# Forvaltningsrapport - MTF 2012

Denne rapport sammenfatter resultaterne af trivselsmålingen. Den omfatter standardspørgeskemaet i Trivselmeter om trivsel og psykisk arbejdsmiljø, eventuelt suppleret med spørgsmål efter arbejdspladsens eget valg.

Denne rapport har en svarprocent på 61,1 pct. En svarprocent på 70-80 pct. regnes sædvanligvis for at være tilfredsstillende for pålideligheden af en undersøgelse af denne art.

I rapporten er der valgt benchmark med Galluptal 2009

## Sådan læses rapporten

Rapporten er opdelt i flg. afsnit:

*Hovedresultater fra standardspørgeskemaet:*

1. Dimensioner og benchmark
2. Baggrundsvariable
3. Top 10 og bund 10
4. Virksomhedens sociale kapital
5. Sammenhænge mellem dimensioner og trivsel

*Bilag 1* Tabeller med gennemsnit pr. spørgsmål fordelt på baggrundsvariablene køn, alder og

*Bilag 2* Tabeller med svarfordeling pr. spørgsmål i standardsskemaet og evt. supplerende spørgsmål

*Bilag 3* Beskrivelse af dimensionerne i standardspørgeskemaet.

### Om anonymitet

Hvis I har valgt en anonym undersøgelse, angiver en stjerne i tabellerne med svarfordeling, at der indgår færre end seks besvarelser, og derfor ikke kan gengives.

### Om supplerende spørgsmål

I afsnittet 'Hovedresultater' skal I være opmæksomme på, at her indgår *kun* resultaterne fra de 41spørgsmål i standardskemaet. Resultaterne fra supplerende spørgsmål kan ses i bilag 2.

### Om dimensionen 'Krav i arbejdet'

Dimensionen 'Krav i arbejdet' består af 4 spørgsmål, der ikke entydigt kan tolkes som enten positive eller negative, og som dækker over forskelligeartede former for krav. 'Krav i arbejdet' indgår derfor ikke som en selvstændig dimension (emneområde) i afrapporteringen af hovedresultaterne, og afrapporteres dermed ikke i ét samlet tal.

### Om indekstal

I de følgende figurer er spørgeskemaets 7-trins svarskala omregnet til indekstal fra 0 til 100, hvor 0 er lig med besvarelsen ’Slet ikke’ og 100 er lig med besvarelsen ’I meget høj grad’.

# Hovedresultater

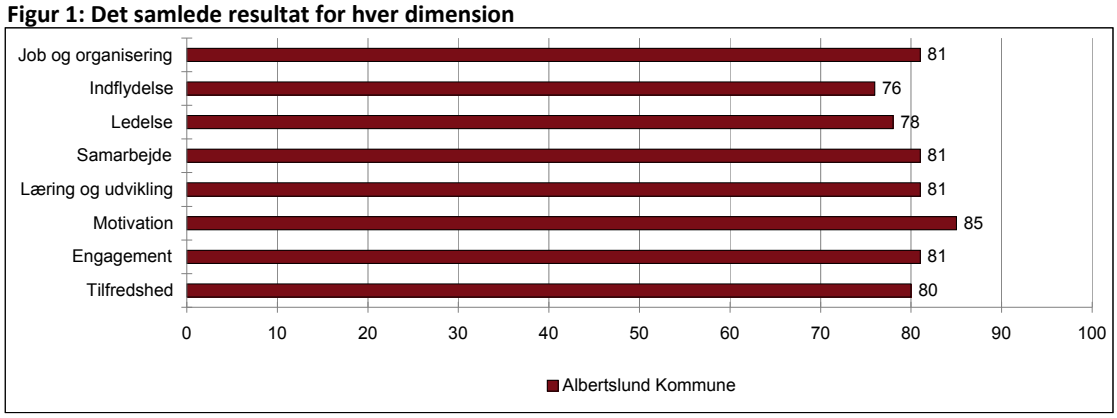
Hovedresultaterne vises på 5 forskellige måder, som hver især giver et særligt fokus. Resultaterne er sjældent entydige og der kan være flere forklaringer på, hvad de er udtryk for. Hovedresultaterne er hermed et godt udgangspunkt for og inspiration til dialog om, der er områder, der bør arbejdes med - eller hvor det er vigtigt at tage fat.

I dialogen om resultaterne kan det være en god idé at fokusere på:
→ om I kan genkende resultaterne
→ at uddybe og nuancere resultaterne
→ at finde ud af, hvad der er vigtigst for jer at have fokus på og forbedre.

## 1. Dimensioner og benchmark

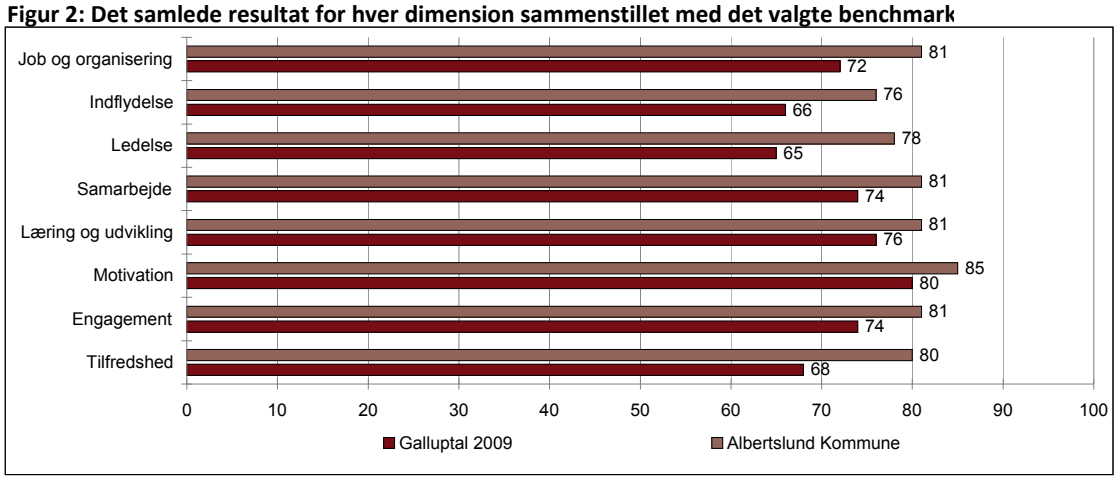
Figur 1 giver et overblik over gennemsnittet for hver af de dimensioner (emneområder), som standardspørgeskemaet er opdelt i (Bemærk: Dimensionen 'Krav i arbejdet' er ikke med, jf. ovenfor). Gennemsnittet for den enkelte dimension er beregnet ud fra den gennemsnitlige score for hvert af de enkelte spørgsmål, som indgår i dimensionen.

