



**Medarbejder-  
trivsels-  
undersøgelse  
(MTU) 2021**

**HERNINGSHOLM  
ERHVERVSSKOLE & GYMNASIER  
SKOLERAPPORT**

## 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	25

## 1. INDLEDNING

Denne rapport beskriver resultaterne af Medarbejdertrivselsundersøgelsen 2021 for:

### **Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier**

Rapporten omfatter alle medarbejdere ved Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier.

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

Seneste MTU er gennemført i 2019, derfor gennemfører Herningsholm en MTU i 2021.

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"<sup>1</sup>. Det mål har skolen stadig i 2021.

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 2021 er gennemført af Kvalitet i samarbejde med MTU-styregruppen.

---

<sup>1</sup> 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 2021
- 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 trives på deres arbejdsplads.

Anvendelsessigtet med MTU 2021 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 medarbejdertilfredshedsundersøgelser 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 Erhvervsskole & Gymnasier.

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 og mindset baseret tilgang, samt Medarbejderudviklingssamtaler og Covid-19.

### 3. DEN VIDERE PROCES

Det er meget vigtigt, at MTU 2021 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 opfølgingsplan for det videre arbejde.

Resultatet og opfølgningen på medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 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 2021, 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 medarbejdertrivselsundersøgelsen er således et udtryk for, hvordan respondenterne netop den pågældende dag, de svarede på spørgeskemaet, oplevede trivslen på udvalgte områder.

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

*Et hvert 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 2021.

Svarene i spørgeskemaundersøgelsen er omregnet til Indekstal jævnfør denne tabel:

Indekstal (beregnet <sup>2</sup> )	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.

### Svarprocent:

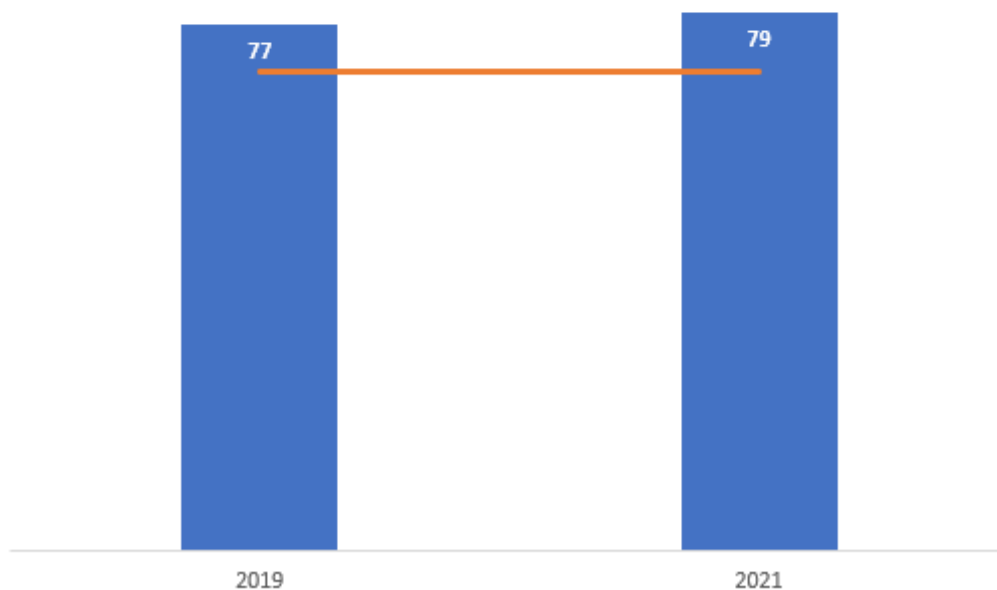
303 ud af 401 medarbejdere har svaret på undersøgelsen. Det vil sige at skolen har en svarprocent på **76 %**. Det er et fald på 9 procentpoint i forhold til 2019.

---

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



### Overordnet tilfredshed



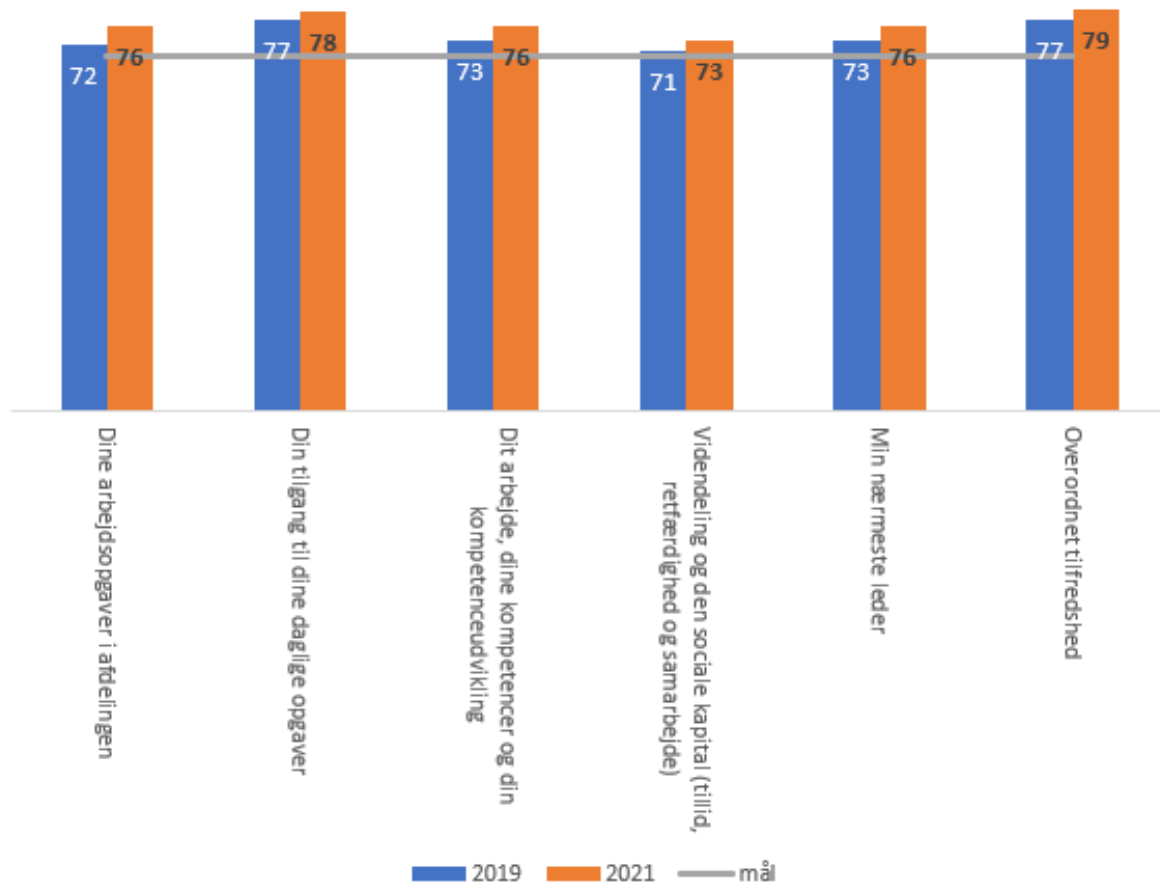
Skolens resultat for den overordnede tilfredshed er et gennemsnit af spørgsmålene om overordnet tilfredshed:

- 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

Linjen angiver skolens mål om at have en medarbejdertrivsel på 70 indekspoint.

