold ligesom afsnittet også omfatter vejledning til læsning af rapporten.
- I afsnit 5 præsenteres resultaterne af MTU 2023
- I afsnit 6 redegøres for metodiske perspektiver ved undersøgelsen
- Af bilaget fremgår undersøgelsens svarprocenter og bortfaldsanalyse

God læselyst!

2. FORMÅL OG AFGRÆNSNING

Medarbejdertrivselsundersøgelsens formål er at afdække, hvordan medarbejderne på Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier trives på deres arbejdsplads.

Anvendelsessigtet med MTU 2023 er:

- At skabe grundlag for udvikling af det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdertrivslen på et oplyst og dokumenteret grundlag.
- At være dialogredskab for læring og udvikling i organisationen og vidensdeling på tværs af afdelinger og uddannelsesområder
- At gøre medarbejdertrivselsundersøgelser til en integreret del af skolens udviklingsredskab
- At understøtte Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier som en attraktiv arbejdsplads

Respondenterne i undersøgelsen er medarbejdere og ledere på Herningsholm.

I undersøgelsen spørges respondenterne til deres oplevede tilfredshed i forhold til: Arbejde, kompetencer og kompetenceudvikling; Videndeling og Den sociale kapital; Den nærmeste leder.

Respondenternes spørges desuden til: Overordnede tilfredshed med arbejdspladsen; Arbejdsopgaver i afdelingen og håndtering af disse, Kendskab og arbejdet med skolens strategier samt Medarbejderudviklingssamtaler.

3. DEN VIDERE PROCES

Det er meget vigtigt, at MTU 2023 hurtigst muligt efter modtagelsen drøftes og følges op.

Følgende fremgangsmåde kan anvendes i opfølgningen:

- Diskutér først om MTUen indeholder resultater, som overrasker positivt og er værdifulde at holde fast i?
- Er der resultater, som overrasker i negativ retning? Hvorfor?
- Hvilke udviklingsområder er der?
- Hvordan skal prioriteringen af indsatsområderne være?
- Til sidst udarbejdes en konkret handlings- og opfølgningsplan for det videre arbejde.

Resultatet og opfølgningen på MTUen skal desuden forankres i en række andre organisatoriske processer:

- LUS- og MUS-samtaler
- MIO-systemet på alle niveauer

4. VEJLEDNING TIL RAPPORTLÆSNING

I dette afsnit beskrives forskellige forhold ved MTU 2023, som har betydning for undersøgelsens resultater og især tolkningen af disse.

Indledningsvis er det vigtigt at være opmærksom på, at der er tale om et *øjebliksbillede*. Resultatet af MTUen er således et udtryk for, hvordan respondenterne netop den pågældende dag, de svarede på spørgeskemaet, oplevede trivlsen på udvalgte områder.

Resultatet af undersøgelsen skal derfor ses i sammenhæng med et tidsperspektiv.

Ethvert tilvalg indebærer også et fravalg!

Der kan således være andre områder og aspekter end undersøgelsens fokusområder, som har betydning for medarbejdernes trivsel.

Det kan være generelle forhold som fx ansættelsesformer, arbejdstidsaftaler, overbelægning og samarbejdsfora eller lokale og specifikke forhold som fx personale-arrangementer, supervision m.m.

Disse forholds betydning for trivsel afdækkes ikke i denne undersøgelse.

Undersøgelsens genstandsfelt er medarbejdernes trivsel.

Undersøgelsens resultater kan således ikke tolkes i forhold til de ansattes tilfredshed eller utilfredshed med normeringer eller undervisningen. Resultaterne kan heller ikke tolkes i forhold til de ansattes vurdering af kvaliteten af det faglige arbejde i afdelingen.

5. UNDERSØGELSENS RESULTATER

I dette afsnit præsenteres skolens samlede resultat af MTU 2023.

Svarene i spørgeskemaundersøgelsen er omregnet til Indekstal jævnfør denne tabel:

| Indekstal (beregnet ²) | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
|---------------------------------------|-----------|------|---------------|-------|------------|
| Score i spørgeskema | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Udsagn i spørgeskema | Helt enig | Enig | Hverken/eller | Uenig | Helt uenig |

Alle spørgsmål afrapporteres som en figur, der viser respondenternes gennemsnitlige score på enighed. Bemærk at den viste score er rundet op eller ned. Det ses i figurer hvor søjler med samme viste værdi ikke er lige høje.

Svarprocent:

271 ud af 408 medarbejdere har svaret på undersøgelsen.

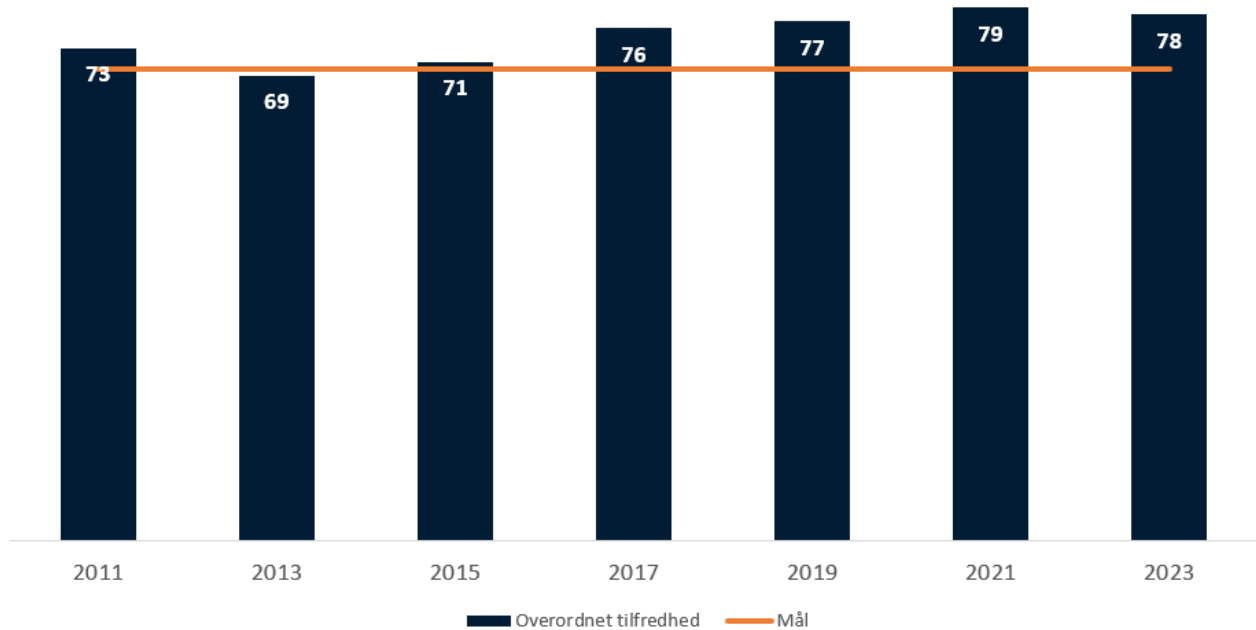
Det vil sige at skolen har en svarprocent på **66** %. Det er et fald på 10 procentpoint i forhold til 2021.