**Figur 1: Det samlede resultat for hver dimension**



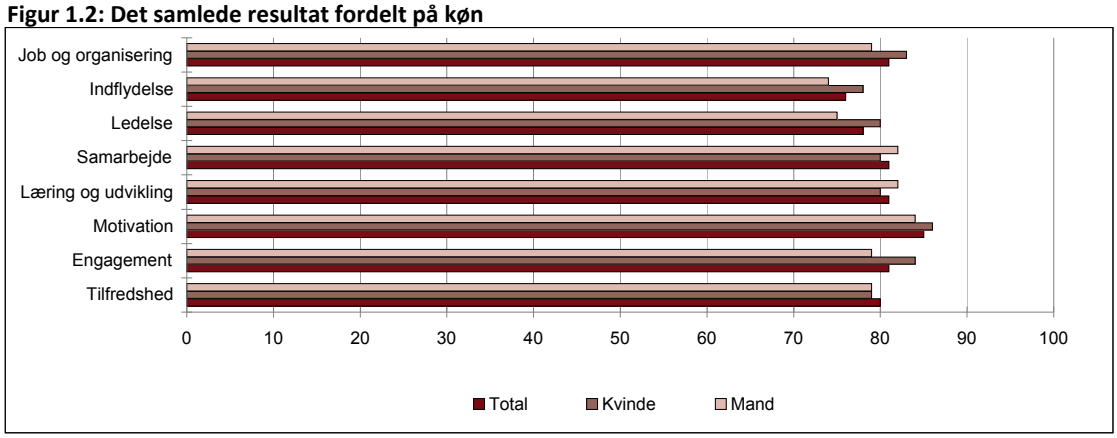

Figur 2 viser gennemsnittet for hver dimension, sammenstillet med det valgte benchmark. Sammenligninger med sig selv (over tid) eller med andre kan bidrag til at sætte resultaterne fra målingen i perspektiv og være udgangspunkt for at lære af andre.

**Figur 2: Det samlede resultat for hver dimension sammenstillet med det valgte benchmark**

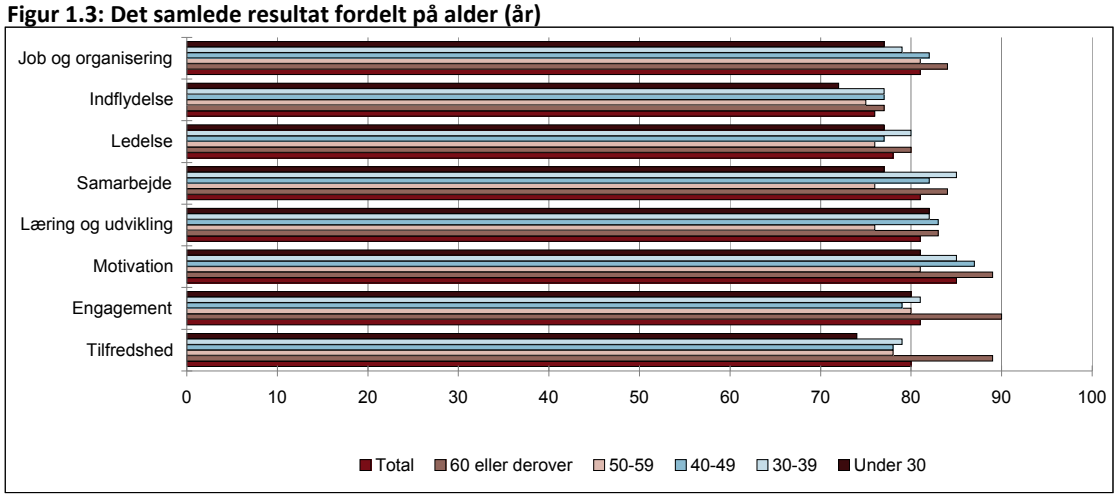


## 2. Baggrundsvariable

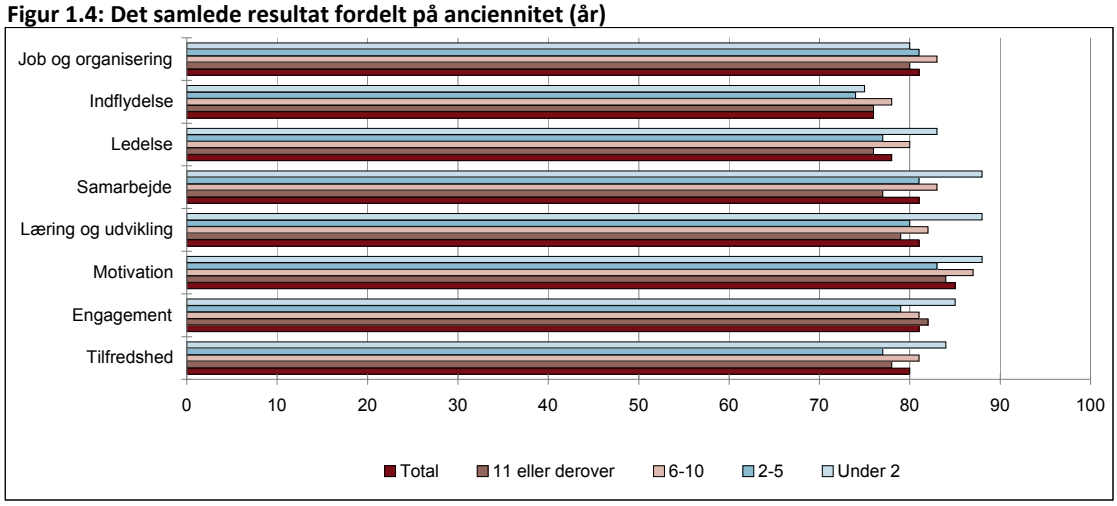
**Figur 1.2: Det samlede resultat fordelt på køn**