Det samlede udtryk for skolens medarbejders overordnede tilfredshed er i 2021 øget til 9 indekspoint over skolens målsætning.

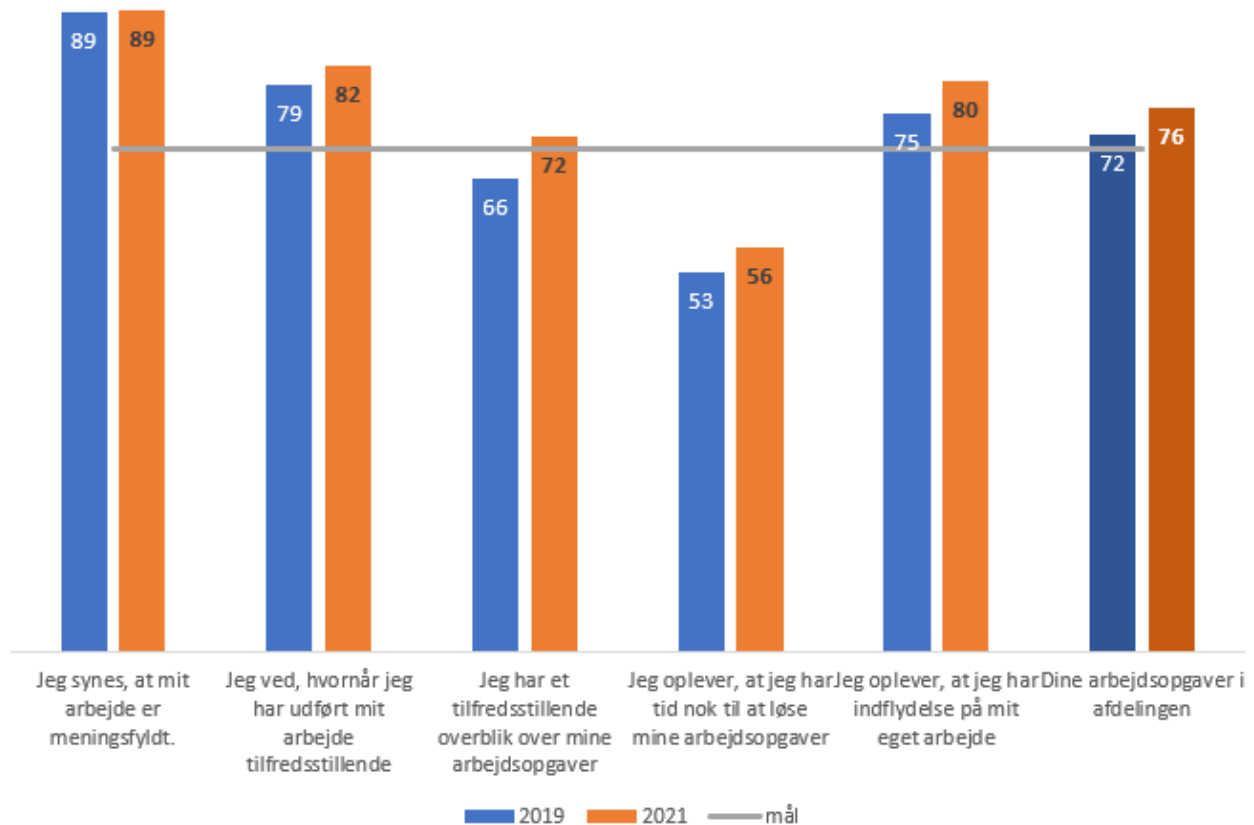
## Graden af enighed på spørgsmålsgrupperne



Som figuren viser, er medarbejdertrivslen i 2021 steget i forhold til 2019. Den største stigning i scoren ser vi ved 'Dine arbejdsopgaver i afdelingen'. Her er en stigning på 4 indekspoint.

## 5.2 DINE ARBEJDSOPGAVER I AFDELINGEN

### Mine arbejdsopgaver i afdelingen



Som figuren viser, er enigheden øget med udsagnene i forhold til 2019. Den største stigning i scoren ser vi ved 'Jeg har et tilfredsstillende overblik over mine opgaver' og 'Jeg oplever, at jeg har indflydelse på mit eget arbejde'.

#### Strategi i forhold til at dygtiggøre sig

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

Ifølge professor i psykologi Carol S. Dweck kan man sondre mellem et fastlåst (fixed) tankesæt eller et udviklende (growth) tankesæt. Med et fastlåst tankesæt anser man sine evner for en gang givne og konstante. Talent inden for et område er noget, man enten har eller ikke har. Man undgår situationer, hvor man risikerer at lave fejl og 'se dum ud'; at se klog/god ud her og nu er vigtigst. Omvendt bygger et udviklende tankesæt på, at man anser egne evner og færdigheder som noget, der udvikles over tid og derfor i høj grad kan påvirkes, tilegnes og udvikles. Man søger konstant ny læring, selvom det betyder hårdt slid og risiko for fejltrin; læringsprocessen over tid er vigtigst.

Det er vigtigt at pointere, at man ikke enten har et fastlåst eller et udviklende tankesæt. Det skal i stedet forstås som to yderpunkter man bevæger sig indenfor.

En anden vigtig pointe er, at det tankesæt man har er mere eller mindre fastlåst/udviklende alt afhængig af situationen. Man kan således have et udviklende mindset som personaleleder ved at fremme en risikovillig læringskultur blandt sine medarbejdere, mens man i ledergruppen er mere tilbageholdende med sine synspunkter af frygt for at 'sige noget dumt'.

En tredje pointe er, at selvom mindset tænkningen udfordrer forestillingen af talent som noget, der er naturgivent, så er det med et forbehold: Hvert enkelt menneske har et unikt genetisk udgangspunkt. Men det betones, at de fleste kan udnytte deres potentiale væsentligt mere end de tror.