Det bedste bud på den lave svarprocent er, at det skyldes de tekniske problemer, vi oplevede fra Ventures side.

² Indeks beregnes således: $100 \times ((\text{gennemsnitsværdien} - 1) / (\text{højeste skalatrin} - \text{mindste skalatrin}))$

5.1 DE OVERORDNEDE RESULTATER

Overordnet tilfredshed



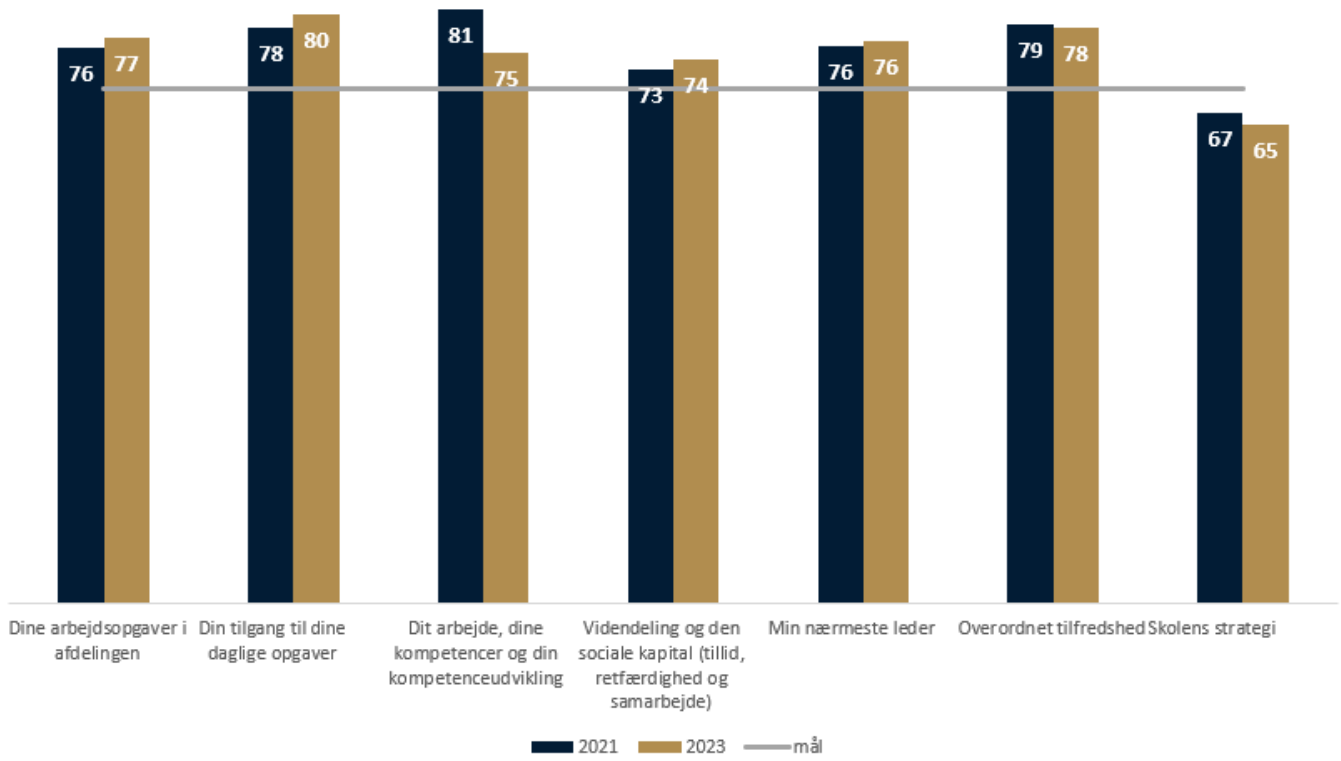
Skolens resultat for den overordnede tilfredshed er et gennemsnit af spørgsmålene om overordnet tilfredshed:

- Jeg oplever, at der er et godt socialt miljø på min arbejdsplads
- Jeg oplever, at der er et godt fysisk miljø på min arbejdsplads
- Jeg oplever, at der er en fornuftig balance mellem mit arbejdsliv og privatliv
- Jeg oplever, at min arbejdsplads er lydhør, når jeg har brug for fleksibilitet for at få mit arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen
- Jeg vil anbefale andre at søge arbejde på Herningsholm
- Alt i alt trives jeg i min nuværende afdeling

Skolens mål om at have en medarbejdertrivsel på mindst 70 indekspoint.

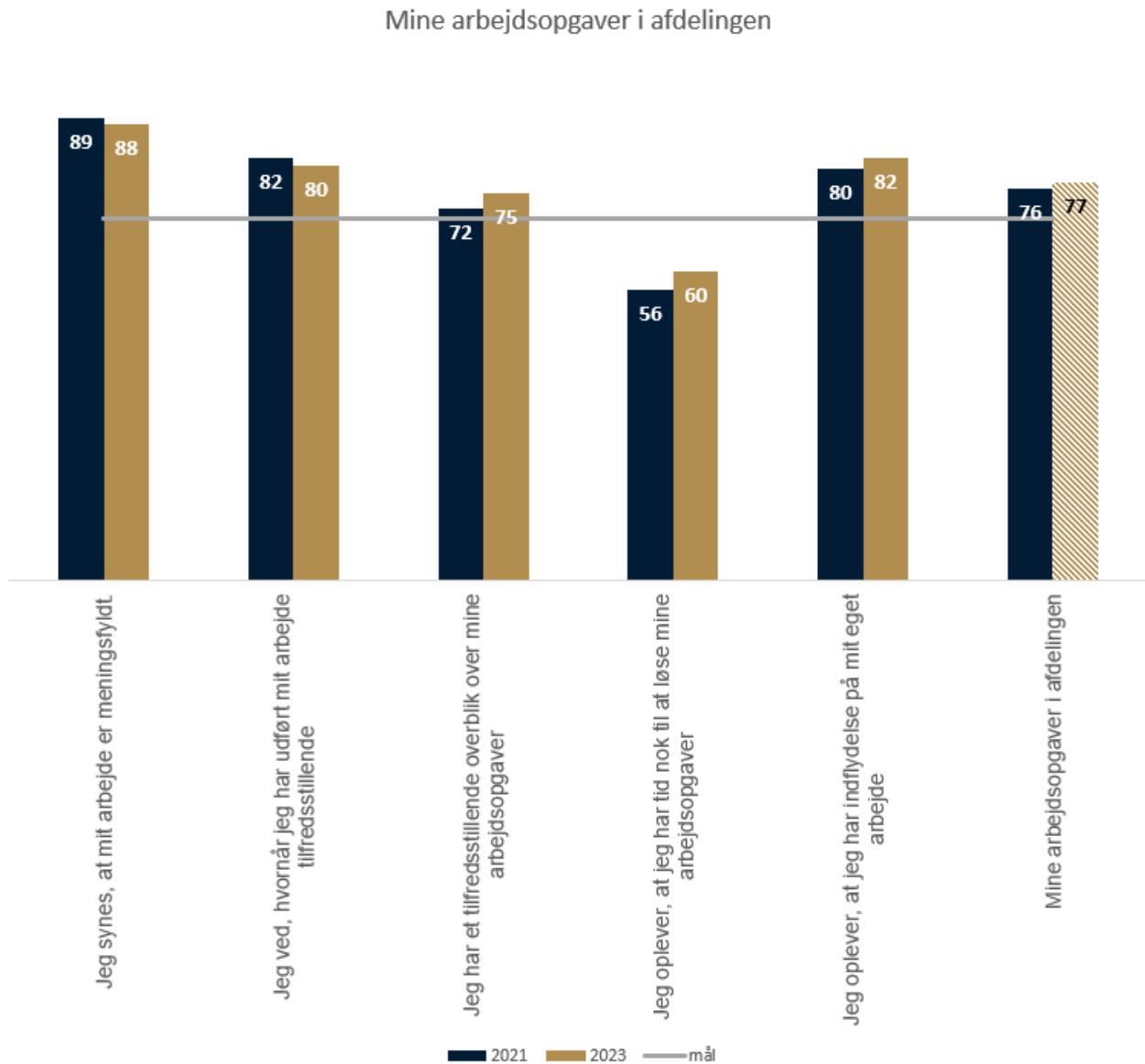
Det samlede udtryk for skolens medarbejders overordnede tilfredshed er i 2023 faldet med 1 indekspoint. Den er således 8 indekspoint over skolens målsætning.