**Figur 1.3: Det samlede resultat fordelt på alder (år)**




**Figur 1.4: Det samlede resultat fordelt på anciennitet (år)**

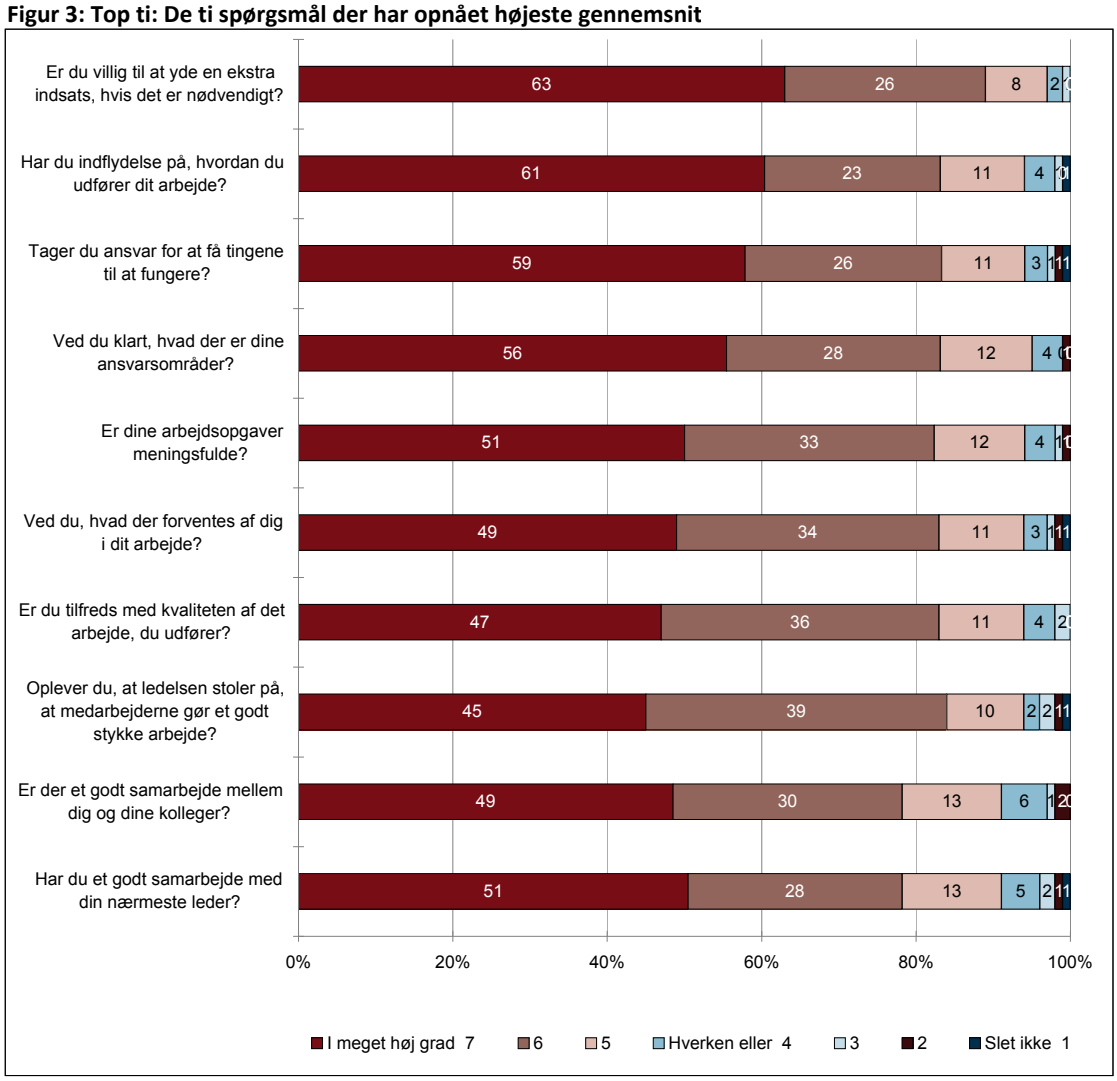


## 3. Top 10 og bund 10

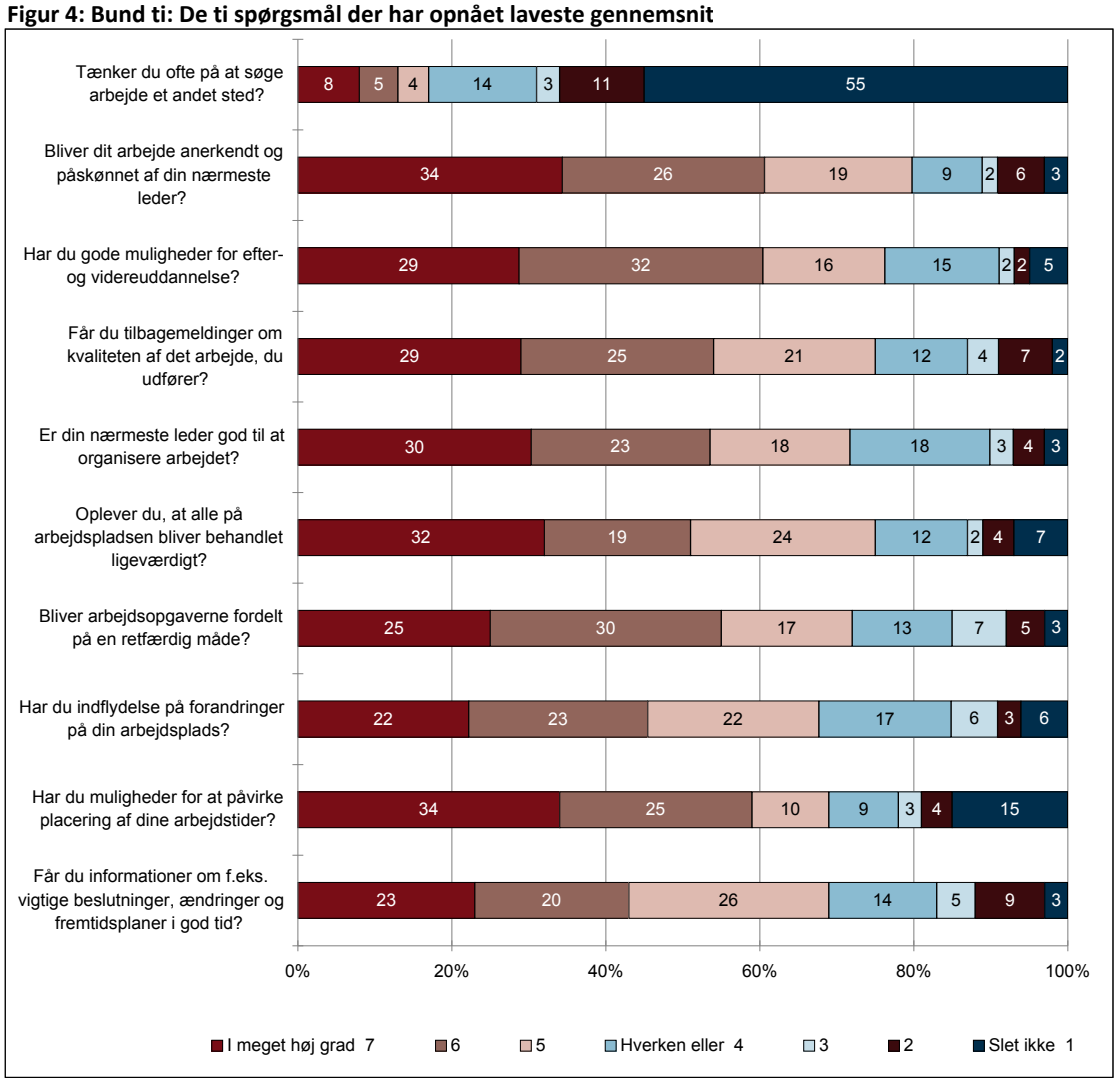
Figur 3 og 4 viser svarfordelingen for de ti spørgsmål, hvor gennemsnittet er højst, og de ti spørgsmål hvor gennemsnittet er lavest.

Både top 10 og bund 10 vil ofte være spørgsmål fra forskellige dimensioner. Det sætter fokus på specifikke områder på tværs af dimensioner, som jeres arbejdsplads er rigtig gode til og områder, som I kan overveje at diskutere nærmere.

**Figur 3: Top ti: De ti spørgsmål der har opnået højeste gennemsnit**



**Figur 4: Bund ti: De ti spørgsmål der har opnået laveste gennemsnit**



## 4. Virksomhedens sociale kapital

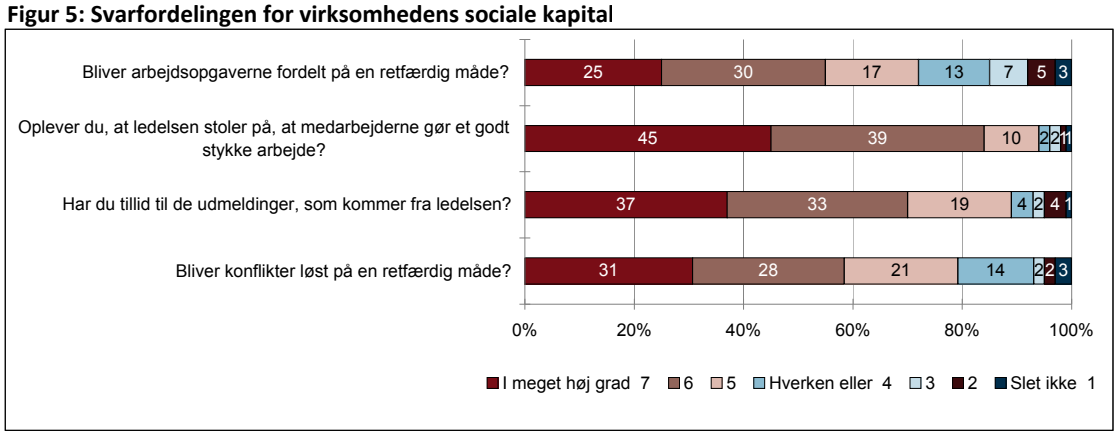
fællesskab at løse dens kerneopgaver. For at dette skal lykkes, er det nødvendigt at hele arbejdspladsen evner at samarbejde, og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed.