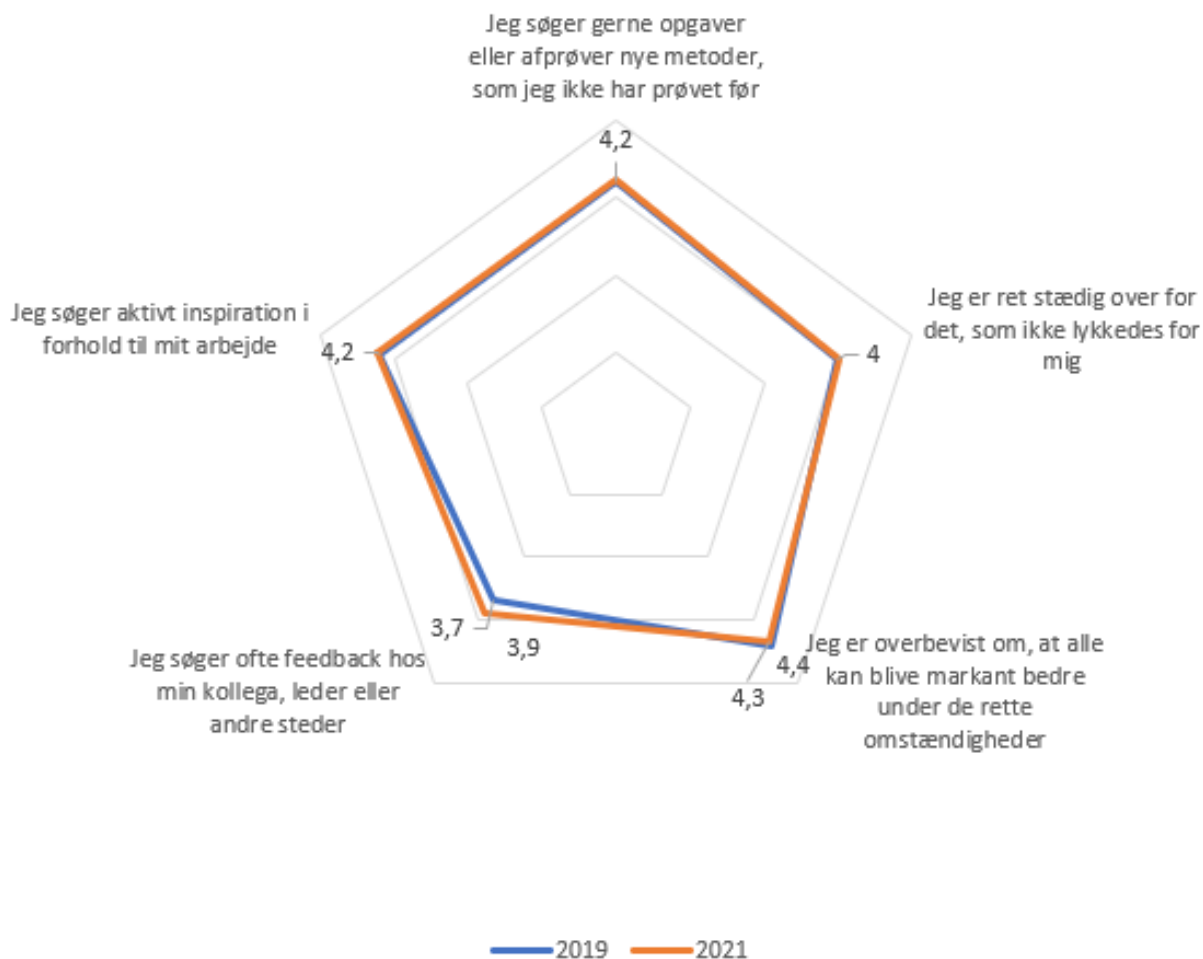
Her skal tilføjes at det langt fra er en let øvelse at ændre sit mindset bevidst. Desuden spiller organisationens miljø og kultur en afgørende rolle for enkelte medarbejders ageren.

De fem spørgsmål omkring tilgangen til opgaverne giver en indikation af, hvor skolen gennemsnitligt befinder sig mellem det fastlåste og udviklende tankesæt, men det er vigtigt at forstå, at spørgsmål ikke kan udlægges som en testscore, men mere som et oplæg til diskussion og refleksion.

Med mindset som ledelsesramme handler det for den enkelte leder således om, hvordan man kan blive bedre til at fremme en udviklende læringskultur og forløse potentialet hos den enkelte medarbejder såvel som i organisationen

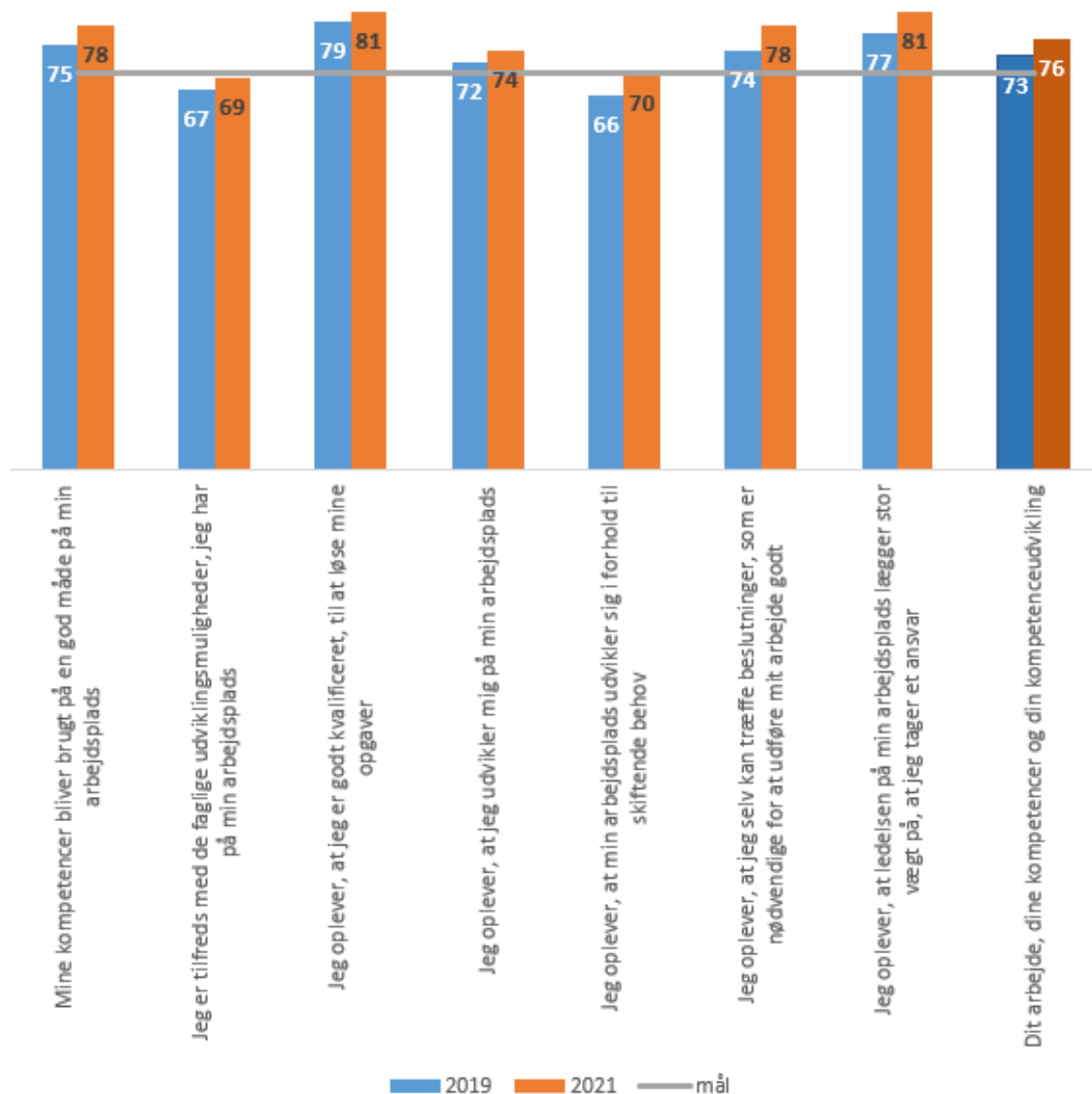
For Herningsholm ser scoren således ud:

### Din tilgang til dine daglige opgaver



Vi kan se at scoren er øget en smule i forhold til 2019 på 'Jeg søger ofte feedback hos min kollega, leder eller andre steder'. Til gengæld er scoren faldet på 'Jeg er overbevist om, at alle kan blive markant bedre under de rette omstændigheder'.

## Dit arbejde, dine kompetencer og din kompetenceudvikling

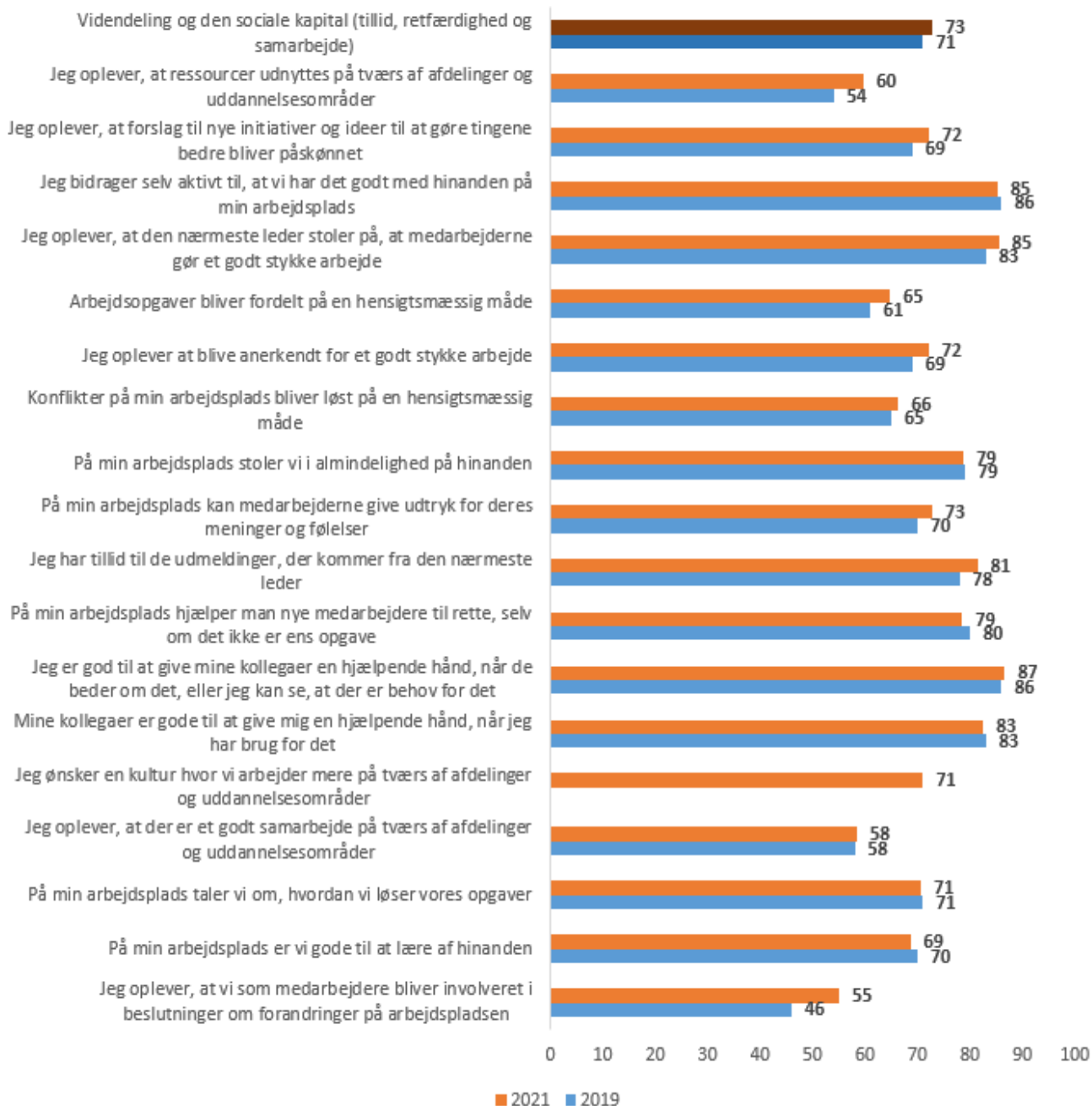


Som det fremgår af figuren, er enigheden med udsagnene øget i forhold til 2019.

Den største stigning ser vi ved 'Jeg oplever, at min arbejdsplads udvikler sig i forhold til skiftende behov', 'Jeg oplever, at jeg selv kan træffe beslutninger, som er nødvendige for at udføre mit arbejde godt' samt 'Jeg oplever, at ledelsen på min arbejdsplads lægger stor vægt på, at jeg tager et ansvar'. Her er scoren øget med 4 indekspoint.