Graden af enighed på spørgsmålsgrupperne



Som figuren viser, er medarbejdertrivslen i 2023 på niveau med 2021. Der er et fald i scoren ved 'Dit arbejde, dine kompetencer og din kompetenceudvikling'. Her er et fald på 6 indekspoint. Der er desuden et fald på 2 indekspoint ved 'Skolens strategi'. Den generelle score er stadig over skolens mål.

5.2 DINE ARBEJDSOPGAVER I AFDELINGEN



Vi kan se, at scoren på Mine arbejdsopgaver i afdelingen er steget i forhold til 2021.

Den største stigning i scoren ser vi ved 'Jeg oplever, at jeg har tid nok til at løse mine arbejdsopgaver'. Det største fald i scoren er ved 'Jeg ved, hvornår jeg har udført mit arbejde tilfredsstillende'.

Strategi i forhold til at dygtiggøre sig

Hvordan skaber man en arbejdspladskultur, hvor medarbejderne trives med forandringer, der er vedholdende og opsøgende i forhold til at lære nyt? På Herningsholm har vi valgt at nå dette mål gennem mindset-baseret organisationsudvikling og psykologisk tryghed.

Professor Carol S. Dweck deler tankesæt op i fastlåst (fixed) og udviklende (growth). Fastlåst tankesæt ser evner som statiske, mens udviklende tankesæt tror på evners udvikling over tid.

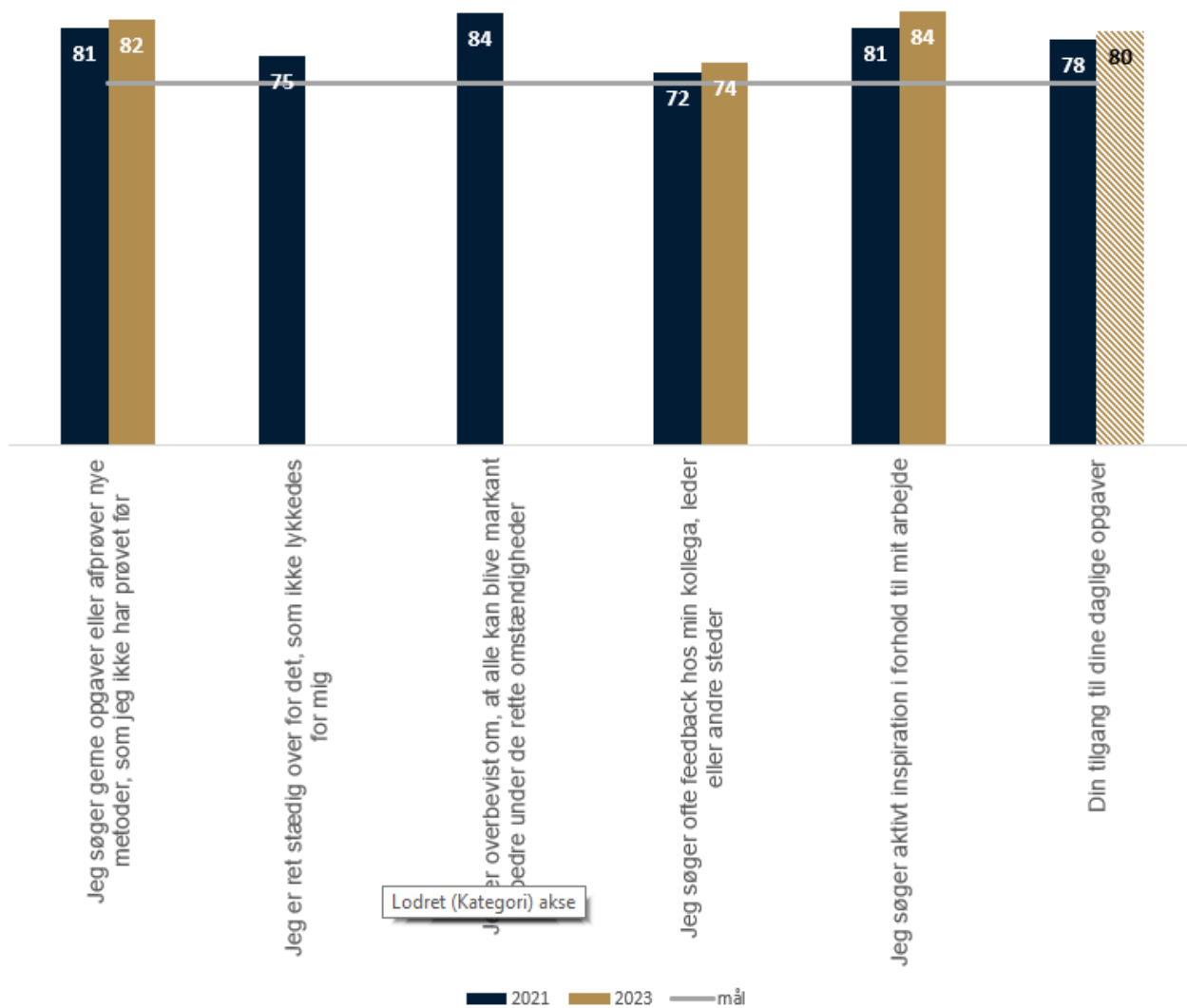
Det er vigtigt at forstå, at man ikke kun har ét tankesæt, og det kan variere afhængigt af situationen. Organisationens kultur spiller også en afgørende rolle.