Medarbejdernes vurderinger af niveauet for tillid og retfærdighed på arbejdspladsen kan derfor være et godt udgangspunkt for en drøftelse af, hvor I kan sætte ind for at forbedre trivslen på arbejdspladsen.

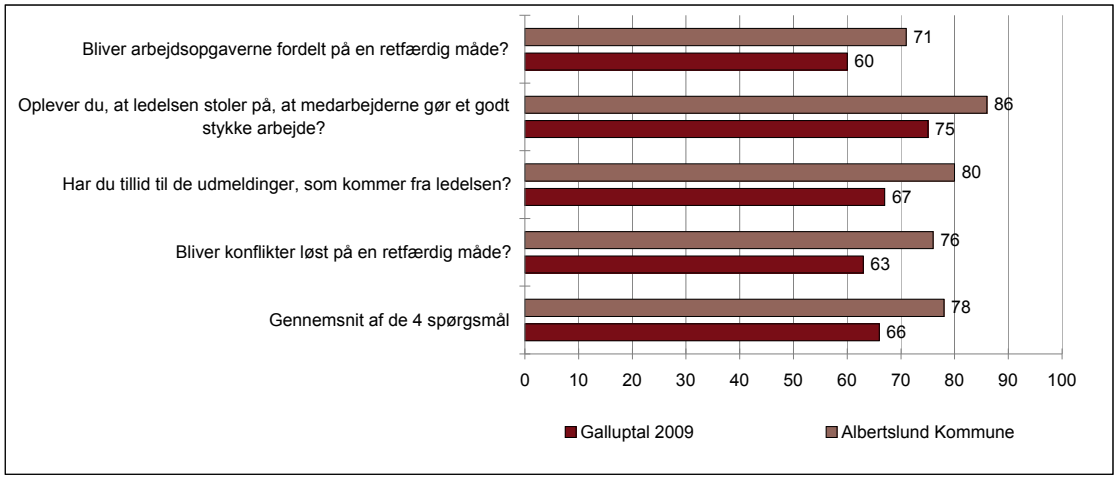
Figur 5 viser svarfordelingen på de 4 spørgsmål, der rummer de væsentligste elementer i virksomhedens sociale kapital, og figur 6 viser et gennemsnit for hver enkelt af de 4 spørgsmål, et samlet summeret gennemsnit for alle 4 spørgsmål, samt det valgte benchmark.

En arbejdsplads med en høj social kapital vil ofte være kendetegnet ved både høj trivsel og høj kvalitet og produktivitet. Sådanne arbejdspladser vil ofte også have et lavt fravær og en beskeden personaleomsætning.

**Figur 5: Svarfordelingen for virksomhedens sociale kapital**




**Figur 6: Gennemsnit og benchmark for virksomhedens sociale kapital**

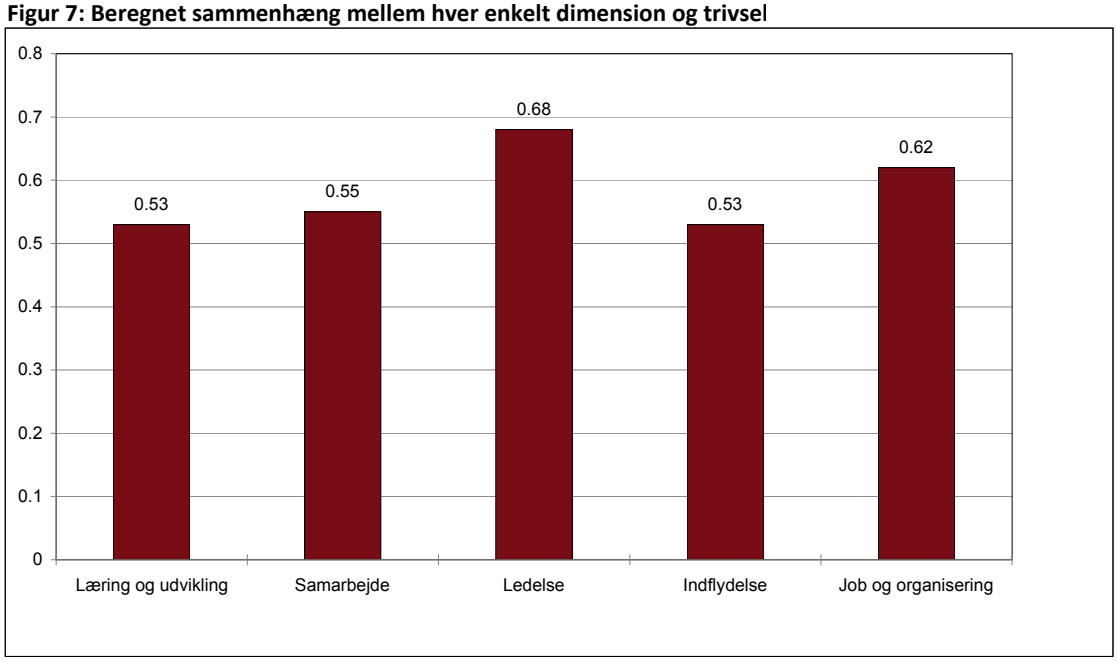


## 5. Sammenhænge med trivsel

Figur 7 viser en beregnet statistisk størrelse for hver af de 5 indsatsdimensioner. Den statistiske størrelse er et udtryk for graden af sammenhæng mellem den enkelte indsatsdimension og resultatdimensionen 'Trivsel', beregnet på grundlag af undersøgelsens besvarelser. Værdien 1 antyder, at dimensionen har en høj grad af sammenhæng med trivsel, mens værdien 0 antyder, at dimensionen har en mindre grad af sammenhæng til trivsel.

Der er tale om resultater af en statistisk analyse med en række forudsætninger, metoder og usikkerheder, som der altid er i statistik. Resultaterne kan derfor ikke læses som en entydig facitliste for, hvor I kan sætte ind for at forbedre trivslen på arbejdspladsen. Resultaterne kan derimod være et godt udgangspunkt i dialogen om, hvor I mener, at jeres opfølgning kan have effekt for jer.

**Figur 7: Beregnet sammenhæng mellem hver enkelt dimension og trivsel**




Figur 8 sammenstiller resultaterne fra figur 1 (Det samlede resultat for hver dimension) og figur 7 (Beregnet sammenhæng mellem dimension og trivsel) i et grafisk billede. I figur 8 er de 5 indsatsdimensioner placeret ind i forhold til graden af trivsel (figur 1 og lodrette akse) og graden af sammenhæng med trivsel (figur 7 og vandrette akse).

Krydset i figuren, der skaber de fire felter, er placeret på baggrund af det totale gennemsnit for hhv. trivsel og sammenhænge i jeres undersøgelse. Krydsets placering og størrelsen af de fire felter kan derfor variere fra undersøgelse til undersøgelse.

Som ved figur 7 skal I være opmærksomme på, at figuren ikke kan læses som en entydig facitliste for, hvordan I skal prioritere jeres indsats. Figuren kan derimod give inspiration og danne udgangspunkt for dialogen om fokus og retning på opfølgningen.