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

### Videndeling og den sociale kapital (tillid, retfærdighed og samarbejde)



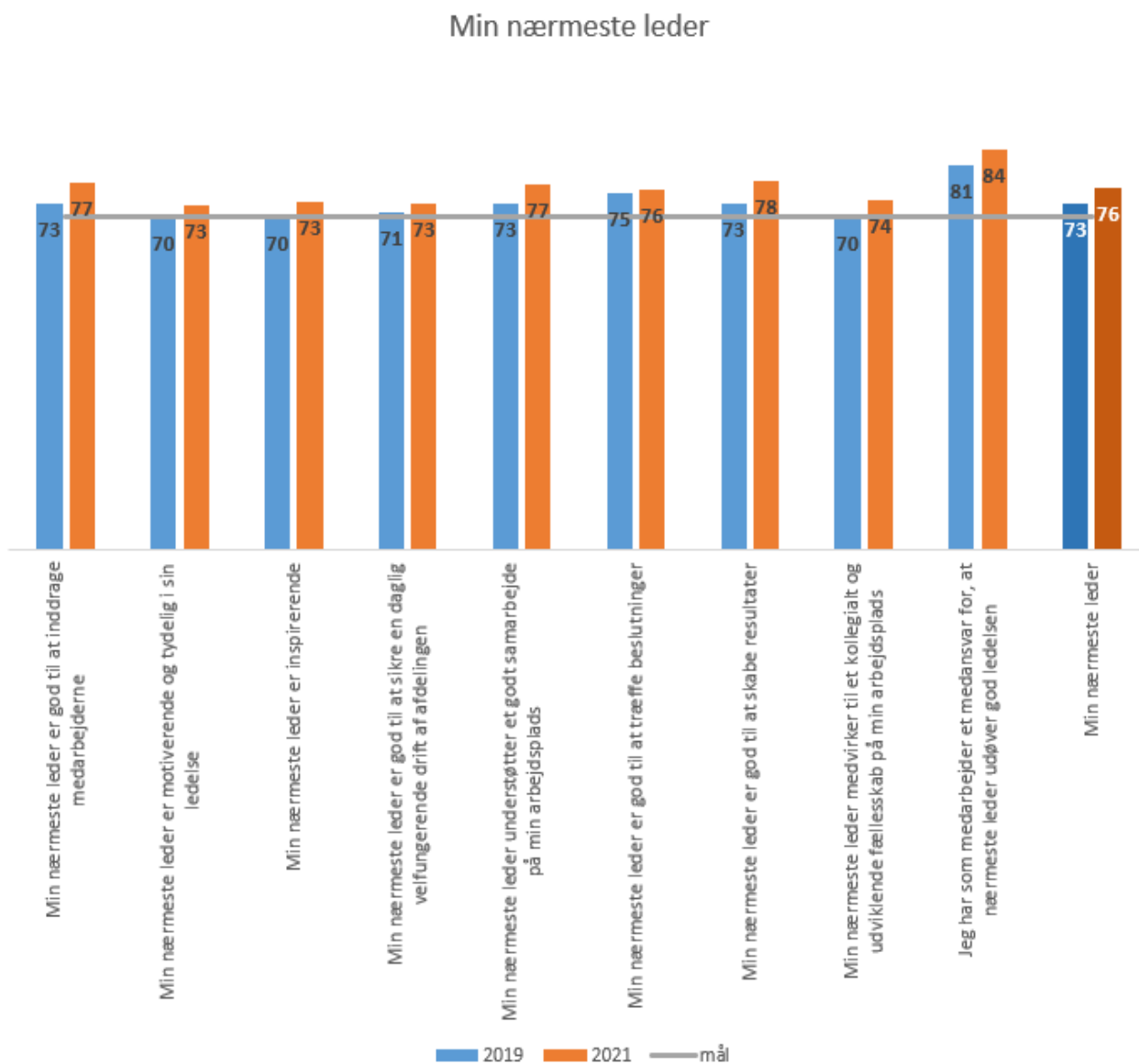
Også i forhold til skolens sociale kapital, der handler om den oplevede tillid, retfærdighed og samarbejde, kan vi se at scoren generelt er øget. Den største stigning ser vi ved 'Jeg oplever, at vi som medarbejdere bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen', hvor scoren er øget med 9 indekspoint.

Vi kan desuden se en stor øgning i scoren ved 'Jeg oplever, at ressourcer udnyttes på tværs af afdelinger og uddannelsesområder'. Her er scoren øget med 6 indekspoint.

Desværre kan vi se et fald på 1 indekspoint ved 'På min arbejdsplads hjælper man nye medarbejdere til rette, selvom det ikke er ens opgave' og 'Jeg bidrager selv aktivt til, at vi har det godt med hinanden på min arbejdsplads' samt 'På min arbejdsplads er vi gode til at lære af hinanden'.



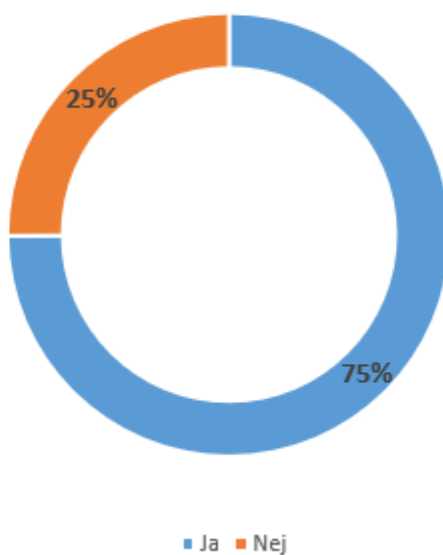
## 5.6 DIN NÆRMESTE LEDER (DEN DU ER TIL MUS ELLER LUS MED)



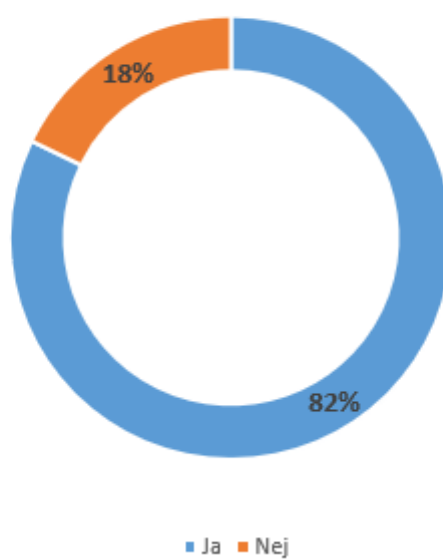
Scoren er øget i enigheden om udsagnene om den nærmeste leder. Den største stigning ser vi ved 'Min nærmeste leder er god til at skabe resultater'. Her er scoren øget med 5 indekspoint.

Samtidig er scoren øget med 4 indekspoint ved 'Min nærmeste leder er god til at inddrage medarbejderne', 'Min nærmeste leder understøtter et godt samarbejde på min arbejdsplads' og 'Min nærmeste leder medvirker til et kollegialt og udviklende fællesskab på min arbejdsplads'

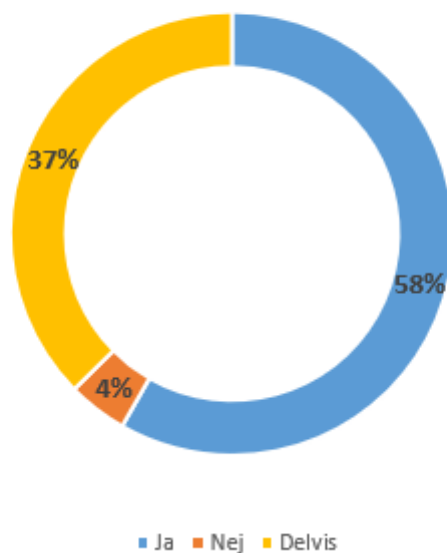
Har du været til MUS / LUS indenfor det seneste år?