De tre spørgsmål om tilgangen til opgaver indikerer, hvor organisationen generelt befinder sig på skalaen mellem fastlåst og udviklende tankesæt, men de er ikke en testscore, kun et grundlag for diskussion. Der er to spørgsmål fra 2021, der udgår af 2023-undersøgelsen.

Med mindset som ledelsesramme handler det for lederne om at fremme en kultur af udviklende læring og realisere potentialet hos medarbejdere og organisationen som helhed.

For Herningsholm ser scoren således ud:

Din tilgang til dine daglige opgaver

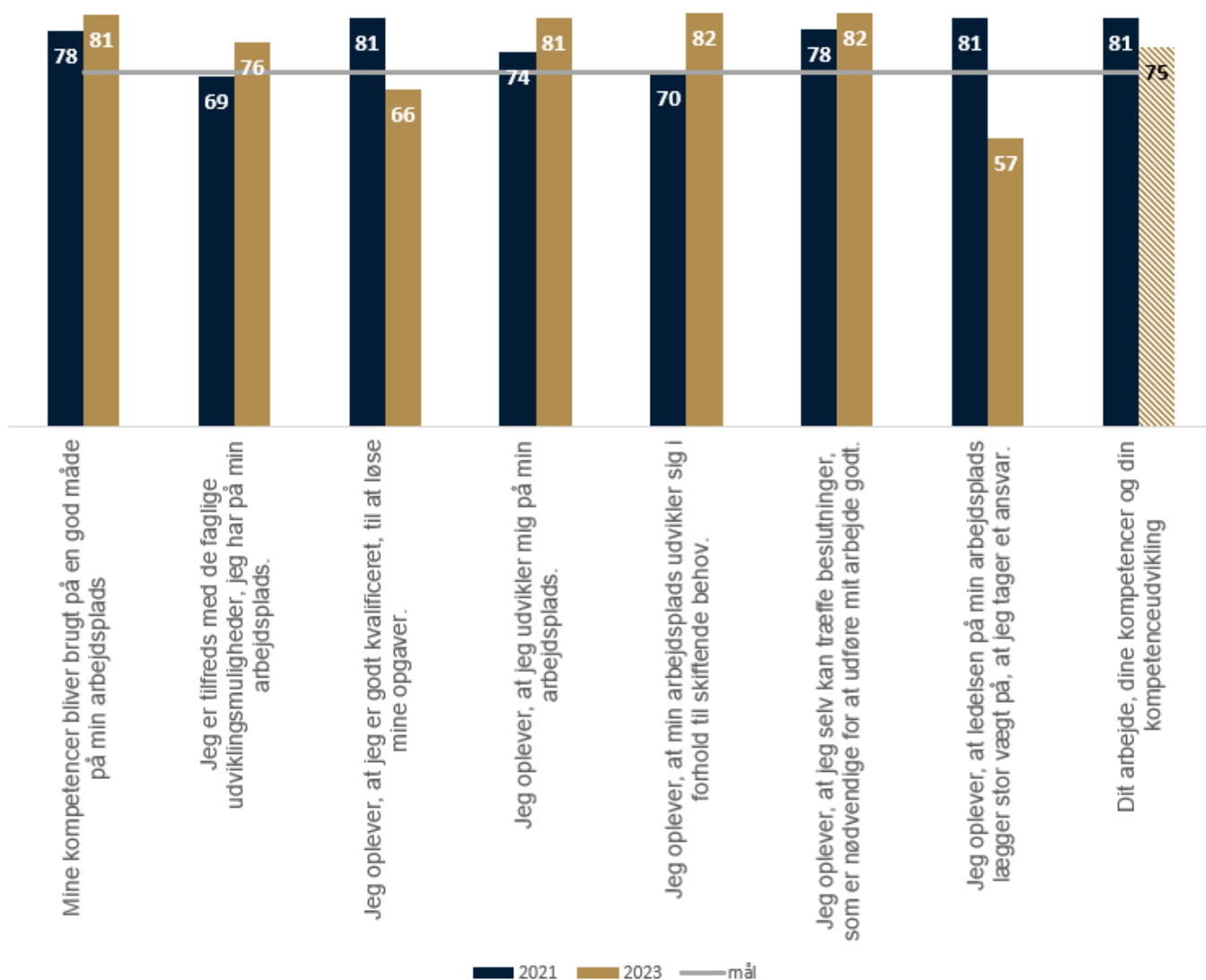


Vi kan se at scoren er øget i forhold til 2021.

Det gælder især 'Jeg søger aktivt inspiration i forhold til mit arbejde'.

5.4 DIT ARBEJDE, DINE KOMPETENCER OG DIN KOMPETENCEUDVIKLING

Dit arbejde, dine kompetencer og din kompetenceudvikling



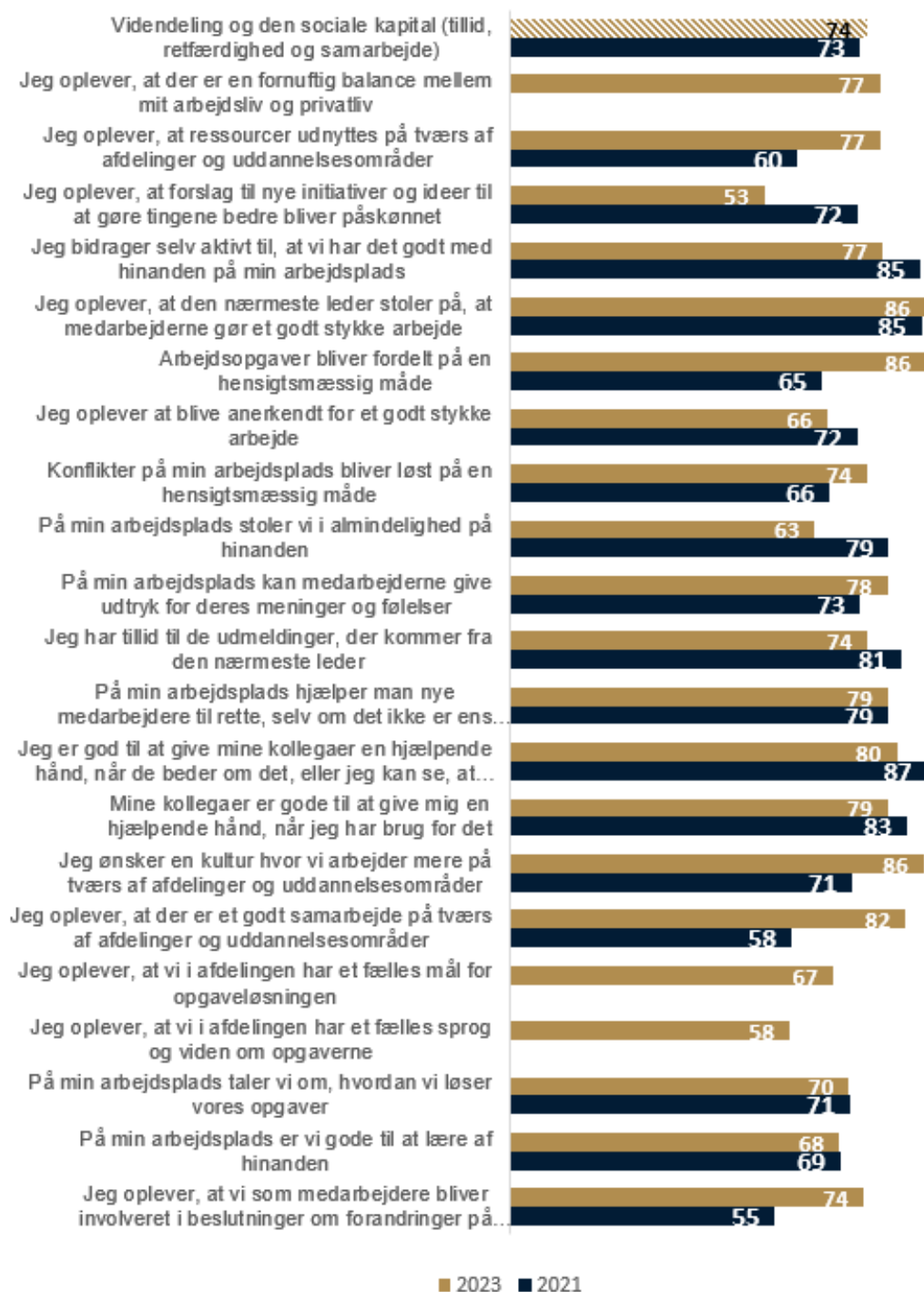
Som det fremgår af figuren, er enigheden med udsagnene samlet faldet med 6 indekspoint i forhold til 2021.