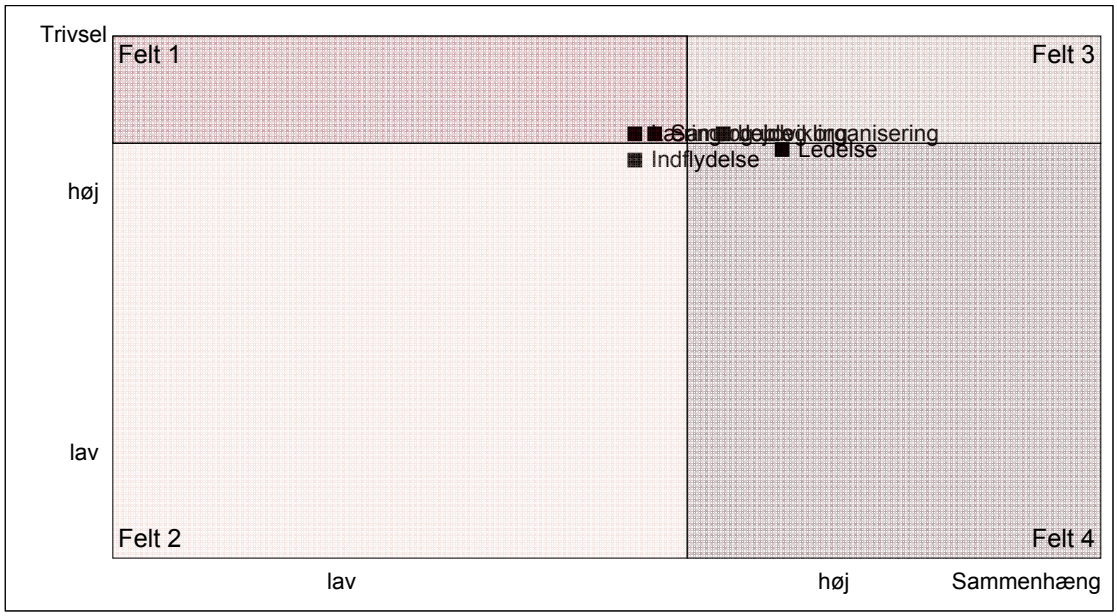
Lav trivsel – høj statistisk sammenhæng (Felt 4): Feltet viser, på hvilke områder I har en lavere grad af trivsel og hvor I kan forvente en stor effekt ved at forbedre trivslen, fordi disse områder har en høj grad af sammenhæng med trivsel. Der kan altså være god grund til at se en ekstra gang på dimensionerne i dette felt, og finde ud af om I kan genkende billedet.

Høj trivsel – høj statistisk sammenhæng (Felt 3): Feltet viser på hvilke områder I allerede har en høj grad af trivsel, og hvor sammenhængene til trivsel også er høj. Det er her I har jeres styrker. I kan overveje, om det vil være vigtigt at gøre en ekstra indsats for at bevare disse styrker.

Lav trivsel – lav statistisk sammenhæng (Felt 2): Feltet viser områder, hvor I både har en lav grad af trivsel og hvor I ikke kan forvente en speciel høj eller stor effekt af en indsats. I kan overveje, om der her er behov for en indsats af andre årsager, selvom der statistisk er lavere sammenhæng med trivsel. I kan fx overveje, om der er områder, hvor I hurtigt og nemt kan forbedre forholdene.

Høj trivsel - lav statistisk sammenhæng (Felt 1) viser områder, hvor I allerede i dag har en høj grad af trivsel og hvor en yderligere indsats, ikke kan forventes at have den store effekt.

**Figur 8: Grafisk illustration af sammenhæng mellem dimensioner og trivsel og graden af trivsel**




Filter: [
MTF]
Udført af: Joan Bendiksen (JBN)
Antal besvarelser: 195
Antal inviterede respondenter (pr. e-mail): 2333
Besvarelsesprocent: 59,0%
Udførelsestidspunkt: 27-03-2012 10:43:52

# Bilag 1

## Tabeller med gennemsnit pr. spørgsmål fordelt på baggrundsvariablene køn, alder og anciennitet

| 1 Job og organisering | Total | Køn | | Alder | | | | | Anciennitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mand | Kvinde | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Under 2 år | 2-5 år | 6-10 år | 11 eller derover år |
| Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder? | 89 | 86 | 91 | 83 | 85 | 90 | 90 | 92 | 81 | 87 | 90 | 91 |
| Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? | 87 | 84 | 91 | 77 | 85 | 88 | 88 | 92 | 81 | 86 | 87 | 90 |
| Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? | 88 | 86 | 89 | 82 | 87 | 89 | 86 | 91 | 88 | 88 | 88 | 87 |
| Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører? | 72 | 65 | 79 | 76 | 70 | 74 | 70 | 75 | 80 | 75 | 75 | 66 |
| Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører? | 87 | 87 | 88 | 87 | 88 | 87 | 85 | 91 | 82 | 88 | 87 | 88 |
| Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? | 75 | 70 | 79 | 70 | 72 | 77 | 75 | 74 | 75 | 76 | 78 | 72 |
| Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? | 71 | 74 | 67 | 62 | 66 | 72 | 74 | 71 | 70 | 69 | 77 | 68 |

| 2 Indflydelse | Total | Køn | | Alder | | | | | Anciennitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mand | Kvinde | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Under 2 år | 2-5 år | 6-10 år | 11 eller derover år |
| Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde? | 90 | 88 | 90 | 85 | 92 | 90 | 85 | 95 | 92 | 88 | 90 | 89 |
| Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde? | 80 | 79 | 81 | 80 | 83 | 82 | 75 | 82 | 84 | 78 | 83 | 78 |
| Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads? | 67 | 65 | 68 | 57 | 67 | 71 | 66 | 62 | 64 | 62 | 72 | 68 |
| Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? | 67 | 63 | 70 | 61 | 63 | 69 | 70 | 59 | 56 | 69 | 69 | 66 |
| Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? | 86 | 85 | 86 | 82 | 88 | 84 | 85 | 86 | 89 | 85 | 87 | 85 |
| Har du muligheder for at påvirke placering af dine arbejdstider? | 67 | 63 | 70 | 65 | 68 | 65 | 65 | 75 | 59 | 62 | 68 | 71 |

| 3 Ledelse | Total | Køn | | Alder | | | | | Anciennitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mand | Kvinde | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Under 2 år | 2-5 år | 6-10 år | 11 eller derover år |
| Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet? | 72 | 69 | 75 | 70 | 74 | 70 | 71 | 70 | 73 | 71 | 75 | 70 |
| Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt? | 78 | 75 | 80 | 78 | 80 | 76 | 78 | 75 | 81 | 78 | 80 | 75 |
| Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? | 86 | 84 | 88 | 93 | 90 | 85 | 80 | 92 | 92 | 87 | 85 | 84 |
| Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? | 80 | 77 | 83 | 83 | 85 | 80 | 74 | 84 | 84 | 80 | 83 | 76 |
| Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen? | 78 | 77 | 79 | 75 | 82 | 77 | 77 | 76 | 87 | 75 | 81 | 75 |
| Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt? | 71 | 67 | 74 | 44 | 71 | 73 | 70 | 78 | 78 | 66 | 76 | 70 |
| Prioriterer din nærmeste leder trivselen på arbejdspladsen højt? | 81 | 79 | 82 | 90 | 78 | 79 | 81 | 82 | 86 | 79 | 81 | 80 |

| 4 Samarbejde | Total | Køn | | Alder | | | | | Anciennitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mand | Kvinde | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Under 2 år | 2-5 år | 6-10 år | 11 eller derover år |
| Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? | 86 | 85 | 87 | 80 | 93 | 86 | 81 | 89 | 91 | 87 | 90 | 80 |
| Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det? | 81 | 86 | 76 | 80 | 80 | 84 | 77 | 85 | 91 | 81 | 83 | 77 |
| Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger? | 80 | 79 | 80 | 77 | 88 | 80 | 71 | 85 | 89 | 80 | 78 | 78 |
| Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? | 76 | 75 | 76 | 70 | 77 | 76 | 74 | 76 | 77 | 75 | 80 | 72 |