Min MUS / LUS støtter min udvikling på arbejdspladsen



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



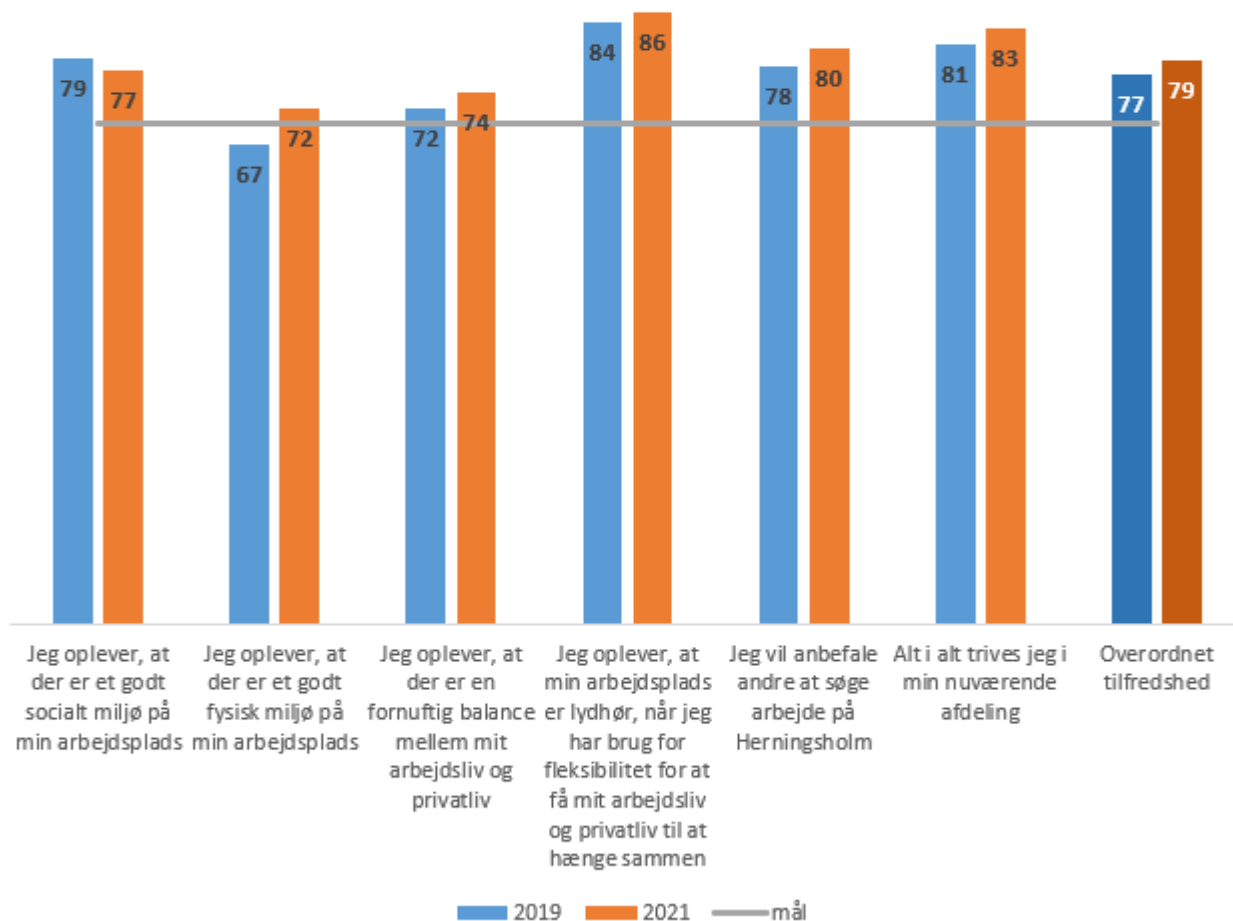
Sammenligner man trivselsundersøgelserne fra 2019 og 2021 kan man se, at andelen af medarbejdere, der har været til MUS/LUS inden for det seneste år er faldet med 9 procentpoint.

Til gengæld er der 1 procentpoint flere medarbejdere, der oplever at deres MUS/LUS støtter deres udvikling.

Endvidere oplever 30 procentpoint færre medarbejdere, at aftalerne bliver overholdt. Der er således 37 % der mener, at aftalerne bliver delvist overholdt, mens 4 % mener at de ikke bliver overholdt. Det er 4 indekspoint færre medarbejdere, der mener af aftalerne ikke bliver overholdt.

## 5.8 DIN OVERORDNEDE TILFREDSHED

### Din overordnede tilfredshed

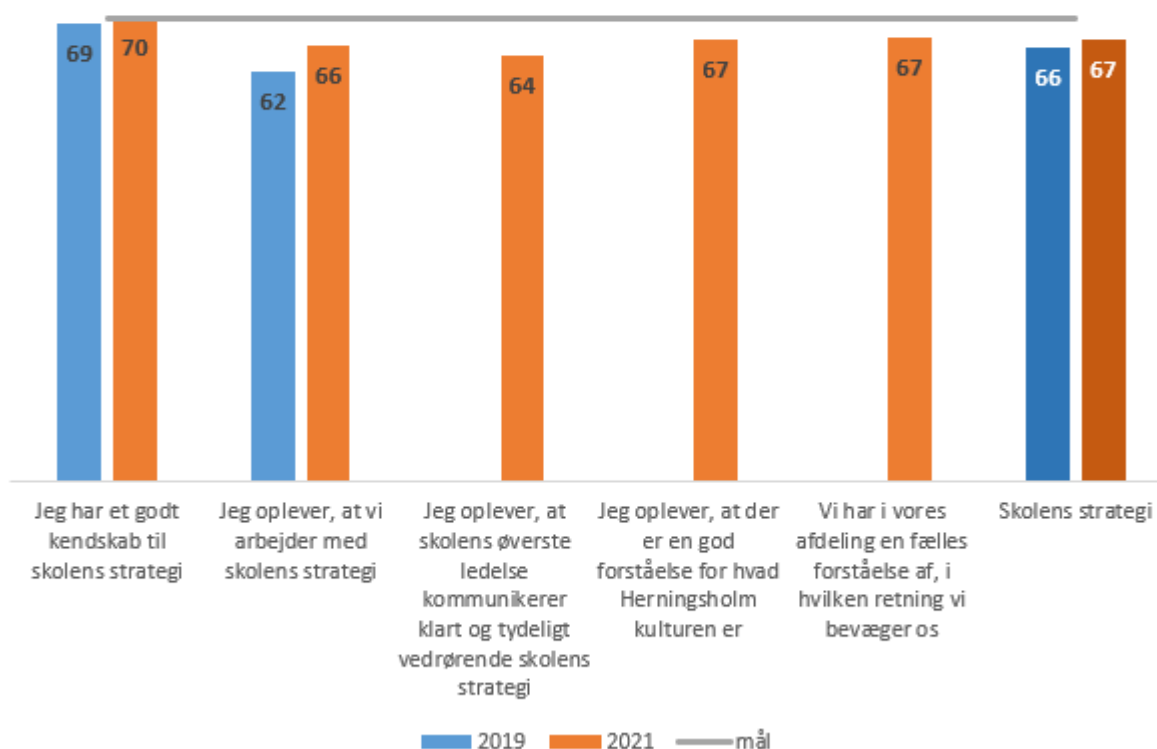


Medarbejdernes overordnede tilfredshed er generelt steget siden sidste undersøgelse i 2019.