Den største stigning ser vi ved 'Jeg oplever, at min arbejdsplads udvikler sig i forhold til skiftende behov'. Her er scoren øget med 12 indekspoint. Scoren er også øget meget ved 'Jeg oplever, at jeg udvikler mig på min arbejdsplads' og 'Jeg er tilfreds med de faglige udviklingsmuligheder, jeg har på min arbejdsplads'.

Til gengæld er der et fald i scoren ved 'Jeg oplever, at ledelsen på min arbejdsplads lægger stor vægt på, at jeg tager et ansvar'. Her er scoren faldet med 24 indekspoint. Vi kan også se et fald ved 'Jeg oplever, at jeg er godt kvalificeret til at løse mine opgaver'.

5.5 VIDENDELING OG DEN SOCIALE KAPITAL (TILLID, RETFÆRDIGHED OG SAMARBEJDE)

Videndeling og Den sociale kapital (tillid, retfærdighed og samarbejde)

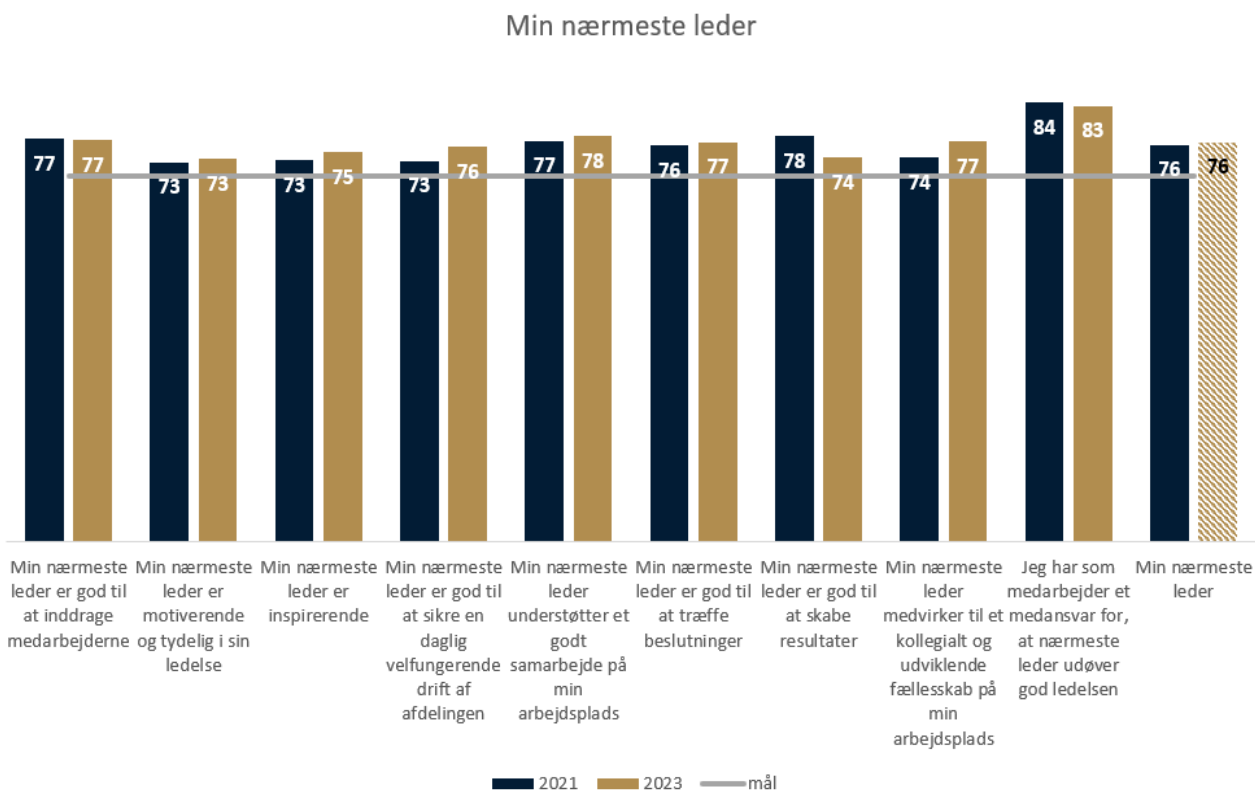


Scoren på skolens sociale kapital - der handler om den oplevede tillid, retfærdighed og samarbejde - er generelt øget.

Den største stigning i scoren ser vi ved 'Jeg oplever, at der er et godt samarbejde på tværs af afdelinger og uddannelsesområder', hvor scoren er øget med 24 indekspoint. Vi kan desuden se en øgning i scoren ved 'Arbejdsopgaver bliver fordelt på en hensigtsmæssig måde', hvor scoren er øget med 21 indekspoint, samt 'Jeg oplever, at vi som medarbejdere bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen'. Her er scoren øget med 19 indekspoint.

Vi kan se et fald på 19 indekspoint ved 'Jeg oplever, at forslag til nye initiativer og ideer til at gøre tingene bedre bliver påskønnet' og 'På min arbejdsplads stoler vi almindelighed på hinanden'. Her er scoren faldet med 16 indekspoint.