| 5 Læring og udvikling | Total | Køn | | Alder | | | | | Anciennitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mand | Kvinde | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Under 2 år | 2-5 år | 6-10 år | 11 eller derover år |
| Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde? | 82 | 84 | 79 | 90 | 88 | 84 | 73 | 79 | 92 | 83 | 84 | 75 |
| Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde? | 85 | 85 | 85 | 83 | 86 | 88 | 80 | 90 | 89 | 85 | 84 | 85 |
| Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse? | 75 | 76 | 74 | 70 | 70 | 77 | 76 | 79 | 80 | 72 | 76 | 75 |

| 6 Motivation | Total | Køn | | Alder | | | | | Anciennitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mand | Kvinde | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Under 2 år | 2-5 år | 6-10 år | 11 eller derover år |
| Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? | 86 | 84 | 88 | 78 | 88 | 88 | 80 | 92 | 89 | 85 | 86 | 84 |
| Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt? | 91 | 90 | 92 | 88 | 93 | 91 | 88 | 97 | 93 | 91 | 92 | 90 |
| Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen? | 78 | 78 | 77 | 76 | 76 | 80 | 77 | 77 | 82 | 72 | 82 | 77 |

| 7 Engagement | Total | Køn | | Alder | | | | | Anciennitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mand | Kvinde | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Under 2 år | 2-5 år | 6-10 år | 11 eller derover år |
| Tager du ansvar for at få tingene til at fungere? | 89 | 88 | 89 | 85 | 88 | 89 | 88 | 95 | 86 | 89 | 88 | 90 |
| Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? | 79 | 74 | 85 | 77 | 85 | 79 | 73 | 84 | 90 | 77 | 79 | 78 |
| Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted? | 75 | 73 | 78 | 77 | 71 | 70 | 79 | 89 | 80 | 70 | 76 | 78 |

| 8 Tilfredshed | Total | Køn | | Alder | | | | | Anciennitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mand | Kvinde | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Under 2 år | 2-5 år | 6-10 år | 11 eller derover år |
| Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet? | 76 | 74 | 76 | 59 | 74 | 75 | 75 | 86 | 74 | 74 | 78 | 74 |
| Er du tilfreds med arbejdsmiljøet? | 79 | 79 | 77 | 82 | 78 | 75 | 79 | 86 | 89 | 75 | 81 | 76 |
| Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på? | 80 | 78 | 82 | 68 | 80 | 80 | 77 | 90 | 83 | 78 | 83 | 78 |
| Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning? | 84 | 85 | 81 | 83 | 85 | 82 | 79 | 93 | 90 | 83 | 83 | 83 |

| 9 Krænkende adfærd | Total | Køn | | Alder | | | | | Anciennitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mand | Kvinde | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Under 2 år | 2-5 år | 6-10 år | 11 eller derover år |
| Hvis du inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads, hvem har | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 6 | 2 | 0 |
| Hvis du inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads, hvem har så udsat dig for | 4 | 5 | 3 | 10 | 1 | 3 | 6 | 3 | 0 | 5 | 3 | 5 |
| Hvis du inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads, hvem har så udsat dig for det? | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| Hvis du inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på din arbejdsplads, hvem har så udsat dig for det? | 5 | 8 | 3 | 20 | 5 | 5 | 3 | 6 | 12 | 9 | 4 | 2 |

| 10 Velbefindende | Total | Køn | | Alder | | | | | Anciennitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mand | Kvinde | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Under 2 år | 2-5 år | 6-10 år | 11 eller derover år |
| Hvor tit har du følt dig udkørt? | 32 | 30 | 34 | 33 | 27 | 34 | 35 | 31 | 31 | 30 | 31 | 35 |
| Hvor tit har du været fysisk eller følelsesmæssigt udmattet? | 27 | 25 | 30 | 23 | 27 | 27 | 29 | 26 | 24 | 26 | 26 | 30 |
| Hvor tit har du sovet dårligt: fx uroligt, haft svært ved at falde i søvn, vågnet for tidligt? | 29 | 24 | 34 | 40 | 27 | 31 | 29 | 23 | 31 | 30 | 25 | 30 |
| Hvor tit har du været irritabel eller anspændt? | 24 | 23 | 24 | 30 | 23 | 26 | 24 | 16 | 24 | 25 | 25 | 22 |

| 11 Selvvurderet helbred | Total | Køn | | Alder | | | | | Anciennitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mand | Kvinde | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Under 2 år | 2-5 år | 6-10 år | 11 eller derover år |
| Hvordan synes du dit helbred er alt i alt? | 64 | 62 | 66 | 70 | 65 | 64 | 59 | 73 | 69 | 68 | 66 | 58 |

| 12 Fysisk APV | Total | Køn | | Alder | | | | | Anciennitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mand | Kvinde | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Under 2 år | 2-5 år | 6-10 år | 11 eller derover år |
| Er du tilfreds med de arbejdsredskaber, som du arbejder med? | 88 | 89 | 87 | 80 | 85 | 93 | 93 | 73 | 94 | 85 | 82 | 95 |
| Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning? | 85 | 88 | 83 | 70 | 85 | 88 | 89 | 82 | 94 | 83 | 88 | 84 |
| Er du tilfreds med indeklimaet? | 83 | 85 | 82 | 80 | 85 | 81 | 85 | 86 | 94 | 85 | 84 | 79 |
| Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)? | 86 | 85 | 87 | 100 | 85 | 83 | 87 | 86 | 94 | 87 | 84 | 84 |
| Er du generet af støj og uro i dit arbejde? | 45 | 44 | 46 | 40 | 46 | 47 | 37 | 59 | 41 | 41 | 45 | 50 |
| Er dine lysforhold på arbejdet gode? | 86 | 91 | 82 | 100 | 85 | 86 | 85 | 86 | 94 | 93 | 86 | 79 |

Filter: [
MTF]
Udført af: Joan Bendiksen (JBN)
Antal besvarelser: 195
Antal inviterede respondenter (pr. e-mail): 2333
Besvarelsesprocent: 59,0%
Udførelsestidspunkt: 27-03-2012

# Bilag 2

## Tabeller med svarfordeling pr. spørgsmål

| 1 Job og organisering | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | Hverken eller 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Ubs. | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks | Benchmark |
| Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder? | 55% | 28% | 12% | 4% | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 190 | 89 | 78 |
| Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? | 49% | 34% | 11% | 3% | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% | 190 | 87 | 77 |
| Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? | 51% | 33% | 12% | 4% | 1% | 1% | 0% | 0% | 0% | 190 | 88 | 87 |
| Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører? | 28% | 25% | 21% | 12% | 4% | 7% | 2% | 2% | 0% | 190 | 72 | 58 |
| Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører? | 47% | 36% | 11% | 4% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 190 | 87 | 75 |
| Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? | 34% | 26% | 19% | 9% | 2% | 6% | 3% | 1% | 0% | 190 | 75 | 72 |
| Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? | 25% | 30% | 17% | 13% | 7% | 5% | 3% | 1% | 0% | 190 | 71 | 60 |