Den største stigning i scoren er ved 'Jeg oplever, at der er et godt fysisk miljø på min arbejdsplads'. Her er scoren øget med 5 indekspoint. Til gengæld ser vi et fald ved 'Jeg oplever, at der er et godt socialt miljø på arbejdsplads', hvor scoren er faldet med 2 indekspoint.

Det er – i forhold til disse to udsagn – det helt modsatte billede end det vi så i 2019.

## Skolens strategi

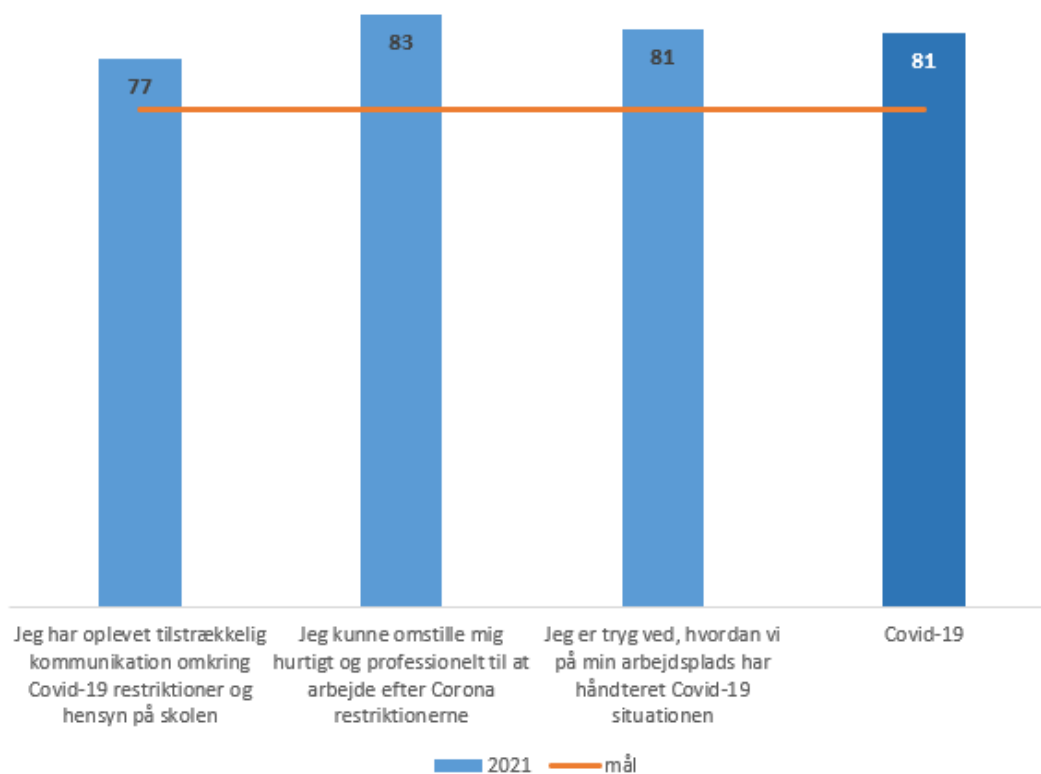


Som noget nyt har vi i MTU 21 spurgt ind til den øverste ledelses kommunikation omkring skolens strategi, medarbejdernes forståelse for Herningsholm kulturen samt fornemmelse af i hvilken retning vi bevæger os.

Som figuren viser, er kendskabet til og oplevelsen af at vi arbejder med skolens strategi øget siden 2019.

Der skal fortsat arbejdes med kommunikationen omkring skolens strategi samt Herningsholm kulturen på skolen.

## Covid-19



Som noget nyt har vi i MTU 21 spurgt ind til håndteringen af Covid-19 på skolen.

Som det fremgår af figuren, er medarbejdernes oplevelse af håndteringen af Covid-19 meget positiv.

## 6. METODEAFSNIT

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

---

### PROCESSEN

MTUen gennemførtes i 2013 på initiativ af MIO-udvalget på Herningsholm. I 2015 blev der i direktionen besluttet, at undersøgelsen skulle gennemføres på samme vis for at kunne sammenligne resultaterne. I 2021 blev der besluttet af MTU styregruppen<sup>3</sup>, at gennemføre samme undersøgelse som i de øvrige år. Der er dog tilføjet uddybende spørgsmål omkring samarbejde på tværs af afdelinger, strategi arbejdet, Herningsholm kulturen, og som noget nyt og aktuelt: Hvordan oplevede vi håndteringen af Covid-19.

Resultaterne fra MTU 19 og 21 er afbildet i figurerne således, at en eventuel forskel tydeligt fremgår. Spindelvævs-diagrammet viser skolens gennemsnitlige score af tilgangen til det daglige arbejde.

Målgruppen for undersøgelsen er alle medarbejdere på skolen og som metode benyttes spørgeskemaundersøgelse. Spørgeskemaerne er udsendt elektronisk via arbejdsmail.

Udkast til spørgeskemaet blev udarbejdet af Kvalitet.

Projektlederfunktionen for undersøgelsens gennemførelse blev varetaget af Kvalitet v. Jette Annasofia Lunding Toft.

Med udgangspunkt i medarbejderoversigt fra Løn, blev medarbejderne knyttet til afdeling og nærmeste leder. Uddannelseslederne tilrettede herefter denne liste.

Databearbejdning og afrapportering af skolerapport og rapport om den sociale kapital blev foretaget af Kvalitet.

Uddannelseslederne har modtaget rapport for deres afdeling eller uddannelsesområde.

MIO repræsentanterne har modtaget rapporter for de afdelinger, hvor der er medarbejdere de repræsenterer.

For at sikre den nødvendige validitet i undersøgelsen og for at sikre respondenternes fulde anonymitet, er der ikke muligt at få rapporter for afdelinger med fire eller færre respondenter.

---

### METODISKE PERSPEKTIVER

Idet respondentgruppen omfattede alle ansatte på skolen, er der valgt kvantitativ metode i form af spørgeskemaundersøgelse. Der er således tale om en populationsundersøgelse.