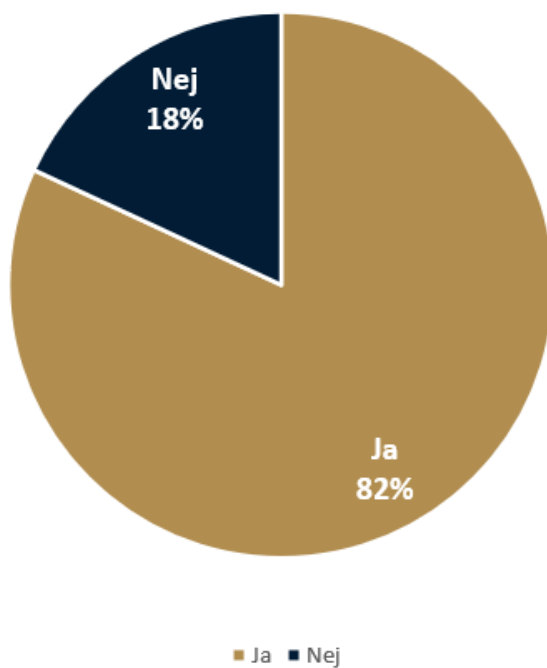
5.6 DIN NÆRMESTE LEDER (DEN DU ER TIL MUS ELLER LUS MED)



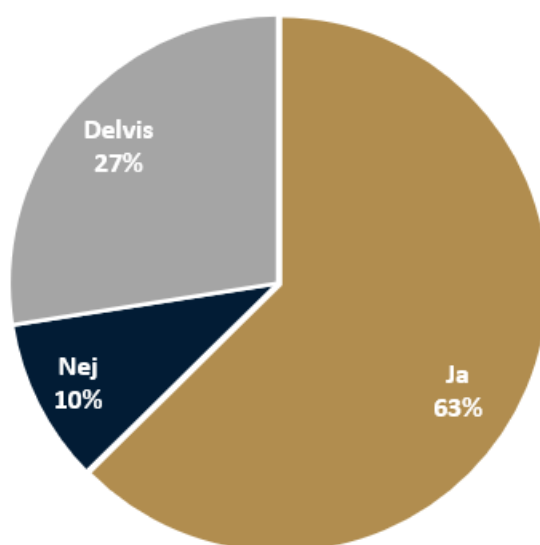
Som figuren viser, er scoren ved Min nærmeste leder i 2023 på niveau med 2021. Den største stigning ser vi ved 'Min nærmeste leder er god til at sikre en daglig velfungerende drift af afdelingen', 'Min nærmeste leder er inspirerende' og 'Min nærmeste leder medvirker til et kollegialt og udviklende fællesskab på min arbejdsplads' Her er scoren øget med 3 indekspoint.

Samtidig er scoren faldet med 4 indekspoint ved 'Min nærmeste leder er god til at skabe resultater'

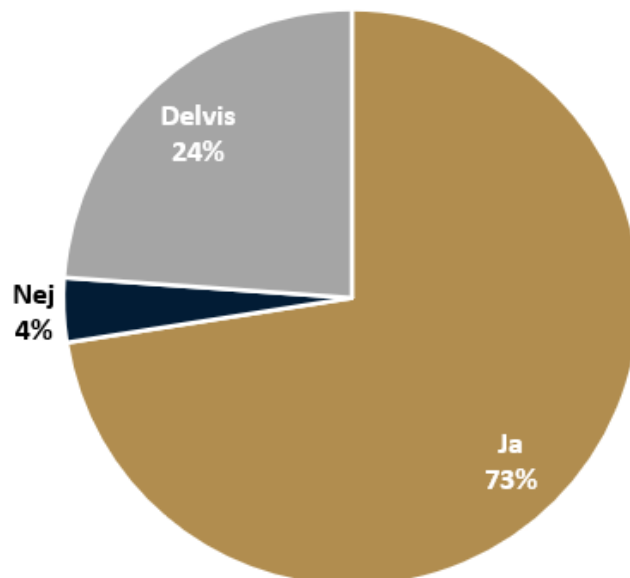
Har du været til MUS/LUS indenfor det seneste år?



Min MUS / LUS støtter min udvikling på arbejdspladsen.



De aftaler, der er indgået på MUS / LUS, bliver overholdt



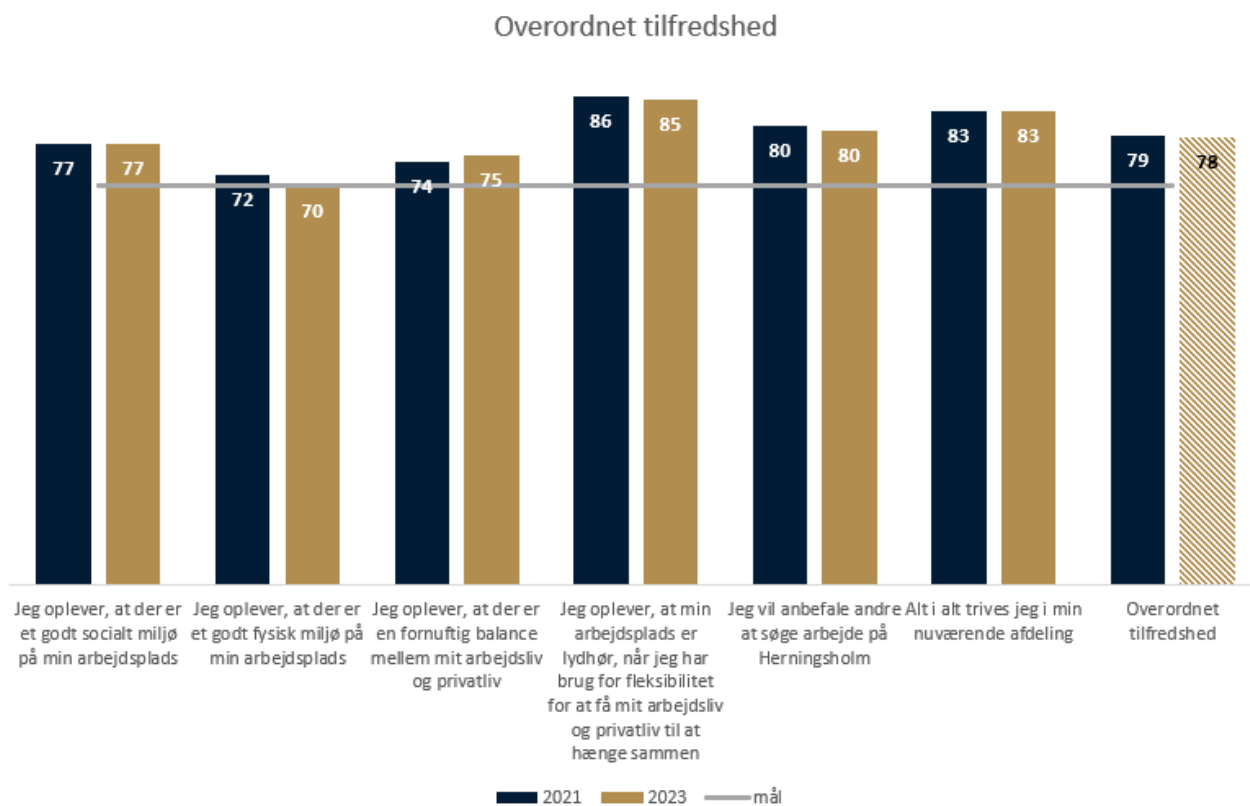
Sammenligner man trivselsundersøgelserne fra 2021 og 2023 kan man se, at andelen af medarbejdere, der har været til MUS/LUS inden for det seneste år³, er øget med 8 procentpoint. Det er nu på niveau med scoren fra 2019.