| 2 Indflydelse | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | Hverken eller 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Ubs. | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks | Benchmark |
| Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde? | 61% | 23% | 11% | 4% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 189 | 90 | 83 |
| Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde? | 36% | 34% | 18% | 6% | 3% | 0% | 3% | 0% | 0% | 189 | 80 | 72 |
| Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads? | 22% | 23% | 22% | 17% | 6% | 3% | 6% | 2% | 0% | 189 | 67 | 60 |
| Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? | 23% | 20% | 25% | 14% | 5% | 9% | 3% | 1% | 0% | 189 | 67 | 57 |
| Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? | 51% | 28% | 13% | 5% | 2% | 1% | 1% | 0% | 0% | 189 | 86 | 73 |
| Har du muligheder for at påvirke placering af dine arbejdstider? | 32% | 24% | 10% | 8% | 3% | 4% | 15% | 4% | 0% | 189 | 67 | 53 |

| 3 Ledelse | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | Hverken eller 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Ubs. | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks | Benchmark |
| Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet? | 29% | 22% | 17% | 18% | 3% | 4% | 3% | 4% | 0% | 188 | 72 | 60 |
| Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt? | 36% | 23% | 20% | 8% | 1% | 6% | 1% | 5% | 0% | 188 | 78 | 65 |
| Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? | 44% | 39% | 10% | 2% | 2% | 1% | 1% | 2% | 0% | 188 | 86 | 75 |
| Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? | 37% | 32% | 19% | 4% | 2% | 4% | 1% | 1% | 0% | 188 | 80 | 67 |
| Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen? | 31% | 29% | 22% | 6% | 3% | 2% | 2% | 4% | 0% | 188 | 78 | 65 |
| Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt? | 30% | 18% | 23% | 11% | 2% | 4% | 6% | 5% | 0% | 188 | 71 | 60 |
| Prioriterer din nærmeste leder trivselen på arbejdspladsen højt? | 40% | 25% | 13% | 13% | 2% | 2% | 1% | 5% | 0% | 188 | 81 | 67 |

| 4 Samarbejde | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | Hverken eller 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Ubs. | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks | Benchmark |
| Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? | 48% | 30% | 13% | 6% | 1% | 2% | 0% | 1% | 0% | 188 | 86 | 80 |
| Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det? | 46% | 24% | 16% | 5% | 1% | 2% | 5% | 2% | 0% | 188 | 81 | 82 |
| Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger? | 36% | 29% | 16% | 11% | 2% | 2% | 2% | 3% | 0% | 188 | 80 | 72 |
| Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? | 29% | 26% | 19% | 13% | 2% | 2% | 3% | 7% | 0% | 188 | 76 | 63 |

| 5 Læring og udvikling | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | Hverken eller 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Ubs. | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks | Benchmark |
| Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde? | 37% | 39% | 14% | 5% | 1% | 3% | 2% | 0% | 0% | 188 | 82 | 80 |
| Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde? | 48% | 30% | 13% | 6% | 2% | 1% | 1% | 0% | 0% | 188 | 85 | 85 |
| Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse? | 27% | 29% | 15% | 14% | 2% | 2% | 4% | 7% | 0% | 188 | 75 | 62 |

| 6 Krav i arbejdet | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | Hverken eller 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Ubs. | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks |
| Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde? | 38% | 30% | 15% | 5% | 3% | 1% | 5% | 3% | 0% | 188 | 79 |
| Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende? | 8% | 11% | 20% | 28% | 6% | 8% | 16% | 3% | 0% | 188 | 49 |
| Er der ofte rigtig meget at lave? | 38% | 30% | 20% | 8% | 2% | 1% | 1% | 1% | 0% | 188 | 81 |
| Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? | 29% | 24% | 27% | 13% | 1% | 3% | 3% | 1% | 0% | 188 | 75 |

| 7 Motivation | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | Hverken eller 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Ubs. | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks | Benchmark |
| Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? | 49% | 32% | 9% | 6% | 2% | 1% | 1% | 1% | 0% | 188 | 86 | 77 |
| Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt? | 62% | 26% | 7% | 2% | 1% | 0% | 0% | 2% | 0% | 188 | 91 | 83 |
| Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen? | 30% | 34% | 15% | 14% | 1% | 2% | 2% | 2% | 0% | 188 | 78 | 80 |

| 8 Engagement | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | Hverken eller 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Ubs. | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks | Benchmark |
| Tager du ansvar for at få tingene til at fungere? | 59% | 26% | 11% | 3% | 1% | 1% | 1% | 1% | 0% | 188 | 89 | 85 |
| Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? | 40% | 27% | 11% | 11% | 2% | 1% | 5% | 4% | 0% | 188 | 79 | 73 |
| Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted? | 7% | 5% | 4% | 13% | 3% | 11% | 53% | 3% | 0% | 188 | 75 | 63 |

| 9 Tilfredshed | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | Hverken eller 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Ubs. | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks | Benchmark |
| Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet? | 29% | 31% | 16% | 11% | 2% | 1% | 5% | 4% | 0% | 188 | 76 | 63 |
| Er du tilfreds med arbejdsmiljøet? | 37% | 28% | 18% | 10% | 2% | 2% | 3% | 1% | 0% | 188 | 79 | 62 |
| Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på? | 30% | 43% | 14% | 7% | 2% | 0% | 3% | 1% | 0% | 188 | 80 | 70 |
| Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning? | 43% | 35% | 10% | 6% | 4% | 1% | 1% | 1% | 0% | 188 | 84 | 75 |

| 10 Krænkende adfærd | Kolleger | En leder | Underordnede | Borgere | Andre | Ingen | Ubs. | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks |
| Hvis du inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads, hvem har så udsat dig for det? | 2% | 1% | 0% | 0% | 0% | 98% | 0% | 186 | 2 |
| Hvis du inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads, hvem har så udsat dig for det? | 2% | 1% | 1% | 4% | 1% | 93% | 0% | 186 | 4 |
| Hvis du inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads, hvem har så udsat dig for det? | 1% | 1% | 0% | 0% | 0% | 99% | 0% | 186 | 1 |
| udsat for mobning på din arbejdsplads, hvem har så udsat dig for det? | 4% | 1% | 1% | 1% | 0% | 94% | 0% | 186 | 5 |

| 11 Velbefindende | Hele tiden | En stor del af tiden | En del af tiden | Lidt af tiden | På intet tidspunkt | Ubs. | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks |
| Hvor tit har du følt dig udkørt? | 2% | 7% | 29% | 44% | 19% | 0% | 186 | 32 |
| Hvor tit har du været fysisk eller følelsesmæssigt udmattet? | 1% | 6% | 20% | 45% | 27% | 0% | 186 | 27 |
| Hvor tit har du sovet dårligt: fx uroligt, haft svært ved at falde i søvn, vågnet for tidligt? | 4% | 11% | 16% | 34% | 35% | 0% | 186 | 29 |
| Hvor tit har du været irritabel eller anspændt? | 1% | 7% | 13% | 45% | 34% | 0% | 186 | 24 |

| 12 Selvvurderet helbred | Fremragende | Vældig godt | Godt | Mindre godt | Dårligt | Ubs. | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks |
| Hvordan synes du dit helbred er alt i alt? | 20% | 27% | 44% | 8% | 2% | 0% | 186 | 64 |

| 13 Fysisk APV | Ja | Nej | Ubs. | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks |
| Er du tilfreds med de arbejdsredskaber, som du arbejder med? | 88% | 12% | 0% | 186 | 88 |
| Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning? | 85% | 15% | 0% | 186 | 85 |
| Er du tilfreds med indeklimaet? | 83% | 17% | 0% | 186 | 83 |
| Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)? | 86% | 14% | 0% | 186 | 86 |
| Er du generet af støj og uro i dit arbejde? | 45% | 55% | 0% | 186 | 45 |
| Er dine lysforhold på arbejdet gode? | 86% | 14% | 0% | 186 | 86 |

| 14 Køn - sæt kryds | Kvinde | Mand | Ubs. | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks |
| Køn - sæt kryds | 49% | 51% | 0% | 185 | — |

| 15 Alder - angiv år | Under 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller derover | Ubs. | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks |
| Alder - angiv år | 5% | 22% | 31% | 29% | 12% | 0% | 185 | — |

| 16 Anciennitet i nuværende job - angiv år | Under 2 | 2-5 | 6-10 | 11 eller derover | Ubs. | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Pct. | Basis | Indeks |
| Anciennitet i nuværende job - angiv år | 9% | 29% | 28% | 34% | 0% | 184 | — |

# Bilag 3

## Dimensionsbeskrivelser

Bilag 2 beskriver de enkelte dimensioner og spørgeskemaets analysemodel..