---

<sup>3</sup> MTU-styregruppen består af repræsentanter fra MIO, Carsten Hansen Søndergaard, Kvalitets-og udviklingschef samt Jette Annasofia Lunding Toft, Kvalitet.

Kvantitativ metode er velegnet i forhold til undersøgelser med mange respondenter. Metoden har fokus på generelle tendenser og statistiske sammenhænge. Den er velegnet til at skabe overblik, ligesom den giver mulighed for sammenligning af resultater på tværs af fx afdelinger og uddannelsesområder.

Som software til udsendelse af de elektroniske spørgeskemaer er anvendt @venture.

De besvarede og anonymiserede spørgeskemaer er behandlet med fortrolighed, og det er således kun Kvalitet, der har haft adgang til svarene.

Der er anvendt anerkendt værdisætningsmetode med tilnærmelse af ordinalskala til indeksskala, jævnfør nedenstående tabel:

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 401 ansatte på Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier, har 303 respondenter valgt at deltage i undersøgelsen, hvilket giver en samlet svarprocent på **76 %**. Det er et fald i forhold til MTU 19 på 9 procentpoint.

Svarprocenten for de forskellige afdelinger fremgår af rapportens bilag.

Med en bortfaldsanalyse kan vi se, om skoleresultatet ville have været en anden, hvis de medarbejdere der ikke har svaret, ville have deltaget i undersøgelsen. Vi kan her konkludere, at der ikke er konstateret systematisk bortfald.

Selvom svarprocenten er relativ lav for Hum på HHX Herning, så har det kun en mindre betydning for gyldigheden af skoleresultatet.

Der vurderes ikke at være negative metodiske implikationer af undersøgelsesforløbet, som i helhed vurderes at opfylde gældende kvalitetsstandarder i forhold til undersøgelsers reliabilitet og validitet.

Undersøgelsens resultater må derfor antages at være repræsentative for de ansattes trivsel i afdelingerne på Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier



---

## TOLKNING

Som tidligere nævnt er genstandsfeltet for denne undersøgelse et øjebliksbillede af medarbejdernes trivsel i afdelingerne på udvalgte områder.

Undersøgelsens resultater kan derfor ikke tolkes i forhold til:

- Medarbejdernes generelle vurdering af normering og undervisning
- Medarbejdernes oplevelse af afdelingens faglige kvalitet
- Medarbejdernes trivsel på områder, som ligger uden for denne undersøgelses fokus

## 7. BILAG

### 7.1 SVARPROCENTER

Den samlede svarprocent for hele Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier er 76 %.

Af nedenstående tabel fremgår afdelingernes svarprocenter. Bemærk at tabellen afspejler skolens organisering i maj 2021.

#### Svarprocenter MTU 2021

AFDELING	ANTAL SVAR	SVARPROCENT
10.klasser og Grundskoleenhed	6	60%
Landbrugsskolen/Agro	6	50%
Bygningsforvaltningen	7	64%
Catering	24	73%
Cykel/MC	8	89%
Data og kommunikation	9	90%
Direktion, IT-chef og direktionssekretariat	8	100%
Elektriker	8	73%
Virksomhedscenter, skolehjemsleder, praktikcenterleder og kundecenterleder	9	100%
EUD-administrationen og uddannelsesledere der refererer til Martin Holmgaard	12	86%
EUX teknisk	5	71%
HHX Ikast	9	47%
Hum/HHX Herning (undervisere der refererer til Vivian Olesen)	10	42%
Industri teknik	10	83%
IT	16	73%
Kundecenter	11	100%
Medarbejdere og ledere fra Kommunikation og SPS	5	71%
Merkantil Herning	14	78%
Merkantil Ikast og Mediegrafiker	10	77%
Murer	6	100%
Projekt & kvalitet og Vejledningen	7	100%
Samf/HHX Herning (undervisere der refererer til Morten Clausen)	20	80%
Skolehjem	5	83%
Smede	7	100%
Snedker	8	80%

Studieadministrationen ved HHX/HTX og uddannelsesledere der refererer til Marie Lund	5	71%
Tandklinikassistent og Frisør	10	100%
Tek-nat/HHX Herning (undervisere der refererer til Anne-Marie Kristensen)	17	57%
Tømrer	16	100%
VVS	7	70%
Økonomi	4	80%
Økonomi og administrationsdirektør	5	83%

## 7.2 REPRÆSENTATIVITET (BORTFALDSANALYSE)

For at vurdere om de deltagende medarbejdere i trivselsundersøgelsen danner et repræsentativt billede af alle skolens medarbejdere, er der foretaget en bortfaldsanalyse. Bortfaldsanalysen består af en sammenligning af de medarbejdere, der udfyldte spørgeskemaet med de medarbejdere, der ikke udfyldte spørgeskemaet. Formålet er at belyse, om ikke-respondenterne har særlige kendetegn, og dermed kunne tænkes at have svaret meget anderledes end respondenterne.

Den samlede svarprocent i MTUen er 76 %. I det følgende vil blive belyst, om der er en signifikant forskel mellem respondenter og ikke-respondenter med hensyn til hvilken medarbejdergruppe<sup>4</sup>, de tilhører.

I forhold til medarbejderfordelingen er der statistisk forskel mellem respondenter og ikke-respondenter. Som det ses, er undervisere fra HHX/HTX og 10. klasse underrepræsenterede.

	Svarprocent (%)
Undervisere EUD	82%
Undervisere HHX/HTX	57%
Undervisere 10. klasse	60%
Teknisk/administrativt personale	78%
Leder/chefer	77%

Men den statistiske test<sup>5</sup> viser imidlertid at der ikke er nogen signifikant forskel på respondenter og ikke-respondenter, undersøgelsen er således repræsentativ hvad angår medarbejdergrupper.

Ville det have betydning for den samlede besvarelse, hvis afdelingernes ikke-respondenter havde svaret meget anderledes end deres kolleger? Ser vi på afdelingernes ikke-respondenter i forhold til hele populationen, kan vi konkludere at de kun har en mindre betydning<sup>6</sup>.

Samlet set kan det konkluderes, at undersøgelsen er repræsentativ både hvad angår medarbejdergrupper og afdelinger.

v. / Jette Annasofia Lunding Toft, 2021

---

<sup>4</sup> Da vi ikke har haft mulighed for at trække data på køn, alder og anciennitet, kan vi ikke udlede om respondenterne er repræsentative i forhold til disse variable.

<sup>5</sup> En hypotesetest for andele viser, at for alle medarbejdergrupper er p-værdien over 0,05. Det betyder at hypotesen om, at der er forskel mellem medarbejdergrupperne kan forkastes.

<sup>6</sup> En bortfaldsanalyse viser, at skolens resultatet højst ville kunne have flyttet sig 5 %.