Det samme gør sig gældende i forhold til om medarbejderne oplever, at deres MUS/LUS støtter deres udvikling.

Desuden oplever 15 procentpoint flere medarbejdere, at aftalerne bliver overholdt. Der er således 24 % der mener, at aftalerne bliver delvist overholdt, mens 4 % mener at de ikke bliver overholdt. Der er lige så stor andel af medarbejderne, der i 2023 som i 2021 mener af aftalerne ikke bliver overholdt.

³ Bemærk, at det kun er de medarbejdere, der har været ansat et år eller mere, der har haft mulighed for at deltage.

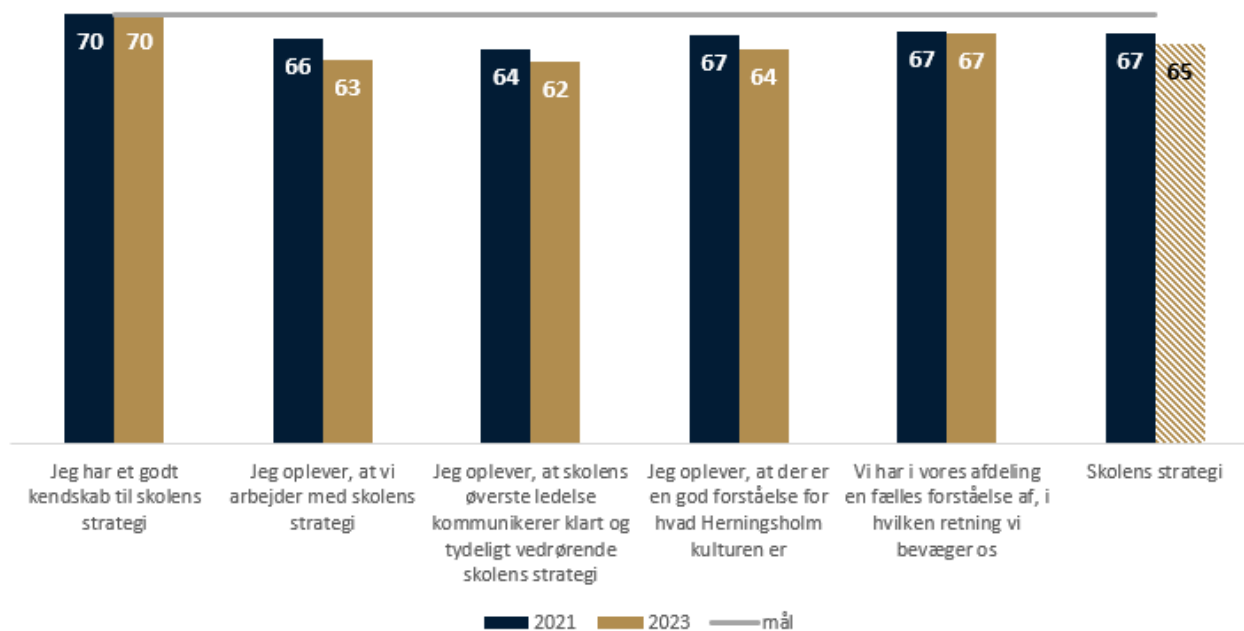
5.8 OVERORDNET TILFREDSHED



Medarbejdernes overordnede tilfredshed er faldet 1 point siden sidste undersøgelse i 2021.

Der er en stigning i scoren ved 'Jeg oplever, at der er en fornuftig balance mellem mit arbejdsliv og privatliv'. Her er scoren øget med 1 indekspoint. Til gengæld er det største fald ved 'Jeg oplever, at der er et godt fysisk miljø på min arbejdsplads', hvor scoren er faldet med 2 indekspoint.

Skolens strategi



I MTU 21 spurgte vi for første gang om holdningen til den øverste ledelses kommunikation omkring skolens strategi, medarbejdernes forståelse for Herningsholm kulturen samt fornemmelse af i hvilken retning vi bevæger os. I årets MTU er det muligt for os at sammenligne på alle spørgsmålene.

Som figuren viser, er kendskabet til og oplevelsen af at vi arbejder med skolens strategi faldet siden 2021. Scoren er faldet med 2 indekspoint. Det er på niveau med scoren fra 2019.

Nedgangen i indekspoint ses ved 'Jeg oplever, at vi arbejder med skolens strategi', 'Jeg oplever, skolens øverste ledelse kommunikerer klart og tydeligt vedrørende skolens strategi' og 'Jeg oplever, at der er god forståelse for hvad Herningsholm kulturen er'. Her er scoren faldet med 3 indekspoint. Scoren ved 'Jeg oplever, skolens øverste ledelse kommunikerer klart og tydeligt vedrørende skolens strategi' er faldet med 2 indekspoint.

6. METODEAFSNIT

I dette afsnit beskrives processen for medarbejdertrivselsundersøgelsen, ligesom undersøgelsens valgte metoder begrundes og perspektiveres.

PROCESSEN

MTUen blev igangsat i 2013 på initiativ af MIO-udvalget på Herningsholm. I 2015 blev det besluttet i direktionen at gentage undersøgelsen på samme måde for at kunne sammenligne resultaterne. I 2023 besluttede MTU-styregruppen at udføre den samme undersøgelse som tidligere år, men med tilføjelsen af mere detaljerede spørgsmål om samarbejde på tværs af afdelinger, strategiarbejde og Herningsholmkulturen. I år har vi undladt at spørge om Covid-19, hvilket vi gjorde i 2021.

Resultaterne fra MTU i 2021 og 2023 er præsenteret i figurer, så eventuelle forskelle tydeligt kan ses. Desuden er skolens mål på 70 indekspoint angivet.

Undersøgelsens målgruppe er alle medarbejdere på skolen, og spørgeskemaundersøgelsen blev udført elektronisk via arbejdsmail.

Udkastet til spørgeskemaet blev udarbejdet af Kvalitet. Gennemførelsen af undersøgelsen blev håndteret af Kvalitet ved Jette Annasofia Lunding Toft. Med udgangspunkt i medarbejderoversigten fra Løn blev medarbejderne tilknyttet deres afdeling og nærmeste leder. Uddannelseslederne justerede derefter denne liste.

Databehandling og udarbejdelse af skolerapport samt rapport om den sociale kapital blev udført af Kvalitet. Uddannelseslederne modtager rapporten for deres afdeling eller uddannelsesområde.