Der indgår 9 dimensioner i standardspørgeskemaet, sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimensioner. Der er 6 indsatsdimensioner og 3 resultatdimensioner.

**Indsatsdimensioner**

1. Job og organisering
2. Indflydelse
3. Ledelse
4. Samarbejde
5. Læring og udvikling
6. Krav i arbejdet

**Resultatdimensioner**

7. Motivation
8. Engagement
9. Tilfredshed

Indsatsdimensionerne er de dimensioner, som arbejdspladsen har mulighed for at arbejde med. Resultatdimensionerne udtrykker medarbejdernes handlinger og opfattelse, bl.a. under indflydelse af indsatsdimensionerne.

### 1. Job og organisering

Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimensioner rolleklarhed, mening, kvalitet i arbejdet, anerkendelse samt retfærdighed.

Arbejdsopgaverne anses for meningsfulde, når de indgår i en sammenhæng, hvor den enkeltes indsats bidrager til det samlede produkt. Anerkendelse og påskønnelse fra nærmeste leder dækker bredere end ros og handler også om at blive set, hørt og respekteret som den man er. Det indebærer også fx at give medarbejdere en kvalificeret opgave og at tage afvigende meninger alvorligt. Et andet aspekt af jobindholdet er kvaliteten i arbejdet. Kvalitet kan i visse tilfælde fastlægges som en målbar standard, mens det i andre tilfælde snarere vil dreje sig om egne og andres forventninger til udført arbejde, hvorfor også tilbagemeldinger om kvalitet er betydningsfulde.

Organisering handler om klarhed over, hvad den enkelte medarbejder skal udføre, og om der er retfærdighed i opgavefordelingen. Retfærdigheden handler om medarbejdernes opfattelse af, hvorvidt opgaver fordeles ud fra saglige hensyn som fx kompetencer og arbejdsbyrde.

### 2. Indflydelse

Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimensioner om indflydelse og balance mellem arbejds- og privatliv, forudsigelighed samt ledelse.

Indflydelse drejer sig om i hvilken udstrækning medarbejderen har mulighed for at påvirke arbejdets indhold, samarbejdsparter, arbejdets tilrettelæggelse og udførelse, valg af redskaber, arbejdsstedets indretning, arbejdstider samt forandringsprocesser mv. Det er en forudsætning for at kunne få indflydelse på tingene, at medarbejderen har information om ændringer mv. i god tid, det vil sige at der er forudsigelighed i arbejdet. Det er både i forhold til planer for hele arbejdspladsen, som større organisationsændringer, og om planer der angår den enkelte, fx ændringer i ansvarsområder eller samarbejdsrelationer. Ligesom forudsigelighed er en forudsætning for indflydelse, er et godt samarbejde med ens leder en forudsætning for, at det er muligt at påvirke egen arbejdssituation.

### 3. Ledelse

Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimensioner ledelse og tillid. Det er en vurdering af ledelsesforholdene der spørges til og ikke en individuel ledervurdering. Derfor angår spørgsmålene både den nærmeste leder og hele ledergruppen på arbejdspladsen vurderet samlet.

Lederen har til opgave at organisere, herunder også prioritere, arbejdet bedst muligt. Lederen skal derudover fremme gode relationer mellem medarbejderne, bl.a. ved at løse konflikter og fokusere på trivslen på arbejdspladsen. Tillid er tæt forbundet med medarbejderens forhold til ledelsen og udbredelsen af en tillidskultur blandt medarbejderne. Tillid kan opfattes som tiltro til, at andre vil én det godt, siger det de mener, og gør det de siger.

## 4. Samarbejde
Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimensioner samarbejde, anerkendelse og retfærdighed.

Samarbejdsrelationerne omfatter både de faglige relationer og de menneskelige relationer mellem kolleger. Kollegernes anerkendelse af den enkeltes bidrag til den fælles opgaveløsning er et vigtigt aspekt af samarbejdsrelationerne. Samarbejdsrelationerne præges endvidere af, hvorvidt der er en opfattelse af, at konflikter løses på en saglig måde, som alle involverede kan acceptere.

## 5. Læring og udvikling
Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimension om udviklingsmuligheder.

Læring og udvikling handler om, i hvilken udstrækning medarbejderen har mulighed for både at bruge og udvikle evner og færdigheder i arbejdet. Udviklingen af evner og færdigheder kan fx ske ved, at arbejdet er varieret, at medarbejderen har mulighed for at afprøve andre arbejdsopgaver for at lære nyt eller via efter- og videreuddannelse.

## 6. Krav i arbejdet
Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimension om krav i arbejdet.

Det skal bemærkes, at skalaen som oftest skal tolkes omvendt. I de øvrige spørgsmål anses det for positivt med en høj score, mens det i denne dimension i de fleste tilfælde er positivt med en lav eller middel score.

Der er forskellige typer af krav i arbejdet: intellektuelle krav, følelsesmæssige krav samt krav til arbejdstempo og arbejdsmængde. De forskellige krav i arbejdet kan opfattes som positive eller negative alt efter personlige grænser og præferencer. Nogen trives bedst med at have mange bolde i luften, mens det er en belastning for andre. Følelsesmæssige krav er ofte et vilkår i arbejdet med mennesker, der betyder, at medarbejdere oplever arbejdet som meningsfuldt, og at de gør en forskel for andre mennesker. Men kravene kan også være belastende, hvis ikke medarbejderen er klædt på til at klare situationen og får støtte fra ledere og kolleger.

Krav om arbejdstempo og – mængde skal ligeledes ramme en passende balance. Tidsfrister og leverancekrav giver arbejdet mening, fordi ens bidrag bliver efterspurgt og ansporer én til at yde sit bedste. Men balancen må ikke tippe, så det bliver en belastning, at der er for lidt tid til den enkelte arbejdsopgave, og mange opgaver ligger og venter.

## 7. Motivation
Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimension motivation og engagement.

Medarbejderskab og motiverede medarbejdere betyder, at medarbejderen gør en ekstra indsats. Det kan være ved at arbejde mere, hvis det er nødvendigt i en spidsbelastningsperiode. Eller det kan være ved at komme med forbedringsforslag for at opgaveløsningen bliver ekstra god.

## 8. Engagement
Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimension motivation og engagement.

Medarbejderloyalitet handler om, at medarbejderen føler ansvar og ejerskab for arbejdet og arbejdspladsen. Det indebærer også, at medarbejderen ikke selv ønsker at finde et nyt job. Ud fra et rekrutteringsaspekt kan medarbejderen også stå inde for arbejdspladsen og derfor anbefale den til andre.

## 9. Tilfredshed
Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimension trivsel og tilfredshed.

Spørgsmålene giver et bredt billede af, hvorvidt medarbejderen generelt er tilfreds med job, indhold, fremtid og forholdene på arbejdet. Arbejdsmiljø skal i denne forstand forstås i bred forstand som både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.