For at sikre nøjagtigheden af undersøgelsen og beskytte respondenternes anonymitet, blev det besluttet, at rapporter ikke ville blive udarbejdet for afdelinger med fire eller færre respondenter.

METODISKE PERSPEKTIVER

Da undersøgelsen omfatter alle medarbejdere på skolen, er der valgt en kvantitativ metode i form af en spørgeskemaundersøgelse. Dette udgør dermed en populationsundersøgelse. Den kvantitative metode er særdeles hensigtsmæssig, når der arbejdes med et stort antal respondenter.

Metoden fokuserer på generelle mønstre og statistiske sammenhænge, hvilket giver mulighed for at skabe et overblik og gør det muligt at sammenligne resultater på tværs af forskellige enheder, såsom afdelinger og uddannelsesområder.

Til udsendelse af de elektroniske spørgeskemaer blev @venture-software anvendt. De besvarede spørgeskemaer blev behandlet med absolut fortrolighed, og kun Kvalitet havde adgang til svarene.

For at opnå et indeksresultat anvendte vi en anerkendt værdisætningsmetode med en tilnærmet ordinalskala, som beskrevet i tabellen nedenfor:

| 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
|-----------|------|---------------|-------|------------|
| Helt enig | Enig | Hverken/eller | Uenig | Helt uenig |

Medarbejdernes besvarelser i fritekstfeltet publiceres i en særskilt rapport, hvor personhenførbare udtalelser sløres.

SVARPROCENTER

Af de 408 medarbejdere på Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier valgte 271 at deltage i undersøgelsen, hvilket svarer til en samlet svarprocent på 66 %. Dette udgør en nedgang sammenlignet med MTU 2021 på 9 procentpoint.

Rapportens bilag indeholder detaljer om svarprocenten for de forskellige afdelinger. Ved hjælp af en bortfaldsanalyse kan vi vurdere, om skolens resultater ville have været anderledes, hvis de medarbejdere, der ikke besvarede spørgeskemaet, havde deltaget i undersøgelsen. Vi konkluderer her, at der ikke er observeret systematisk bortfald.

Selvom svarprocenten for Catering-afdelingen er relativt lav, påvirker dette kun i mindre grad gyldigheden af skolens samlede resultater. Der er ingen negative metodiske implikationer i forbindelse med gennemførelsen af undersøgelsen, som helhed anses for at opfylde de gældende kvalitetsstandarder for pålidelighed og validitet i undersøgelser.

Derfor kan vi antage, at resultaterne af undersøgelsen er repræsentative for trivslen blandt medarbejderne i de forskellige afdelinger på Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier.

TOLKNING

Som tidligere nævnt omhandler denne undersøgelse et øjebliksbillede af medarbejdernes trivsel i afdelingerne.

Resultaterne af undersøgelsen kan derfor ikke bruges til at vurdere følgende aspekter:

- Medarbejdernes generelle holdning til normering og undervisning.
- Medarbejdernes opfattelse af afdelingens overordnede faglige kvalitet.
- Medarbejdernes trivsel på områder, der ikke er i fokus i denne undersøgelse

7. BILAG

7.1 SVARPROCENTER

Svarprocenten for hele Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier ligger på 66 %. Nedenfor præsenteres en tabel med svarprocenter for de forskellige afdelinger. Det skal bemærkes, at tabellen afspejler skolens organisering i maj 2023.

| AFDELING | ANTAL SVAR | SVARPROCENT |
|---|------------|-------------|
| 10. klasser /Grundskoleenhed /Konstabeluddannelsen | 9 | 69% |
| Bygningsforvaltningen | 9 | 100% |
| Catering | 11 | 28% |
| Cykel/MC /Smede | 9 | 56% |
| Data og kommunikation | 7 | 88% |
| Direktion /Direktionssekretariat /IT/CraftNation | 5 | 56% |
| Elektriker | 7 | 58% |
| EUD administrationen /EUD/EUX | 10 | 91% |
| EUD/EUX Business Herning | 11 | 79% |
| EUD/EUX Business Ikast | 5 | 50% |
| EUX teknisk | 5 | 100% |
| Frisør | 6 | 86% |
| HHX Herning MHC | 19 | 79% |
| HHX Herning AMK | 14 | 50% |
| HHX Ikast | 13 | 68% |
| HHX/HTX /Studieadministrationen HHX/HTX /Vejledning og STEM-EUD-projektet | 8 | 67% |
| HTX og Idrætsgymnasiet | 10 | 43% |
| Industri tekniker | 11 | 92% |
| IT-center /IT-drift /IT-support | 17 | 81% |
| Kundecenter | 8 | 89% |
| Kvalitet og Udvikling /Kommunikation /Kvalitet /Vejledningscenter | 11 | 65% |
| Landbrug og Agroskolen | 6 | 43% |
| Murer og Struktør | 7 | 88% |
| Skolehjem | 5 | 50% |
| Snedker | 7 | 70% |
| Tandklinikassistent /Mediegrafiker | 5 | 71% |
| Tømrer | 10 | 67% |
| Virksomheds- og projektcenter | 6 | 100% |
| VVS og blikkenslager | 7 | 70% |
| Økonomi | 6 | 86% |
| Økonomi og administration /Arbejds miljø | 6 | 100% |

7.2 REPRÆSENTATIVITET (BORTFALDSANALYSE)

For at afgøre, om de medarbejdere, der deltog i trivselsundersøgelsen, udgør et repræsentativt udsnit af alle medarbejdere på skolen, blev der udført en bortfaldsanalyse. Bortfaldsanalysen involverede en sammenligning mellem de medarbejdere, der besvarede spørgeskemaet, og dem, der ikke gjorde det. Formålet var at undersøge, om de personer, der ikke besvarede spørgeskemaet, havde karakteristika, der muligvis ville have ført til markant anderledes svar end dem, der deltog.

Den samlede svarprocent for MTUen var 66%. I det følgende analyseres, om der er en betydelig forskel mellem respondenter og ikke-respondenter med hensyn til deres tilhørsforhold til forskellige medarbejdergrupper.

Det viser sig, at undervisere fra HHX/HTX og teknisk/administrativt personale er underrepræsenterede:

| | Svarprocent (%) |
|----------------------------------|-----------------|
| Undervisere EUD | 70% |
| Undervisere HHX/HTX | 60% |
| Undervisere 10. klasse | 69% |
| Teknisk/administrativt personale | 65% |
| Leder/chefer | 72% |

De statistiske testresultater indikerer, at der ikke er en signifikant forskel mellem respondenter og ikke-respondenter, hvilket betyder, at undersøgelsen er repræsentativ med hensyn til medarbejdergrupper.

Hvis ikke-respondenterne fra afdelingerne havde givet meget forskellige svar i forhold til deres kolleger, ville det kun have en minimal indvirkning på de samlede resultater.

Samlet set kan vi konkludere, at undersøgelsen er repræsentativ både med hensyn til medarbejdergrupper og flertallet af afdelingerne.